Dienst Landbouwkundig Onderzoek
Landbouw-Economisch Instituut

# Opvolgers van boeren en tuinders

## Situatie in 1993 en ontwikkelingen

lei-dlo



Mededeling 517

J.M. van den Hoek

Mededeling 517

# OPVOLGERS VAN BOEREN EN TUINDERS

## Situatie in 1993 en ontwikkelingen

November 1994

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

E- 904439

REFERAAT

OPVOLGERS VAN BOEREN EN TUINDERS; SITUATIE IN 1993 EN ONTWIKKELINGEN
Hoek, J.M. van den
Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1994
Mededeling 517
ISBN 90-5242-272-9
52 p., tab., fig.

Dit rapport verschaft informatie over de situatie met betrekking tot opvolgers op land- en tuinbouwbedrijven. Ingegaan wordt op de kenmerken van aanwezige bedrijfsopvolgers en op kenmerken van de bedrijven waar opvolgers voorkomen. Tevens worden belangrijke ontwikkelingen in de opvolgingssituatie in ogenschouw genomen.

De informatie is gebaseerd op gegevens van de landbouwtelling van 1993. De ontwikkelingen worden beschreven op basis van een vergelijking van de opvolgingssituatie met eerdere jaren. Verder wordt op basis van de beschikbare gegevens een schatting gedaan van het aantal land- en tuinbouwbedrijven in het jaar 2000.

Bedrijfsopvolging/Landbouw/Tuinbouw/Nederland

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Hoek, J.M. van den

Opvolgers van boeren en tuinders : situatie in 1993 en ontwikkelingen / J.M. van den Hoek. - Den Haag : Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). - Fig., tab. - (Mededeling / Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) ; no. 517)
ISBN 90-5242-272-9
NUGI 835
Trefw.: bedrijfsopvolging ; landbouw ; Nederland / bedrijfsopvolging ; tuinbouw ; Nederland.

---

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

# INHOUD


| | | Blz. |
|---|---|---|
| WOORD VOORAF | | 5 |
| 1. | INLEIDING | 7 |
| | 1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek | 7 |
| | 1.2 Aanpak van het onderzoek | 8 |
| | 1.3 Opbouw van het rapport | 9 |
| 2. | ONTWIKKELINGEN IN HET OPVOLGINGSPERCENTAGE | 10 |
| | 2.1 Inleiding | 10 |
| | 2.2 Opvolgingsproces en betekenis opvolgingspercentage | 10 |
| | 2.3 Ontwikkelingen vanaf 1980 op hoofdberoepsbedrijven | 13 |
| | 2.4 Ontwikkelingen vanaf 1988 op nevenberoepsbedrijven | 16 |
| | 2.5 Conclusies | 18 |
| 3. | OPVOLGERS EN BEDRIJFSSITUATIE | 19 |
| | 3.1 Inleiding | 19 |
| | 3.2 Kenmerken van bedrijven van opvolgers | 19 |
| | 3.3 Leeftijd van het bedrijfshoofd | 23 |
| | 3.4 Provinciale verschillen | 24 |
| | 3.5 Situatie op nevenberoepsbedrijven | 26 |
| | 3.6 Conclusies | 28 |
| 4. | PROFIELSCHETS OPVOLGERS | 29 |
| | 4.1 Inleiding | 29 |
| | 4.2 Opleiding | 29 |
| | 4.3 Leeftijd en activiteit | 31 |
| | 4.4 Verschillen mannelijke en vrouwelijke opvolgers | 32 |
| | 4.5 Opvolgers op nevenberoepsbedrijven | 35 |
| | 4.6 Conclusies | 36 |
| 5. | OPVOLGING EN TOEKOMSTIGE ONTWIKKELING AANTAL BEDRIJVEN | 37 |
| | 5.1 Schattingsmethode | 37 |
| | 5.2 Aantal bedrijven in 2000 met behulp van opvolgingsgegevens | 38 |
| | 5.3 Conclusies | 40 |

Blz.

6. SLOTBESCHOUWING/VOORSTELLEN TOT NADER ONDERZOEK 41

LITERATUUR 44

BIJLAGEN 47
1. Aantal bedrijven (persoonlijke ondernemingen) met bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder en opvolgingspercentage naar een aantal kenmerken in 1988 en 1993 48
2. Aantal hoofdberoepsbedrijven (persoonlijke ondernemingen) met bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder en opvolgingspercentage en gemiddeld werkloosheidspercentage van 1991 en 1993 per RBA-gebied 52

# WOORD VOORAF

De continuïteitskansen van een land- of tuinbouwbedrijf hangen sterk af van het feit of er al dan niet een opvolger aanwezig is. Is er geen opvolger, dan is de kans groot dat het bedrijf uiteindelijk wordt beëindigd. Is die er wel, dan zal in de meeste gevallen het bedrijf door hem/haar worden overgenomen. De laatste jaren staan de continuïteitskansen van de bedrijven onder sterke druk. Dit is met name een gevolg van de toenemende milieu-eisen en een slechtere economische situatie.

Om meer te weten te komen over de vraag hoe de huidige opvolgingssituatie op agrarische bedrijven er uit ziet heeft het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij aan LEI-DLO een opdracht tot onderzoek verleend. Dit onderzoek is uitgevoerd op basis van CBS-landbouwtellingsgegevens over opvolgers uit 1993. De resultaten van het onderzoek geven inzicht in de kenmerken van bedrijven met opvolgers, in de kenmerken van de toekomstige bedrijfshoofden en in de toekomstige ontwikkeling van het aantal land- en tuinbouwbedrijven.

Voor de begeleiding van het onderzoek fungeerde een commissie, die adviseerde bij de uitwerking en rapportage. Deze begeleidingscommissie was als volgt samengesteld:

| | |
|---|---|
| Drs. G.G. van Leeuwen (voorzitter) | Ministerie LNV, stafbureau LaVo |
| Ir. J.W.G. Geerligs | Ministerie LNV, directie Landbouwonderwijs |
| Drs. L.M.A. Kouwenhoven | Landbouwschap |
| Ing. J.H.B. Weinans | NAJK |

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het rapport berust bij LEI-DLO. De uitvoering van het onderzoek was in handen van ing. J.M. van den Hoek. Dr. J.H.A. Hillebrand heeft het onderzoek begeleid.

De directeur,

L.C. Zachariasse

Den Haag, november 1994

# 1. INLEIDING

## 1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Bedrijfsovername in de Nederlandse land- en tuinbouw vindt vrijwel uitsluitend in familieverband plaats. De jongere generatie in de vorm van (schoon-)zoon of dochter volgt het bedrijf op van de oudere generatie, het bedrijfshoofd (meestal één of beide ouders). Van opvolging door iemand van buiten het gezin of de familie is nauwelijks sprake, gezien het feit dat dit financieel vrijwel onhaalbaar is (Venema en Overgaauw, 1994).

De vraag omtrent opvolging van het land- of tuinbouwbedrijf door de jongere generatie speelt vooral op de bedrijven waar het oudste bedrijfshoofd 50 jaar of ouder is. Op ruim 55% van alle bedrijven is dit het geval en ziet de agrarische ondernemer zich op de korte of middellange termijn geplaatst voor de vraag of het bedrijf wordt opgevolgd of niet.

Het percentage bedrijven met een opvolger is in de jaren tachtig gegroeid. In de periode vanaf 1988 tot nu is echter de financiële situatie op veel land- en tuinbouwbedrijven verslechterd. De toenemende milieueisen, vermindere overheidssteun en lage prijzen hebben ertoe geleid dat op dit moment zelfs van een crisis-situatie in de land- en tuinbouw wordt gesproken.

De huidige economische crisis in de land- en tuinbouw wordt vooral duidelijk bij de (geplande) overdracht van het bedrijf aan de opvolger(s). In verschillende sectoren (onder andere akkerbouw) zijn er duidelijke aanwijzingen dat de bedrijfsovername niet volgens plan verloopt. De overname wordt uitgesteld, verloopt anders of gaat in een aantal gevallen zelfs niet door. De onzekere toekomst, gebrek aan inkomen en inkomensperspectief zijn hiervoor de belangrijkste redenen. De signalen over problemen rond de bedrijfsovername nopen tot nader onderzoek. Van Noord (CDA) gaf deze behoefte al aan tijdens de behandeling van de begroting van LNV in de Tweede Kamer in oktober 1993.

Vanuit verschillende invalshoeken wordt steeds meer aandacht geschonken aan de verschillende keuzes die een opvolger heeft. Het is niet meer zo vanzelfsprekend als voorheen, zeker gezien de huidige economische situatie, dat een aanwezige zoon of schoonzoon het bedrijf voort zal zetten. Zo zijn er steeds vaker kinderen die (bewust) kiezen voor een baan buiten het agrarisch bedrijf.

Om een voorspelling te kunnen doen over hoe het aantal land- en tuinbouwbedrijven zich gezien de huidige situatie zal ontwikkelen zijn opvolgingscijfers goed bruikbaar. De aanwezigheid van een opvolger binnen het gezin is immers een voorwaarde voor de continuïteit van de bedrijven op langere termijn. De bedrijven zonder opvolger zullen over

het algemeen uiteindelijk worden beëindigd. Niet bekend is hoe agrariërs op dit moment hun continuïteitskansen inschatten en hoe de toekomstige generatie boeren en tuinders er uit ziet en op welke bedrijven zij voorkomen. Deze informatie is ook voor het huidige en toekomstige landbouwbeleid - waarin het bevorderen van een concurrerende, veilige en duurzame landbouw centraal staat - van belang.

Bij de landbouwtelling wordt om de circa vier jaar gevraagd naar de aanwezigheid van een opvolger op bedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder. De laatst bekende gegevens zijn van 1993. Het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij heeft aan LEI-DLO opdracht verleend een onderzoek op basis van deze gegevens uit te voeren om in de behoefte aan informatie omtrent de huidige opvolgingssituatie te voorzien. Het onderzoek levert gegevens om te komen tot gefundeerde uitspraken over de toekomstige ontwikkeling van het aantal land- en tuinbouwbedrijven.

Het doel van het onderzoek kan als volgt worden omschreven:

*Het verschaffen van informatie over de huidige opvolgingssituatie (1993) en recente ontwikkelingen daarin. Tevens is het doel om gebruik makend van de huidige opvolgingsgegevens (1993) een schatting te maken van het aantal land- en tuinbouwbedrijven in het jaar 2000.*

Het voorliggende onderzoek levert inzicht op in de kenmerken van bedrijven met een opvolger, in de kenmerken van de toekomstige bedrijfshoofden en in de toekomstige ontwikkeling van het aantal land- en tuinbouwbedrijven. Dergelijke inzichten zijn van belang voor het onderwijs, de voorlichting en het beleid met betrekking tot (toekomstige) bedrijfsovername.

## 1.2 Aanpak van het onderzoek

Om de vier à vijf jaar worden bij de CBS-landbouwtelling gegevens verzameld over de opvolgingssituatie in de land- en tuinbouw. Deze gegevens hebben zowel betrekking op de bedrijven met een opvolger als op de opvolgers zelf. Zo is van de opvolgers de leeftijd, het geslacht, de werkkring en de opleiding bekend. Ook is er informatie over de bedrijven waarop zij voorkomen: het bedrijfstype, de bedrijfsomvang en dergelijke. De jongste gegevens dateren uit 1993. In de jaren tachtig zijn peilingen verricht in 1980, 1984 en 1988. Van nevenberoepsbedrijven 1) zijn alleen vanaf 1988 gegevens bekend.

---

1) Tot de nevenberoepsbedrijven behoren, uitgaande van de definitie die wordt gehanteerd bij de landbouwtelling, die bedrijven waaraan het bedrijfshoofd minder dan de helft van zijn arbeidstijd besteed.

Aan alle agrarische bedrijfshoofden van persoonlijke ondernemingen van vijftig jaar of ouder is bij de landbouwtelling in het betreffende peiljaar gevraagd of zij een (schoon)zoon of dochter hebben van minimaal 16 jaar, die naar verwachting te zijner tijd het bedrijf gaat overnemen. Wanneer er meerdere opvolgers aanwezig zijn, worden alleen de kenmerken van de oudste opvolger geregistreerd. In het rapport wordt dan ook uitgegaan van één opvolger (de oudste) per bedrijf, tenzij anders is vermeld.

Voor de uitvoering van dit onderzoek zijn de CBS-landbouwtellingsgegevens van 1993 over opvolgers geanalyseerd. Daarna zijn ze vergeleken met de opvolgingsgegevens in voorafgaande peiljaren. De ontwikkelingen in de opvolgingssituatie zijn beschreven alsmede de achtergronden daarvan.

In 1988 werd voor het eerst ook gevraagd naar de opvolgingssituatie op nevenberoepsbedrijven. Er kon nu dus voor het eerst een vergelijking gemaakt worden tussen de huidige (1993) en vorige opvolgingssituatie (1988) op nevenberoepsbedrijven.

Met behulp van opvolgingsgegevens uit de landbouwtelling is een schatting gedaan van het aantal land- en tuinbouwbedrijven in het jaar 2000. Hierbij zijn tevens belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot de continuïteit van de bedrijven in ogenschouw genomen. De uitgangspunten voor deze schatting zijn in hoofdstuk 5 beschreven.

## 1.3 Opbouw van het rapport

Het rapport bestaat verder nog uit vijf hoofdstukken. In het eerstvolgende hoofdstuk, hoofdstuk 2, worden de ontwikkelingen in de opvolgingssituatie beschreven op basis van gegevens uit een aantal peiljaren. Hoofdstuk 3 beschrijft de bedrijfssituatie van opvolgers. Een profielschets van de opvolgers wordt in hoofdstuk 4 gegeven. In hoofdstuk 5 wordt, met behulp van de meest recente opvolgingsgegevens uit 1993, een schatting gedaan van het aantal bedrijven in het jaar 2000. Tot slot volgt in hoofdstuk 6 een slotbeschouwing, waarin tevens voorstellen tot nader onderzoek worden geformuleerd.

# 2. ONTWIKKELINGEN IN HET OPVOLGINGSPERCENTAGE

## 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen in het opvolgingspercentage beschreven op basis van de situatie in een aantal peiljaren. Verschillende zaken hebben invloed op dit cijfer. Genoemd kunnen worden de ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger en de ontwikkeling van bedrijven met bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder. Verder spelen ontwikkelingen in het proces van bedrijfsovername een rol, zoals maatschapvorming in de periode voorafgaande aan de bedrijfsovername. Dergelijke ontwikkelingen komen in dit hoofdstuk aan de orde.

In de eerstvolgende paragraaf (2.2) wordt ingegaan op het proces van bedrijfsopvolging en de betekenis van het opvolgingspercentage. In 2.3 komen de ontwikkelingen op hoofdberoepsbedrijven vanaf 1980 aan bod. In paragraaf 2.4 worden de ontwikkelingen op nevenberoepsbedrijven vanaf 1988 beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de belangrijkste conclusies.

## 2.2 Opvolgingsproces en betekenis opvolgingspercentage

De Nederlandse land- en tuinbouw kenmerkt zich door het feit dat veel bedrijven worden gevoerd als persoonlijke onderneming en binnen het gezin of de familie worden overgenomen. Er wordt grotendeels gewerkt met eigen arbeid en met veel eigen vermogen.

In het proces van bedrijfsovername in de land- en tuinbouw kan grofweg onderscheid worden gemaakt tussen directe en gefaseerde bedrijfsovername. Bij een directe overname wordt het bedrijf ineens en in zijn geheel door de opvolger overgenomen. Bij een gefaseerde overname wordt het bedrijf in gedeeltes (via (af-)splitsing) of geleidelijk (via vorming van een maatschap of firma) overgenomen. Bij de vorming van een maatschap of firma is er sprake van een periode voorafgaande aan de overdracht dat bedrijfshoofd en opvolger samenwerken. Gedurende deze periode groeit de opvolger geleidelijk in het bedrijf. Het aandeel van gefaseerde overnames neemt de laatste jaren toe.

De overdracht van het bedrijf vindt in veel gevallen plaats rond de 65-jarige leeftijd van het (oudste) bedrijfshoofd (Van den Hoek en Spierings, 1992). Vanaf 65 jaar is het bedrijfshoofd verzekerd van een AOW-uitkering en voor een inkomen niet meer afhankelijk van het bedrijf. Bij een overdracht in een eerder stadium is er, zo blijkt uit het genoemde onderzoek, vaak sprake van bijzondere omstandigheden als ziekte of

overlijden van vader of moeder of echtscheiding. Overdracht ruim na het 65-ste jaar heeft voor een groot deel te maken met de mate waarin de ouder(s) uiteindelijk mee willen werken aan de realisatie van de overname (Van den Hoek en Spierings, 1992: 78).

Het voorliggende rapport is gebaseerd op opvolgingsgegevens van de CBS-landbouwtelling 1993. Een opvolger wordt daarbij gedefinieerd als een (schoon)zoon of (schoon)dochter van minimaal 16 jaar die naar verwachting te zijner tijd het bedrijf over gaat nemen. Deze opvolgers kunnen al dan niet in een maatschap of firma zijn opgenomen.

De in de landbouwtelling geregistreerde gegevens over opvolgers in 1993 leveren geen compleet beeld op van de situatie met betrekking tot bedrijfsopvolging op alle land- en tuinbouwbedrijven in dat jaar. Zo zijn er van *rechtspersonen* (waaronder B.V.'s en N.V.'s) geen opvolgingsgegevens beschikbaar. Het gaat hierbij in totaal om 2.482 hoofdberoepsbedrijven en 793 nevenberoepsbedrijven. Van deze bedrijven met rechtspersoonlijkheid zijn via de jaarlijkse landbouwtelling ook geen andere gegevens bekend over gezinsarbeidskrachten. Op deze bedrijven komt immers formeel gezien geen gezinsarbeid voor: het bedrijf is in handen van aandeelhouders en de arbeidskrachten zijn in loondienst.

Verder hebben de opvolgingsgegevens alleen betrekking op die persoonlijke ondernemingen, waarvan het bedrijfshoofd 50 jaar en ouder is. Deze grens is gehanteerd, omdat jongere bedrijfshoofden vaak nog geen oudere kinderen hebben of dat nog niet duidelijk is of één van de aanwezige kinderen het bedrijfshoofd wil gaan opvolgen. Bij deze groep bedrijfshoofden jonger dan 50 jaar, is het echter wel mogelijk dat er (aangetrouwde) kinderen zijn die als potentieel opvolger worden beschouwd. Om hiervan toch een indicatie te geven, is gebruik gemaakt van de jaarlijkse gegevens over gezinsarbeidskrachten die de landbouwtelling levert over persoonlijke ondernemingen. Daarbij zitten namelijk ook gegevens over aantallen meewerkende kinderen. Uit een analyse van deze gegevens blijkt dat op 39.036 hoofdberoepsbedrijven met bedrijfshoofden jonger dan vijftig, in totaal 5.004 meewerkende kinderen zijn geregistreerd. Voor de 9.822 nevenberoepsbedrijven met bedrijfshoofden jonger dan vijftig jaar zijn dat er 583. Van de leeftijd van deze kinderen is alleen bekend dat zij minimaal 16 jaar zijn. Uit de gegevens is verder af te leiden dat een aantal van deze kinderen maar weinig meewerkt (minder dan 10 uur per week). Dit kan echter te maken hebben met het feit dat veel van hun tijd wordt ingenomen door een studie of baan. Mogelijk een behoorlijk deel van de genoemde 5.004, respectievelijk 583 meewerkende kinderen zal dus potentieel opvolger zijn. Hoe groot dit deel aan "gemiste" opvolgers is in deze studie, is echter niet te zeggen.

De verdere gegevens van dit rapport hebben alleen betrekking op de doelgroep voor de CBS-landbouwtellingsgegevens over opvolging. Dit zijn dus de groep zelfstandige bedrijfshoofden (alleen persoonlijke ondernemingen) die in 1993 een leeftijd hadden van 50 jaar en ouder.

Afgeleid van deze gegevens is het begrip opvolgingspercentage. Dit cijfer geeft van de groep bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder het percentage bedrijfshoofden weer met een opvolger. Het opvolgingspercentage bereikt nooit de waarde van 100%. Het bedrijfshoofd kan immers niet getrouwd zijn of geen kinderen hebben. Verder kunnen wel aanwezige kinderen geen interesse hebben om het bedrijf over te nemen. Ook kan geloofsovertuiging een rol spelen bij het niet opgeven van een (wel aanwezige) opvolger. Andersom kan het wellicht ook voorkomen dat wel een opvolger wordt opgegeven in de veronderstelling dat een zoon of dochter wel op zou willen volgen, terwijl deze daar in werkelijkheid weinig voor voelt.

Bij de jongere bedrijfshoofden vanaf 50 jaar is verder soms nog niet bekend of er een opvolger is. De zoon of dochter kan bijvoorbeeld nog te jong zijn of nog geen definitieve beroepskeus hebben gemaakt. Uit eerder gepubliceerde cijfers blijkt dan ook dat het opvolgingspercentage bij de bedrijfshoofden tussen 50 en 55 jaar lager is dan bij oudere; in 1988 was dit 41%, terwijl bij oudere bedrijfshoofden dit percentage ongeveer 50 bedroeg.

Het voorgaande geeft aan dat de mogelijkheid bestaat dat een in mei 1993 bij de landbouwtelling niet geregistreerde opvolger wel aanwezig is en andersom. Verder hebben de gegevens betrekking op één moment (mei 1993). Achter zo'n momentopname schuilt echter een proces van in- en uitstroom van bedrijfsopvolgers. Zo kan een opvolger "verdwijnen" door bijvoorbeeld ziekte, een ongeval, een slechte financiële positie van het bedrijf en persoonlijke conflicten. Anderzijds kan zich in de loop der tijd toch een opvolger aandienen doordat bijvoorbeeld de beroepskeuze van een aanwezige zoon of dochter is veranderd of doordat een kind de leeftijd van 16 of ouder heeft bereikt. Tot slot komt het natuurlijk voor dat een bedrijf door iemand van buiten de familie wordt opgekocht, die zodoende nooit als opvolger wordt geregistreerd. Dit kunnen agrariërs zijn die hun bedrijf willen uitbreiden of een beter bedrijf zoeken, of agrariërs die hun eigen bedrijf moeten beëindigen als gevolg van bijvoorbeeld planologische ontwikkelingen.

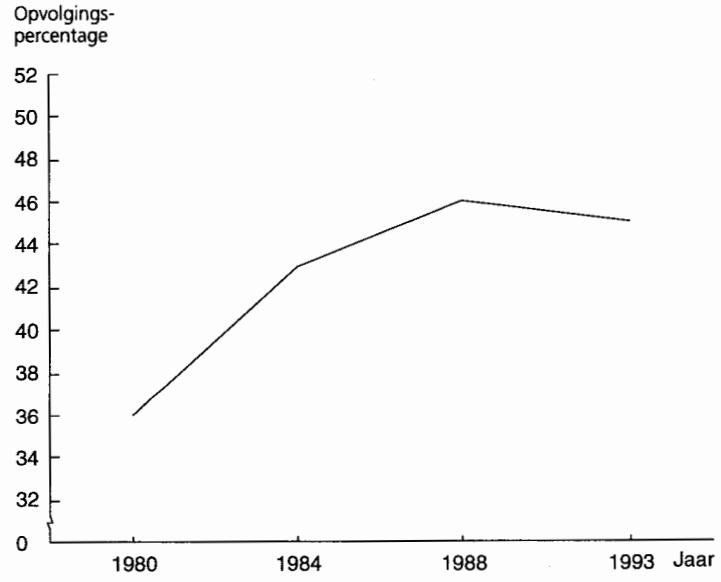
Het voorgaande resumerend kan worden gesteld dat de aanwezigheid van een opvolger in 1993 niet zonder meer inhoudt dat het bedrijf te zijner tijd ook daadwerkelijk zal worden overgenomen/gecontinueerd. De op dat moment geconstateerde afwezigheid van een opvolger wil verder niet altijd zeggen dat het bedrijf wordt beëindigd. Het opvolgingspercentage is dus niet alleszeggend. Wel geeft het opvolgingspercentage een goede indicatie van het aantal bedrijven dat zal worden gecontinueerd. Het is daarom een goed hulpmiddel bij het geven van een schatting van het toekomstig aantal land- en tuinbouwbedrijven (zie ook hoofdstuk 5). Uit onderzoek van Spierings en Wolsink (1984) blijkt namelijk dat een op een bepaalde peildatum aanwezige opvolger in de meeste gevallen te zijner tijd het bedrijf zal overnemen. Een hoog opvolgingspercentage betekent dus in het algemeen een groter aantal continueringen.

## 2.3 Ontwikkelingen vanaf 1980 op hoofdberoepsbedrijven

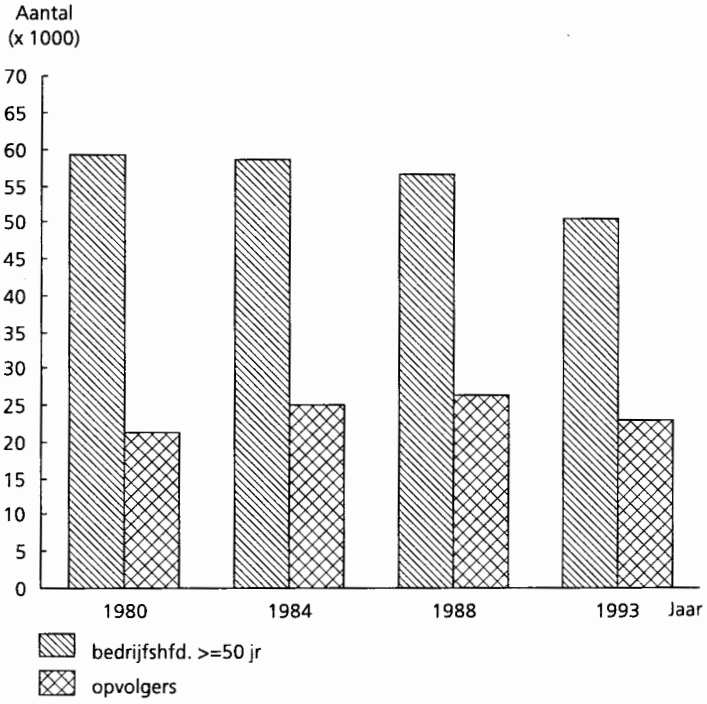
Het opvolgingspercentage geeft, zoals eerder aangegeven, van de groep bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder het percentage bedrijfshoofden met een opvolger weer. In de jaren tachtig steeg dit percentage op hoofdberoepsbedrijven sterk. In 1980 had 36 procent van de bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder een opvolger, in 1984 was dit gestegen naar 43 en in 1988 bedroeg het 46 (Spierings en Wolsink, 1984; Van den Hoek en Spierings, 1992).

Vanaf 1988 is echter een breuk in deze tendens waarneembaar (zie figuur 2.1). Het opvolgingspercentage daalt voor het eerst sinds jaren naar 45 procent in 1993. In mei 1993 waren op 50.530 hoofdberoepsbedrijven (persoonlijke ondernemingen) met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder in totaal 22.855 bedrijfshoofden met een opvolger geregistreerd. Dit betekent dat het aantal bedrijven met een opvolger in vergelijking met 1988 met ruim 3.400 is afgenomen. Deze daling heeft ook te maken met de afname van het aantal hoofdberoepsbedrijven met oudere bedrijfshoofden (zie ook bijlage 1).

Het opvolgingspercentage hangt af van de ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger en de ontwikkeling van het aantal oudere bedrijfshoofden. Deze bepalen immers samen het opvolgingspercentage. De ontwikkelingen van enerzijds het aantal bedrijven met een opvolger en anderzijds het aantal bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder




*Figuur 2.1 Ontwikkelingen in het opvolgingspercentage op hoofdberoepsbedrijven*




*Figuur 2.2 Ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger en het aantal bedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder op hoofdberoepsbedrijven*

zijn weergegeven in figuur 2.2. Hieruit blijkt allereerst dat het aantal oudere bedrijfshoofden afneemt. Dit hangt samen met de ontwikkeling van het totaal aantal hoofdberoepsbedrijven. Deze vertoont tevens een dalende tendens: vanaf de jaren tachtig neemt het totaal aantal hoofdberoepsbedrijven jaarlijks af met een percentage van om en nabij de 2% (Van Bruchem, 1994). Deze afname wordt grotendeels veroorzaakt door beëindiging van bedrijven waar geen opvolger aanwezig is. Vaak verloopt deze beëindiging via een tussenliggende periode waarin het bedrijf nog gedurende een aantal jaren wordt voortgezet als nevenberoepsbedrijf.

Uit figuur 2.2 valt verder af te lezen dat in de jaren tachtig de afname van het aantal oudere bedrijfshoofden niet sterk was; deze bedroeg jaarlijks minder dan 1%. Tussen 1988 en 1993 daalde het aantal oudere bedrijfshoofden meer: jaarlijks met ruim 2%. De ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger geeft een ander beeld dan de ontwikkeling van oudere bedrijfshoofden. Gedurende de jaren tachtig steeg het

aantal bedrijven met een opvolger, in de periode 1988-1993 is het aantal echter weer gedaald.

Een stijging van het aantal bedrijven met een opvolger en een geringe daling van het aantal oudere bedrijfshoofden in de jaren tachtig wordt verklaard door een vertraging in het tijdstip van bedrijfsovername. Een aantal ontwikkelingen wijzen in die richting. Zo nam het aantal bedrijfsovernames in de periode 1983/84 tot en met 1987/88 af (Van Bruchem, 1990), terwijl in dezelfde periode het aantal bedrijfsopvolgers steeg. Ook vond er een verschuiving plaats van directe naar gefaseerde overname via splitsing of vorming van een maatschap of firma. Het aandeel van de gefaseerde overnames in het totaal is in de periode 1983/84-1987/88 toegenomen van 45% naar 51% (Van den Hoek en Spierings, 1992: 26). Het tijdstip van overname ligt bij "gefaseerd" gemiddeld genomen op latere leeftijd van de opvolger dan in het geval van directe overname van het bedrijf (Blom en Hillebrand, 1992).

Samenwerkingsovereenkomsten, zoals een maatschap of firma tussen ouder en kind komen steeds meer voor in de land- en tuinbouw, vooral wegens fiscale voordelen en het feit dat ouders op deze manier geleidelijk afstand kunnen doen van het bedrijf en opvolgers geleidelijk in het bedrijf kunnen groeien. De overname zelf wordt hierdoor verlicht. In 1989 was er op 64% van de bedrijven 1) met een al minimaal anderhalf jaar aanwezige opvolger een samenwerkingsovereenkomst opgericht in de vorm van een maatschap of firma (van den Hoek en Spierings, 1992: 38). De duur van dergelijke ouder-opvolgersamenwerkingsovereenkomsten neemt verder toe, wat tevens vertragend werkt op het tijdstip van de uiteindelijke overname.

Genoemde ontwikkelingen met betrekking tot vertraging in het tijdstip van overname door de vorming van meer maatschappen en firma's zouden moeten leiden tot een toename van het aantal bedrijven met een opvolger. In de periode 1988-1993 daalde echter, opvallend genoeg, voor het eerst sinds jaren het aantal bedrijven met een opvolger en nam het aantal oudere bedrijfshoofden sterker af dan voorgaande jaren. Een oorzaak voor deze onverwachte ontwikkeling hangt waarschijnlijk samen met de minder gunstige toekomstverwachtingen mede in verband met een verslechterde economische situatie in verschillende land- en tuinbouwsectoren in de genoemde periode. Zo stonden de inkomens in de intensieve veehouderij, de groenteteelt onder glas, de akkerbouw, de fruitteelt, de champignonteelt en de opengrondsgroenteteelt in 1992 en 1993 sterk onder druk. De lage prijzen voor de produkten waren hiervan een belangrijke oorzaak.

Ook aan de kant van de kosten zijn er ontwikkelingen gaande die de inkomens onder druk zetten. Hierbij spelen onder meer de hoge kosten van arbeid een belangrijke rol en de toenemende kosten die agrari-

---

1) Dit betreft alle persoonlijke ondernemingen (zowel hoofd- als nevenberoepsbedrijven), exclusief rustende agrariërs.

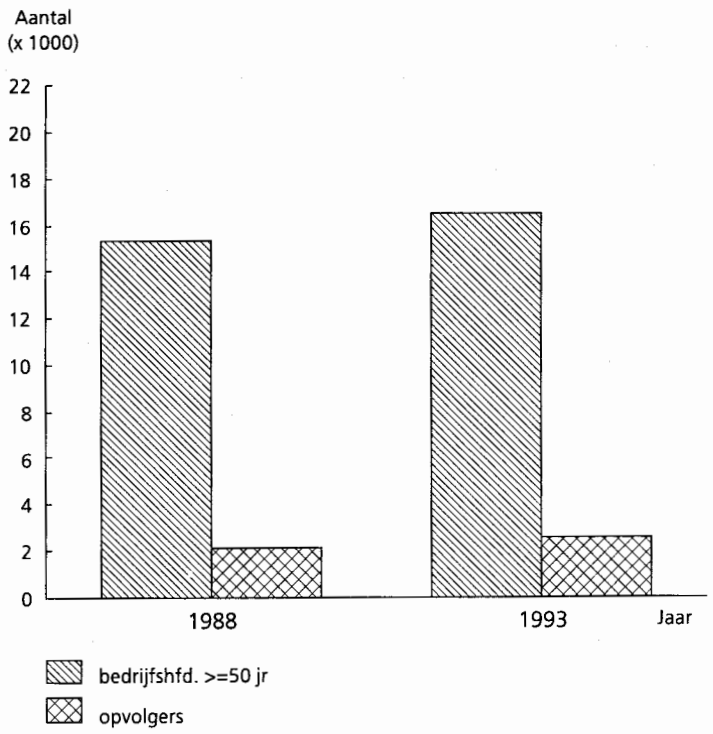
sche ondernemers moeten maken voor milieu-voorzieningen. Verder heerst er grote onzekerheid bij agrariërs over het te voeren beleid. Samen met de verslechterde toekomstverwachtingen veroorzaakt dit een terughoudende opstelling ten aanzien van bedrijfsovername door uitstel of afstel daarvan. Wellicht speelt ook een rol dat men op het moment meer terughoudend is ten aanzien van het opgeven van een opvolger bij de landbouwtelling.

Recente cijfers met betrekking tot bedrijfsoverdrachten die een indicatie van een terughoudende opstelling zouden kunnen geven zijn nog niet beschikbaar. Uit de nu (op LEI-DLO) voorlopige beschikbare gegevens blijkt, dat het aantal overdrachten daalt. In de periode 1989/90 bedroeg dit aantal nog bijna 1.900, in 1990/91 was het minder dan 1.700. Bij de gefaseerde overnames via een maatschap of firma was de grootste daling merkbaar in het aantal overdrachten. Een nadere analyse, mede gebaseerd op recentere gegevens, zou moeten uitwijzen of vooral deze opvolgers afzien van overname en in welke mate de slechte economische vooruitzichten en onzekerheid ten aanzien van het beleid een rol spelen bij de geplande bedrijfsoverdracht.

## 2.4 Ontwikkelingen vanaf 1988 op nevenberoepsbedrijven

Gegevens over de opvolgingssituatie op nevenberoepsbedrijven zijn alleen bekend voor de jaren 1988 en 1993. Tussen deze twee peiljaren is geen grote verandering opgetreden in het opvolgingspercentage. Het percentage nevenberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder waar minstens één opvolger aanwezig is steeg licht van 14% in 1988 naar 15% in 1993. In mei 1993 werden op 16.470 nevenberoepsbedrijven (persoonlijke ondernemingen) met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder in totaal 2.453 (oudste) opvolgers geregistreerd. Dit betekent dat het aantal bedrijven met een opvolger in vergelijking met 1988 met 300 is gestegen. De stijging heeft ook te maken met de toename van het aantal nevenberoepsbedrijven met oudere bedrijfshoofden (zie ook bijlage 1).

De ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger en aantal oudere bedrijfshoofden op nevenberoepsbedrijven is anders dan op de hoofdberoepsbedrijven (figuur 2.3). Het aantal nevenberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder neemt toe. Deze tendens is dezelfde als die van de ontwikkeling in het totaal aantal nevenberoepsbedrijven. Dit aantal nam in de periode 1988-1993 jaarlijks toe met circa 1%. Een toename van "deeltijdlandbouw" wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door de strengere milieu-eisen (Spierings, 1990). Als gevolg van de toenemende kosten die gepaard gaan met deze strengere eisen ten aanzien van het milieu moet een deel van de huidige full-time agrariërs door dalende inkomsten noodgedwongen uitzien naar neveninkomsten, waardoor zij terecht komen in de categorie nevenberoepsbedrijf. Verder spelen economische en technologische ontwikkelin-




*Figuur 2.3 Ontwikkeling van het aantal bedrijven met een opvolger en het aantal bedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder op nevenberoepsbedrijven*

gen een rol bij de toename van deeltijdlandbouw. Een slechte financiële positie alsmede het achterblijven van technologische ontwikkelingen op de wat kleinere bedrijven leidt eerder tot het uitoefenen van een agrarisch bedrijf als nevenberoep.

Het aantal bedrijven met een opvolger op nevenberoepsbedrijven steeg ten opzichte van 1988. Deze stijging was iets sterker dan de stijging van het aantal nevenberoepsbedrijven. De over het algemeen slechtere economische omstandigheden hebben dus niet tot een daling van het aantal bedrijven met een opvolger geleid. Voor hen is het agrarisch bedrijf dan ook meestal niet de belangrijkste inkomstenbron.

## 2.5 Conclusies

*Ontwikkelingen hoofdberoepsbedrijven*

- In de jaren tachtig steeg het opvolgingspercentage in sterke mate van 36% in 1980 naar 46% in 1988. Belangrijkste oorzaak is de toenemende maatschapsvorming in de periode voor de overname. Hierdoor is er vertraging opgetreden in het tijdstip van de overname en de overname zelf is door fiscale voordelen (financieel) verlicht.
- In de periode 1988-1993 daalde het opvolgingspercentage naar 45%. Hoewel het een lichte daling betrof, is dit opvallend. Door de toename van maatschappen en firma's was juist een verdere stijging verwacht. De daling wordt waarschijnlijk voor een belangrijk deel veroorzaakt door de verslechterde toekomstverwachtingen en de heersende onzekerheid over de toekomst. Hierdoor heeft mogelijk een aantal opvolgers zich teruggetrokken of zijn er geen opvolgers opgegeven bij de landbouwtelling.

*Ontwikkelingen nevenberoepsbedrijven*

- In de periode 1988-1993 steeg het opvolgingspercentage licht van 14% in 1988 naar 15% in 1993. De ongunstigere toekomstverwachtingen hebben geen invloed op dit cijfer gehad, waarschijnlijk omdat men financieel minder afhankelijk is van de inkomsten van het bedrijf.

# 3. OPVOLGERS EN BEDRIJFSSITUATIE

## 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen enkele kenmerken van de bedrijven c.q. bedrijfshoofden met een opvolger aan de orde. De huidige gegevens (1993) worden daarbij vergeleken met gegevens uit 1988. Uitgangspunt is de situatie van opvolgers op hoofdberoepsbedrijven.

In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op type en omvang van het bedrijf (nge). De leeftijd van het (oudste) bedrijfshoofd wordt in paragraaf 3.3 besproken. In paragraaf 3.4 wordt ingegaan op de verschillen die er zijn in de opvolgingssituatie per provincie. Paragraaf 3.5 heeft betrekking op de opvolgingssituatie op nevenberoepsbedrijven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de belangrijkste conclusies (3.6).

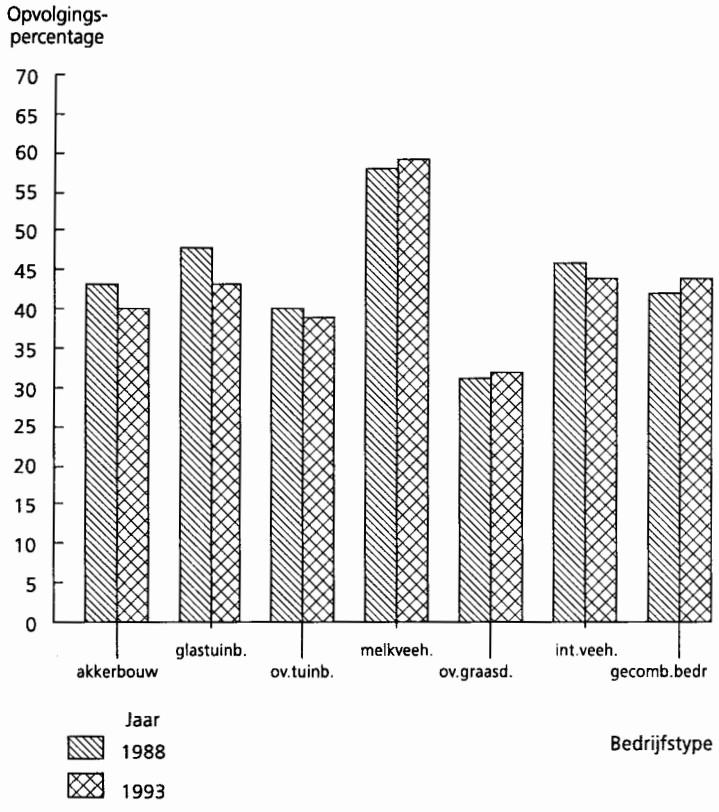
## 3.2 Kenmerken van bedrijven van opvolgers

Uit de analyse van de gegevens blijkt, dat het opvolgingspercentage per bedrijfstype verschilt. Figuur 3.1 geeft het percentage bedrijven met een opvolger voor zeven verschillende bedrijfstypen weer. De continuïteitskansen op de (sterk gespecialiseerde) melkveehouderijbedrijven blijken het hoogst te zijn: bijna zes op de tien heeft daar een opvolger. Dit percentage is ten opzichte van 1988 nauwelijks veranderd, ook niet door een flinke daling van het aantal bedrijven met oudere bedrijfshoofden (bijlage 1). Het hoge percentage is tekenend voor de behaalde gunstige bedrijfsresultaten in deze sector in de afgelopen jaren en de daarmee samenhangende positieve vooruitzichten voor een opvolger. De hoge prijzen voor het melkquotom hebben, mede als gevolg van de bestaande fiscale faciliteiten bij de overdracht in familieverband, blijkbaar weinig (negatieve) invloed op het opvolgingscijfer 1).

Bij de overige onderscheiden bedrijfstypen is het opvolgingspercentage gedaald of redelijk constant gebleven. Een daling was het sterkst waarneembaar in de glastuinbouw. Daar nam het percentage af van

---

1) Verwerving van melkquotum via de vrije markt is duur. Een mogelijkheid, die momenteel in discussie is, is een afromingssysteem waarbij het afgeroomde deel van het quotum naar rato onder de overblijvende quotumhouders wordt verdeeld. Een dergelijk systeem zou een positief effect hebben op het aantal opvolgers, wat zou leiden tot een verminderde afname van het aantal melkveebedrijven (Daatselaar en Rijk, 1994).




*Figuur 3.1 Opvolgingspercentage per bedrijfstype in 1988 en 1993 op hoofdberoepsbedrijven*

48% in 1988 naar 43% in 1993. Deze daling houdt zeer waarschijnlijk verband met de minder gunstige vooruitzichten voor een opvolger. Dit hangt samen met de slechtere inkomens en inkomensvooruitzichten als gevolg van de lage marktprijzen en de toenemende kosten voor te treffen milieumaatregelen. Een aantal opvolgers zal daardoor mogelijk hebben moeten afzien van toekomstige overname. Ook in andere sectoren met minder gunstige inkomensvooruitzichten zijn dalingen te constateren: onder andere in de akkerbouw en de intensieve veehouderij.

Het kenmerk bedrijfsomvang kan worden gezien als een van de belangrijkste in de beoordeling van de mate waarin een bedrijf in de toekomst continuïteit kan vertonen. Vaak wordt gesteld (in beleid en onderzoek) dat een (hoofdberoeps)bedrijf een minimale bedrijfsomvang

van circa 40 nge moet hebben om levensvatbaar te zijn 1). Ook in dit rapport zal deze grens worden gehanteerd. Een dergelijke minimumomvang is echter niet alleszeggend: zo speelt ook het ondernemerschap en de bedrijfsstijl een rol.

Naar bedrijfsgrootte zijn duidelijke verschillen waarneembaar in het opvolgingscijfer. Het percentage opvolgers neemt sterk toe, naarmate de bedrijven groter in omvang zijn. Zo is er op slechts 38% van de bedrijven die kleiner zijn dan 40 nge een opvolger aanwezig, terwijl op de bedrijven van 100 nge of groter op drie kwart van de bedrijven een opvolger voorkomt (bijlage 1).

De kleinere bedrijven tot 40 nge met een opvolger zullen naar verwachting in de toekomst voor een groot deel als nevenberoepsbedrijf worden voortgezet. Een verklaring hiervoor ligt in het feit dat kleine bedrijven maar weinig toekomstperspectief hebben om te kunnen worden voortgezet als hoofdberoepsbedrijf. Het inkomen voor een toekomstig ondernemer is te laag en de kosten die moeten worden gemaakt zijn relatief hoog. Verder zijn de uitbreidingsmogelijkheden door de huidige produktiebeperkingen gering.

Bedrijven van 40 nge en meer waar een opvolger aanwezig is, hebben een goede kans in de toekomst als hoofdberoepsbedrijf te worden gecontinueerd. Op deze bedrijven zijn naar verwachting voldoende inkomensmogelijkheden voor minimaal één persoon. In totaal is op 62% van deze "levensvatbare" bedrijven van 40 nge en meer een opvolger geregistreerd.

Per bedrijfstype bestaat er ook een duidelijk verband tussen opvolgingspercentage en bedrijfsomvang. Naarmate de bedrijven van een bepaald type groter van omvang zijn, stijgt het percentage opvolgers.

De invloed van de bedrijfsomvang op het opvolgingspercentage is groter dan de invloed van het bedrijfstype. Dit blijkt uit een nadere analyse van de hoogte van het opvolgingspercentage in de verschillende sectoren bij een gelijke bedrijfsomvang. Bij gelijke grootte van het bedrijf verschillen de opvolgingspercentages per bedrijfstype weinig van elkaar. Alleen geldt op kleine en middelgrote bedrijven dat het opvolgingspercentage in de glastuinbouw lager is dan bij andere typen. De minimale bedrijfsomvang voor een opvolger ligt hier waarschijnlijk hoger, gezien ook de over het algemeen zeer grote omvang van de huidige bedrijven van dit type. De grens voor "levensvatbaarheid" van 40 nge zoals die hier wordt gebruikt is voor de glastuinbouw dus aan de lage kant. Hoewel het aantal glastuinbouwbedrijven niet groot is, is het goed dit in gedachten te houden wanneer in dit rapport gesproken wordt over levensvatbare bedrijven.

---

1) In de jaarlijkse uitgave van de BUL (Bedrijfsuitkomsten in de landbouw) van LEI-DLO, wordt de laatste jaren uitgegaan van een minimum grens van 158 sbe, welke geldt als minimum grens voor één volwaardige arbeidskracht. Dit komt ongeveer overeen met 40 nge.

*Tabel 3.1 Percentage bedrijven met 1, 2, 3 of meer opvolgers naar bedrijfsomvang in 1993*

| Bedrijfsomvang in nge | Aantal opvolgers per bedrijf | | | Totaal |
|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 of meer | |
| tot 20 | 90 | 8 | 2 | 100 (1.427) |
| 20 - 40 | 92 | 7 | 1 | 100 (2.296) |
| 40 - 70 | 94 | 6 | 1 | 100 (5.871) |
| 70 - 100 | 93 | 6 | 1 | 100 (6.082) |
| 100 - 150 | 84 | 15 | 1 | 100 (4.524) |
| >=150 | 60 | 33 | 7 | 100 (2.655) |
| Alle bedrijven | 87 | 11 | 2 | 100 (22.855) |

Bij de landbouwtelling van 1993 is voor het eerst ook gevraagd naar het aantal opvolgers per bedrijf. Uit een analyse van deze gegevens blijkt, dat op 13% van de bedrijven met een opvolger meer dan één opvolger voorkomt. Op 11% van de bedrijven is een aantal van 2 opvolgers geregistreerd en op 2% komen zelfs 3 of meer opvolgers voor. De aanwezigheid van meer dan 1 opvolger houdt sterk verband met de omvang van het bedrijf (tabel 3.1).

Uit tabel 3.1 blijkt, dat meerdere opvolgers per bedrijf het vaakst voorkomen op grote bedrijven van 150 nge en meer. Zo komen op 40% van de bedrijven van 150 nge en groter twee of meer opvolgers voor. Toch is er ook een aantal kleine bedrijven met meerdere opvolgers: zo zijn op 10% van de bedrijven tot 20 nge meerdere opvolgers geregistreerd. Voor deze opvolgers zal het de vraag zijn of zij daadwerkelijk gezamenlijk het bedrijf over kunnen nemen. Het bedrijf is immers dermate klein dat het lang niet voldoende inkomen op zal leveren. Mogelijk biedt intensivering van het bedrijf mogelijkheden om het inkomen te verruimen. Meer ligt het voor de hand dat op deze bedrijven één van beide opvolgers het bedrijf uiteindelijk voort zal zetten, waarvan een aantal waarschijnlijk als nevenberoepsbedrijf.

Als we het aantal bedrijfsopvolgers vergelijken met het aantal binnen redelijke termijn "vrijkomende" levensvatbare land- en tuinbouwbedrijven, kan op het eerste oog worden geconstateerd dat het aantal levensvatbare bedrijven tekort schiet bij het aantal opvolgers. Het aantal bedrijven van 40 nge en meer van bedrijfshoofden van 55 jaar en ouder 1) in 1993 bedraagt namelijk ruim 21 duizend, terwijl het aantal bedrij-

1) De grens van 55 jaar en ouder is gehanteerd omdat bij bedrijfshoofden tussen de 50 en 55 jaar vaak nog niet zeker is of er een opvolger aanwezig is.

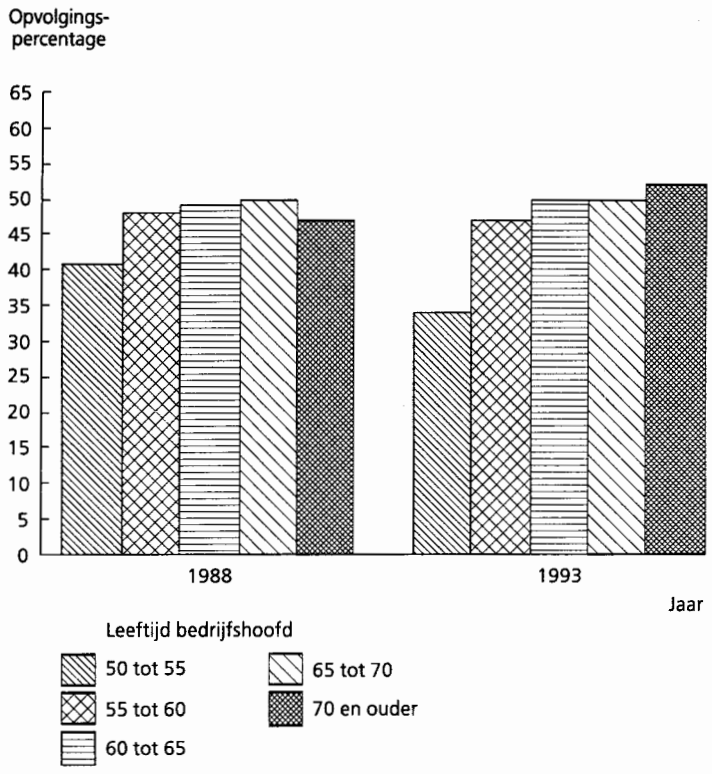
ven met één of meerdere opvolgers met een bedrijfshoofd van 55 jaar en ouder ruim 18 duizend bedraagt. Bij deze vergelijking wordt uitgegaan van de veronderstelling dat in het geval van meerdere opvolgers per bedrijf deze (indien mogelijk) allemaal het ouderlijk bedrijf over zullen nemen en geen ander (levensvatbaar) bedrijf. Zij staan immers als opvolger van alleen het ouderlijk bedrijf geregistreerd. Bedacht moet verder worden dat het aantal van 21 duizend levensvatbare bedrijven aan de hoge kant is, gezien het al eerder geconstateerde feit dat de gehanteerde grens van 40 nge laag is. Dit geldt vooral voor glastuinbouwbedrijven. Dit betekent dat het aantal (geregistreerde) opvolgers redelijk overeen komt met het aantal "vrijkomende" levensvatbare bedrijven.

In het vervolg van dit rapport zal, wanneer gesproken wordt over opvolgers, alleen worden uitgegaan van de oudste opvolgers per bedrijf omdat alleen van hen nadere gegevens beschikbaar zijn.

### 3.3 Leeftijd van het bedrijfshoofd

Het percentage opvolgers blijkt per leeftijdscategorie van de bedrijfshoofden te verschillen. Naar mate het bedrijfshoofd ouder is, neemt het percentage opvolgers op de bedrijven toe (figuur 3.2). Bij de jongste leeftijdscategorie, bedrijfshoofden tussen 50 en 55 jaar, blijft het percentage duidelijk achter bij de oudere leeftijdsgroepen. Het percentage opvolgers bedraagt hier slechts 34%, terwijl dit bij de oudere bedrijfshoofden schommelt om en nabij de 50%. Dit relatief lage percentage kan worden verklaard door het feit dat deze jongere bedrijfshoofden meestal nog niet zeker weten of zij een bedrijfsopvolger hebben. Hun kinderen zijn over het algemeen vrij jong en hebben vaak nog niet de leeftijd van 16 jaar of ouder bereikt. Ook kan de beroepskeuze van aanwezige kinderen nog niet vaststaan. Bij een vergelijking van de huidige situatie met de situatie in 1988 valt op dat het opvolgingspercentage bij jongere bedrijfshoofden is gedaald en bij de oudere bedrijfshoofden is gestegen. Deze "veroudering" van bedrijfshoofden met een opvolger is een indicatie voor de al eerder gesignaleerde ontwikkeling van uitstel van bedrijfsovername door opvolgers (zie ook paragraaf 2.2). Door de toename van maatschappen en firma's tussen bedrijfshoofd en opvolger vindt overdracht op hogere leeftijd plaats.

In alle sectoren is in vergelijking met 1988 een toename te constateren van het aandeel oudere bedrijfshoofden. Het aandeel 65+ers op het totaal aantal bedrijfshoofden met een opvolger nam in de periode 1988-1993 bij elk bedrijfstype met enkele procentpunten toe. Het grootste aandeel 65+ers komt voor in de akkerbouw en op overige graasdierbedrijven. Respectievelijk 28% en 29% van de bedrijfshoofden met een opvolger is daar 65 jaar of ouder.

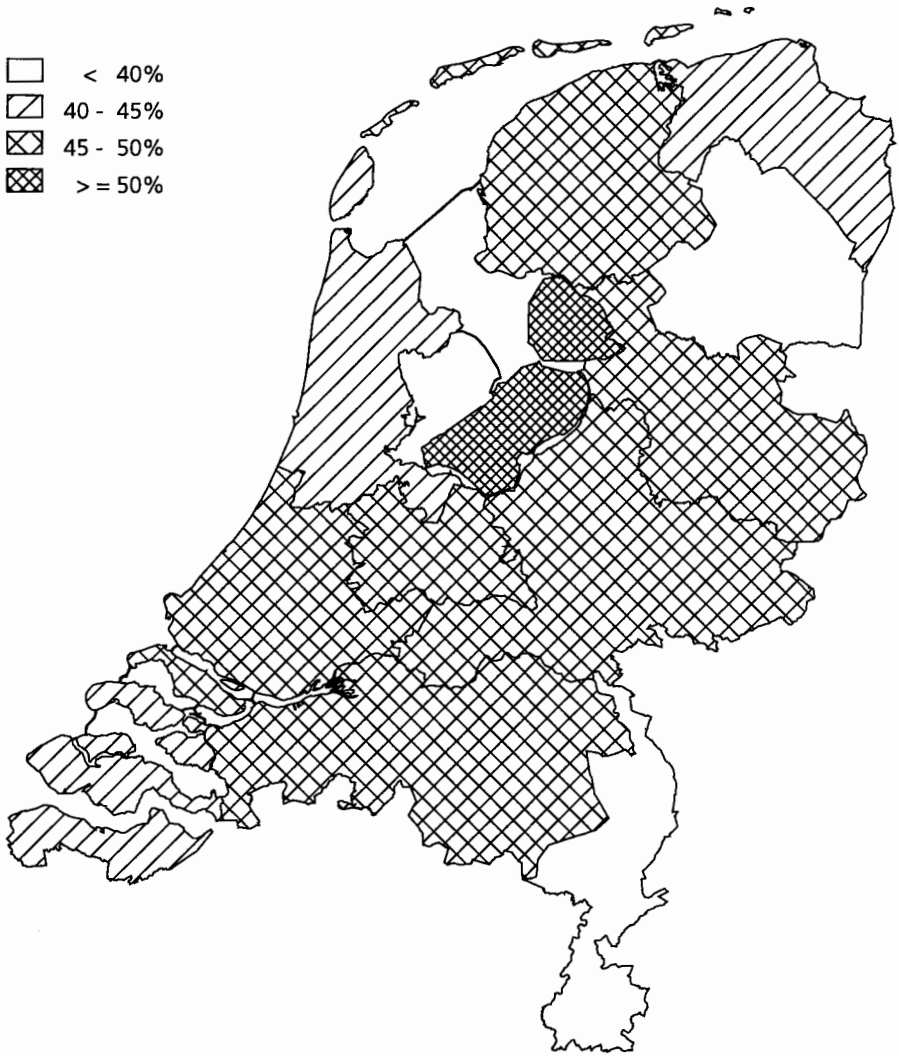



*Figuur 3.2 Opvolgingspercentage naar leeftijdsklasse van het (oudste) bedrijfshoofd in 1988 en 1993 op hoofdberoepsbedrijven*

## 3.4 Provinciale verschillen

De provincies die Nederland kent, verschillen van elkaar wat betreft de aard van de land- en tuinbouw. Zo heeft iedere provincie een eigen verscheidenheid aan bedrijfstypen en bedrijfsgroottes. Hiermee samenhangend wisselt ook het percentage opvolgers per provincie. Figuur 3.3 (kaart Nederland) illustreert dit.

In de provincie Flevoland komen relatief gezien de meeste opvolgers voor: zes van de tien bedrijven met bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder hebben daar een opvolger. Dit heeft vooral te maken met het feit dat daar moderne en grote bedrijven voorkomen met behoorlijk goede toekomstperspectieven. Het laagste opvolgingspercentage komt voor in de provincie Drenthe. Deze provincie kent een aantal bedrijfstypen met een zeer laag opvolgingspercentage: onder andere overige graasdierbedrijven, overige tuinbouwbedrijven en akkerbouwbedrijven. Een en an-




*Figuur 3.3 Opvolgingspercentage per provincie in 1993 op hoofdberoepsbedrijven*

der hangt waarschijnlijk samen met slechte bedrijfsresultaten in deze sectoren. In vergelijking met de situatie in 1988 is in vrijwel alle provincies het opvolgingspercentage gedaald (bijlage 1).

Hoewel bedrijfsgrootte en bedrijfstype voor een deel de verschillen in het opvolgingspercentage tussen de provincies zullen verklaren, spelen ook nog vele andere factoren een rol. Genoemd kunnen worden de leeftijdsopbouw van bedrijfshoofden, planologische ontwikkelingen en de werkgelegenheidssituatie buiten de land- en tuinbouw. Hoewel het in deze studie te ver voert hier uitgebreid op in te gaan is wel iets te zeggen over laatstgenoemde factor.

De werkgelegenheid buiten de primaire land- en tuinbouw zal voor kinderen van agrariërs een rol spelen bij de definitieve beroepskeuze. Wanneer de mogelijkheden voor werk buiten de land- en tuinbouw gering zijn, is de kans groter dat voor het eigen agrarisch bedrijf gekozen wordt. Enkele gegevens over de werkgelegenheidssituatie buiten de land- en tuinbouw zijn bekend via de Regionale Besturen Arbeidsvoorziening (RBA). Nederland kent 28 van dergelijke besturen met ieder een eigen werkgebied. Van deze 28 RBA-gebieden zijn de opvolgingsgegevens vergeleken met de gemiddelde werkloosheidspercentages van de jaren 1991 en 1993 (bijlage 2). Uit deze vergelijking blijkt, dat er geen significant verband tussen beide cijfers bestaat. Daaruit mag echter niet de conclusie worden getrokken dat de opvolgingssituatie op geen enkele manier afhangt van de werkgelegenheidssituatie buiten de land- en tuinbouw. Een oorzaak voor de uitkomst ligt waarschijnlijk mede in de gehanteerde maat voor de werkgelegenheidssituatie buiten de land- en tuinbouw. Het werkloosheidspercentage zoals hier is gebruikt - het enig beschikbare - geeft hiervoor slechts een indicatie. Bovendien gaat het in het gehanteerde cijfer om de geregistreerde werkloosheid in % van de totale beroepsbevolking, ongeacht de bedrijfstak. Nader onderzoek met betere gegevens zou mogelijk wel een duidelijk verband aan kunnen tonen tussen het al of niet aanwezig zijn van een opvolger en de werkgelegenheidssituatie buiten de (primaire) land- en tuinbouw.

### 3.5 Situatie op nevenberoepsbedrijven

Voorgaande paragrafen hadden betrekking op de situatie van opvolgers op hoofdberoepsbedrijven. De kenmerken van nevenberoepsbedrijven met een opvolger wijken op een aantal punten duidelijk af van de kenmerken van hoofdberoepsbedrijven waar een opvolger aanwezig is. Een belangrijk verschilpunt betreft de bedrijfsgrootte.

Op nevenberoepsbedrijven zijn de bedrijven van opvolgers over het algemeen veel kleiner van omvang. In totaal komen 1.461 (oudste) opvolgers voor op bedrijven tot 20 nge. Dit komt neer op 60% van het totaal aantal opvolgers op nevenberoepsbedrijven. Op hoofdberoepsbedrijven bedraagt het aantal (oudste) opvolgers op bedrijven kleiner dan 20 nge met 1.427 slechts 6% van het totaal. Nevenberoepsbedrijven gro-

ter dan 100 nge komen nauwelijks voor, daarom zijn hier maar weinig opvolgers. Het opvolgingspercentage op deze bedrijven is echter hoog en zelfs vergelijkbaar met het opvolgingspercentage op hoofdberoepsbedrijven met deze omvang (tabel 3.2).

*Tabel 3.2 Opvolgingspercentage en aantal opvolgers op neven- en hoofdberoepsbedrijven in 1993 naar bedrijfsomvang*

| Bedrijfsomvang (nge) | Nevenberoepsbedrijven | | Hoofdberoepsbedrijven | |
|---|---|---|---|---|
| | opvolgings-percentage | aantal a) opvolgers | opvolgings-percentage | aantal a) opvolgers |
| tot 20 | 11 | 1.461 | 13 | 1.427 |
| 20 - 40 | 28 | 435 | 25 | 2.296 |
| 40 - 70 | 51 | 270 | 49 | 5.871 |
| 70 - 100 | 68 | 163 | 68 | 6.082 |
| 100 - 150 | 74 | 94 | 73 | 4.524 |
| >=150 | 70 | 30 | 74 | 2.655 |
| Alle bedrijven | 15 | 2.453 | 45 | 22.855 |

a) Uitgaande van enkel de oudste opvolger per bedrijf.

Het opvolgingspercentage op nevenberoepsbedrijven neemt, net als bij de hoofdberoepsbedrijven, toe bij een grotere bedrijfsomvang. Per bedrijfsgrootteklasse zijn er nauwelijks verschillen in het percentage op hoofd- en op nevenberoepsbedrijven. Doordat echter de meeste nevenberoepsbedrijven met een opvolger klein van omvang zijn, blijft het totale opvolgingspercentage echter ver achter bij de groep hoofdberoepsbedrijven (15% versus 45%).

Qua bedrijfstype komen opvolgers van nevenberoepsbedrijven veel minder vaak voor op het type (sterk gespecialiseerde) melkveehouderij, maar juist vaker op het type overige graasdierbedrijven. Dit hangt mede samen met de over het algemeen veel grotere bedrijfsomvang van gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven.

Verder is bij opvolgers van nevenberoepsbedrijven de leeftijd van het bedrijfshoofd hoger. Het tijdstip van overname ligt bij nevenberoepsbedrijven waarschijnlijk later dan bij hoofdberoepsbedrijven. De wil om het bedrijf zo vroeg mogelijk over te nemen is mogelijk bij opvolgers op nevenbedrijven minder aanwezig, omdat dit in veel van de gevallen niet de belangrijkste inkomensbron zal vormen.

## 3.6 Conclusies

*Opvolgers op hoofdberoepsbedrijven*

- Het opvolgingspercentage op gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven is verreweg het hoogst (59% in 1993). In andere sectoren met minder gunstige vooruitzichten zoals de glastuinbouw, de akkerbouw en intensieve veehouderij - is het opvolgingspercentage lager en bovendien ten opzichte van 1988 gedaald.
- Op 62% van de "levensvatbaar" geachte bedrijven van 40 nge en meer kwam in 1993 een opvolger voor en zijn de continuïteitskansen dus vrij groot. Bij een grotere bedrijfsomvang neemt het opvolgingspercentage toe.
- De leeftijd van het bedrijfshoofd op de bedrijven met een opvolger wordt steeds hoger; dit is een indicatie voor uitstel van overname.
- Per provincie en RBA-gebied wisselt de opvolgingssituatie. Dit hangt onder meer samen met de in dat gebied voorkomende types, bedrijfsomvang en leeftijdsopbouw van de bedrijfshoofden.

*Opvolgers op nevenberoepsbedrijven*

- De opvolgingssituatie op nevenberoepsbedrijven verschilt op een aantal punten sterk van die op hoofdberoepsbedrijven. Het opvolgingspercentage is veel lager, gezien de veel kleinere omvang van de bedrijven. Het bedrijfshoofd is verder ouder.
- In de diverse bedrijfsgrootteklassen verschilt het opvolgingspercentage op hoofd- en nevenberoepsbedrijven nauwelijks van elkaar.

# 4. PROFIELSCHETS OPVOLGERS

## 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komen enkele kenmerken van de opvolgers aan bod. Uitgangspunt hierbij zijn de hoofdberoepsbedrijven. Kenmerken van de huidige geregistreerde opvolgers geven inzicht in hoe de nieuwe generatie boeren en tuinders eruit gaat zien. Eerder is al aangegeven dat in 1993 op 22.855 hoofdberoepsbedrijven met een bedrijfshoofd van 50 jaar en ouder minimaal één opvolger was geregistreerd. Op het merendeel (87%) van deze bedrijven betreft het hier ook één opvolger. Op 13% komen meerdere opvolgers per bedrijf voor. Bij de verdere bespreking van enkele kenmerken van de groep opvolgers wordt in het geval van meerdere opvolgers per bedrijf (net als in de landbouwtelling) uitgegaan van de oudste opvolger.

In paragraaf 4.2 wordt het opleidingsniveau van opvolgers beschreven. De leeftijd en activiteit komen in 4.3 aan bod. Vervolgens worden de verschillen besproken die er zijn tussen vrouwelijke en mannelijke opvolgers (4.4). Kenmerken van opvolgers op nevenberoepsbedrijven worden apart behandeld in paragraaf 4.5. In paragraaf 4.6 staan de belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk.

## 4.2 Opleiding

Een belangrijk kenmerk is het opleidingsniveau. Dit kenmerk geeft aan in hoeverre de toekomstige ondernemers een agrarische opleiding hebben genoten en op welk niveau deze vorm van onderwijs ligt. De vorm van het onderwijs is van invloed op de keuze van de potentiële opvolger voor het wel of niet overnemen van het bedrijf. Zo verloopt het keuzeproces voor de bedrijfsovername bewuster en doelgerichter naarmate de opvolger een bredere opleiding heeft genoten en/of een blik buiten het bedrijf geworpen heeft (De Bruin, 1991).

Het niveau van de afgeronde opleiding blijkt, wat een opleiding op agrarisch gebied betreft, flink toe te nemen. Zo had in 1980 44% van de (oudste) opvolgers op hoofdberoepsbedrijven een afgeronde opleiding op hoger/middelbaar agrarisch niveau, in 1993 was dit percentage gestegen tot 69%. Het percentage opvolgers met lager agrarisch onderwijs nam af, evenals het percentage zonder voortgezet onderwijs. Het percentage opvolgers met een niet-agrarische opleiding is vanaf 1984 afgenomen (tabel 4.1). De cijfers geven dus geen indicatie voor een "bewustere" keuze van potentiële opvolgers. Dan had het aandeel opvolgers

met een niet-agrarische opleiding (oftewel bredere opleiding, zie voorgaande alinea) moeten toenemen.

Ook in de toekomst zal het opleidingsniveau op agrarisch gebied toe blijven nemen: de jongere opvolgers (de instromers) hebben namelijk veel vaker een opleiding op middelbaar/hoger agrarisch niveau dan hun oudere soortgenoten. Zo hebben acht van de tien (oudste) opvolgers tussen 20 en 25 jaar een dergelijke opleiding gevolgd tegenover vijf op de tien opvolgers van 35 jaar en ouder.

Op intensieve veehouderijbedrijven hebben relatief de meeste opvolgers een niet-agrarische opleiding. Het percentage opvolgers met een middelbare of hogere agrarische opleiding is het hoogst in de akkerbouw en de gespecialiseerde melkveehouderij. Het percentage opvolgers met een lagere agrarische opleiding is het grootst in de tuinbouw. Dit is niet opvallend: het niveau van opleiding is in het algemeen laag in de tuinbouw. Hierbij spelen tradities en de heersende cultuur van "leren door te doen" een rol. Opvolgers op dit type bedrijven hebben gezien de grotere bedrijfsomvang ook vaak sneller de mogelijkheid op het ouderlijk bedrijf te gaan werken, in plaats van door te leren. De verleiding om thuis te gaan werken is mede hierdoor groter.

*Tabel 4.1 De opvolgers naar schoolopleiding in 1980, 1984, 1988 en 1993 (hoofdberoepsbedrijven)*

| Schoolopleiding a) | Aantal opvolgers b) (1993) | Percentage opvolgers | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 1980 | 1984 | 1988 | 1993 |
| Hoger/Midd. agrarisch onderwijs c) | 15.846 | 44 | 53 | 61 | 69 |
| Lager agrarisch onderwijs | 4.007 | 38 | 28 | 23 | 18 |
| Niet-agrarisch onderwijs | 2.783 | 14 | 17 | 15 | 12 |
| Geen voortgezet onderwijs | 219 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| Alle opvolgers | 22.855 | 100 | 100 | 100 | 100 |

a) Opleidingen aan hogescholen en universiteiten vallen in de categorie hoger/middelbaar agrarisch onderwijs, evenals cursussen gevolgd bij Agrarische Onderwijs Centra. Opleidingen van het Agrarisch Leerlingwezen behoren tot het middelbaar onderwijs en vallen dus ook in de bovenste categorie. Onvoltooide middelbare opleidingen vallen onder lager onderwijs; b) Bij meer dan één opvolger is alleen de oudste meegerekend; c) Bij deze categorie is geen verdere uitsplitsing mogelijk.

## 4.3 Leeftijd en activiteit

In 1993 was 38% van de opvolgers 30 jaar of ouder. In 1988 was dit nog 27%. De leeftijd van de geregistreerde opvolgers neemt dus toe. Deze stijging in leeftijd is in alle sectoren waarneembaar (tabel 4.2). Zo steeg het aandeel opvolgers van 30 jaar en ouder in de periode 1988-1993 bij alle bedrijfstypen met ongeveer 10 procentpunten. In de intensieve veehouderij was de stijging iets groter. Momenteel is het aandeel oudere opvolgers in de akkerbouw het hoogst.

*Tabel 4.2 Percentage opvolgers van 30 jaar en ouder in 1988 en 1993 naar bedrijfstype (hoofdberoepsbedrijven)*

| Bedrijfstype | 1988 | 1993 |
|---|---|---|
| Akkerbouw | 34 | 44 |
| Glastuinbouw | 26 | 37 |
| Overige tuinbouw | 27 | 37 |
| Melkveehouderij a) | 27 | 37 |
| Overige graasdierbedrijven | 29 | 39 |
| Intensieve veehouderij | 18 | 32 |
| Gecombineerde bedrijven | 26 | 38 |
| Alle bedrijfstypen | 27 | 38 |

a) Sterk gespecialiseerde bedrijven.

Bij de toename van de leeftijd van de opvolgers speelt het uitstellen van de bedrijfsovername een rol. Doordat vaker maatschappen en firma's worden opgericht vindt overdracht gemiddeld op wat latere leeftijd plaats (zie ook paragraaf 2.3). Verder heeft de oudere leeftijd waarschijnlijk te maken met het feit dat jongeren hun beroepskeuze op een steeds later tijdstip maken onder meer door het langer volgen van onderwijs. Hierdoor stromen minder opvolgers in van zeer jonge leeftijd. Het is niet meer zo vanzelfsprekend dat kinderen van agrariërs het bedrijf van hun ouders opvolgen. Er wordt steeds meer geadviseerd aan jongeren een (bewuster) keuze te maken het bedrijf al dan niet over te nemen op basis van de inkomensperspectieven die het bedrijf biedt en minder om redenen als het bedrijf in de familie houden, traditie en dergelijke.

Bijna drie kwart van de opvolgers op hoofdberoepsbedrijven werkt uitsluitend of hoofdzakelijk thuis op het ouderlijk bedrijf. Van deze opvolgers zit naar schatting meer dan de helft in maatschap of firma met één of beide (schoon-)ouders. Dit is af te leiden uit gegevens van de

landbouwtelling over één- of meerhoofdige bedrijfsleiding 1).

Bijna een vijfde deel van de opvolgers werkt op een ander agrarisch bedrijf of heeft een baan elders. Dit is vooral het geval wanneer de bedrijfsomvang van het ouderlijk bedrijf gering is en te weinig inkomsten voor twee personen oplevert. De rest van de opvolgers werkt nog niet maar studeert of is om overige redenen nog niet werkzaam (onder andere militaire dienst).

De activiteiten van opvolgers hangen sterk samen met hun leeftijd (tabel 4.3). Zo studeert logischerwijs het merendeel van de jongere opvolgers tot 20 jaar nog. Ongeveer acht van de tien opvolgers van 25 jaar en ouder werkt op het ouderlijk bedrijf mee. Op 80% van de bedrijven met een thuis werkende opvolger van 25 jaar en ouder is sprake van een meerhoofdige bedrijfsleiding.

*Tabel 4.3 Percentage opvolgers naar activiteit (werk, studie) in 1993 in verschillende leeftijdsklassen (hoofdberoepsbedrijven)*

| Activiteit | Leeftijd | | | | | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 16-20 | 20-25 | 25-30 | 30-35 | >= 35 | |
| Werkzaam op ouderlijk bedrijf | 17 | 61 | 79 | 83 | 81 | 73 |
| Werkzaam op ander agrarisch bedrijf | 3 | 8 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Werkzaam op niet-agrarisch bedrijf | 4 | 14 | 15 | 13 | 13 | 13 |
| Studerend | 75 | 17 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| Overige niet-werkzamen | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

## 4.4 Verschillen mannelijke en vrouwelijke opvolgers

Van de 22.855 geregistreerde (oudste) opvolgers op hoofdberoepsbedrijven zijn er 870 van het vrouwelijk geslacht. Ten opzichte van 1988 betekent dit een stijging van 16% van het aantal vrouwelijke opvolgers. Het aantal mannelijke opvolgers is juist gedaald ten opzichte van 1988.

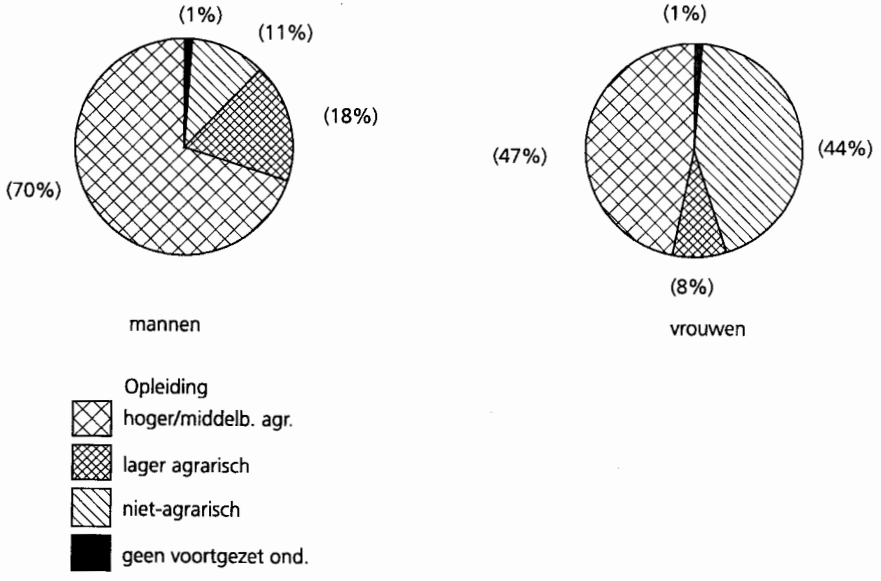
1) Uit landbouwtellingsgegevens is af te leiden dat op drie kwart van de bedrijven met een thuis meewerkende opvolger sprake is van een meerhoofdige bedrijfsleiding, dus een maatschap of firma. Voor een deel zitten hier echter ook man-vrouwmaatschappen bij: een vijfde deel van de meerhoofdige bedrijfsleiding is van gemengd geslacht. Verder kunnen er ook samenwerkingsovereenkomsten bij zitten die niet zijn opgericht in het kader van de bedrijfsovername, bijvoorbeeld een maatschap tussen broers. Dit aantal is naar verwachting echter niet groot.

Het aandeel van de vrouwelijke opvolgers in het totaal nam dus toe: van 3% in 1988 naar 4% in 1993.

Een toename van het aantal vrouwelijke bedrijfshoofden en (formele) mede-onderneemsters is één van de beleidsdoelstellingen van LNV. Volgens de beleidsnota Emancipatie wordt gestreefd naar een toename van 10% in 1995 ten opzichte van 1991. De geconstateerde toename van het aantal bedrijfsopvolgsters in 1993 met 16% ten opzichte van 1988 kan daarbij als een stap in de goede richting worden beschouwd. Het aandeel van vrouwelijke opvolgers in het totaal blijft echter, met 4%, nog vrij gering.

Tussen mannelijke en vrouwelijke opvolgers bestaat een aantal opvallende verschillen. Zo ligt de leeftijd van vrouwelijke opvolgers wat lager dan bij mannelijke: 36% is jonger dan 25 jaar versus 26% bij mannen. Door de wat jongere leeftijd van vrouwelijke opvolgers is het percentage dat nog studeert groter (17% versus 7% bij mannen).

Vrouwelijke opvolgers werken verder vaker op een niet-agrarisch bedrijf. Dit houdt mede verband met de opleiding die vrouwelijke opvolgers hebben genoten (figuur 4.1). Van de vrouwelijke opvolgers heeft maar liefst 44% een niet-agrarische opleiding gevolgd tegenover 11% van de mannelijke opvolgers. Een reden hiervoor kan zijn dat het in het algemeen voor dochters nog steeds minder voor de hand ligt het bedrijf

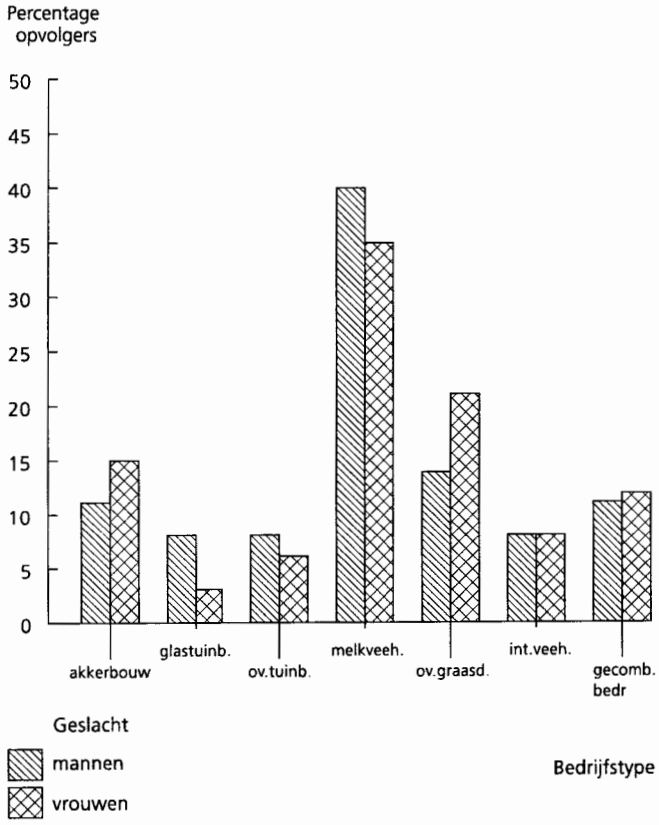



*Figuur 4.1 Opleiding van mannelijke en vrouwelijke opvolgers op hoofdberoepsbedrijven in 1993*

op te volgen dan voor zoons. Mogelijk hebben daarom vrouwelijke opvolgers minder vaak een agrarische opleiding dan mannelijke. Voor zover vrouwelijke opvolgers wel agrarisch zijn geschoold, hebben zij iets vaker een hoger/middelbare opleiding dan mannen. Dit kan mede een gevolg zijn van het feit dat zij gemiddeld genomen wat jonger zijn.

Bedrijfsopvolgsters werken veel minder vaak op het ouderlijk bedrijf dan mannen. Dit heeft zeer waarschijnlijk te maken met de bedrijfsomvang: zij komen namelijk vaker voor op kleinere bedrijven: 35% op bedrijven tot 40 nge, terwijl dit bij mannelijke opvolgers 16% bedraagt. Voor hen zijn de mogelijkheden om mee te werken op het ouderlijk bedrijf dus veel geringer.

Wat het bedrijfstype betreft, komen vrouwelijke opvolgers minder vaak voor op tuinbouwbedrijven en gespecialiseerde melkveebedrijven en vaker op akkerbouw- en overige graasdierbedrijven (figuur 4.2). Dit hangt weer samen met de over het algemeen kleinere omvang van deze bedrijven.

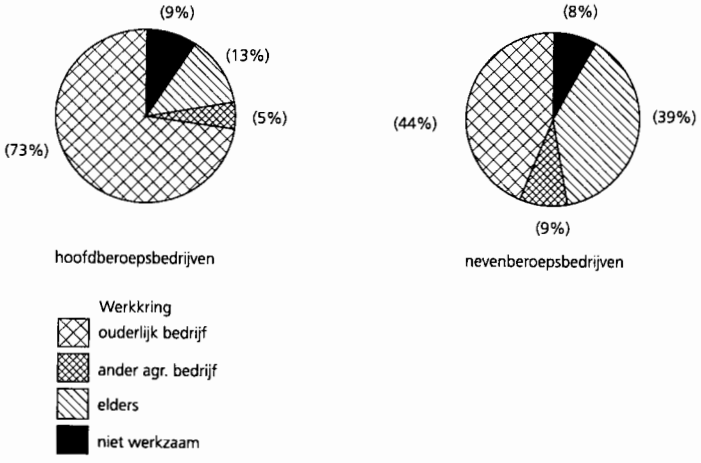



*Figuur 4.2 Percentage mannelijke en vrouwelijke opvolgers per bedrijfstype op hoofdberoepsbedrijven in 1993*

## 4.5 Opvolgers op nevenberoepsbedrijven

Van de 2.453 (oudste) opvolgers op nevenberoepsbedrijven werken er minder thuis dan opvolgers op hoofdberoepsbedrijven (44% versus 73%). Dit heeft te maken met de veelal beperkte omvang van nevenberoepsbedrijven. Hierdoor werkt 9% op een ander agrarisch bedrijf en maar liefst 39% elders op een niet-agarisch bedrijf (figuur 4.3). Het gegeven dat opvolgers op nevenberoepsbedrijven voor een groot deel werken op een niet-agrarisch bedrijf hangt samen met de opleiding die zij hebben genoten: deze is veel vaker van niet-agrarische aard dan de opleiding van opvolgers op hoofdberoepsbedrijven.

De leeftijd van opvolgers op nevenberoepsbedrijven is gemiddeld genomen wat hoger dan van opvolgers op hoofdberoepsbedrijven. Zo is op nevenberoepsbedrijven bijna een derde van de opvolgers 35 jaar of ouder tegenover 13% op hoofdberoepsbedrijven. Dit hangt samen met het feit dat bedrijfshoofden van nevenberoepsbedrijven ook ouder zijn. Een nevenberoepsbedrijf wordt blijkbaar over het algemeen op een later tijdstip overgenomen dan een hoofdberoepsbedrijf. De noodzaak van overname is mogelijk minder aanwezig, doordat het bedrijf niet de enigste inkomensbron vormt. Het aandeel vrouwelijke opvolgers in het totaal aantal (oudste) opvolgers is op nevenberoepsbedrijven iets hoger dan op hoofdberoepsbedrijven: 8%. Het gaat hier echter maar om vrij kleine aantallen.




*Figuur 4.3 Activiteiten van opvolgers op hoofd- en nevenberoepsbedrijven in 1993*

## 4.6 Conclusies

*Opvolgers op hoofdberoepsbedrijven*

- Opvolgers hebben voor het merendeel een agrarische opleiding gevolgd (87% in 1993). Het niveau van de gevolgde agrarische opleiding blijft toenemen.
- Bijna vier op de tien opvolgers is 30 jaar of ouder. De leeftijd van de opvolgers neemt toe als gevolg van een vertraging in het tijdstip van overname en de latere beroepskeuze van jongeren.
- Drie kwart van de opvolgers werkt op het ouderlijk bedrijf; in de meeste gevallen in een maatschap of firma met de ouder(s).
- Vrouwelijke opvolgers bedragen 4% van het totaal. Zij werken vaker op een niet-agrarisch bedrijf en hebben dan ook vaker een niet-agrarische opleiding. Vanwege de kleinere bedrijfsomvang werken zij in mindere mate op het ouderlijk bedrijf.

*Opvolgers op nevenberoepsbedrijven*

- Opvolgers op nevenberoepsbedrijven werken, gezien de veelal beperkte omvang van het bedrijf, vaker op een ander agrarisch bedrijf of elders dan opvolgers op hoofdberoepsbedrijven.

# 5. OPVOLGING EN TOEKOMSTIGE ONTWIKKELING AANTAL BEDRIJVEN

## 5.1 Schattingsmethode

Met behulp van de jongste opvolgingsgegevens (1993) wordt in dit hoofdstuk een globale schatting gedaan van het totaal aantal land- en tuinbouwbedrijven in het jaar 2000. Het gebruik van opvolgingsgegevens voor een dergelijke schatting heeft een aantal beperkingen. Zoals al is aangegeven in paragraaf 2.2, hoeft de aanwezigheid van een opvolger op een bepaalde peildatum niet per definitie in te houden dat het bedrijf ook altijd daadwerkelijk wordt voortgezet. Omgekeerd geldt dat de afwezigheid van een opvolger niet betekent dat het bedrijf altijd wordt opgeheven. Zo kan een opvolger door verschillende oorzaken verdwijnen of zich aandienen. Om met dit hele proces van in- en uitstroom van opvolgers rekening te houden is als volgt te werk gegaan.

Op basis van op LEI-DLO beschikbare gegevens over bedrijven zijn voor de periode 1984-1991 de continuïteitskansen berekend van alle bedrijven 1). Daarvoor zijn de bedrijven in het uitgangsjaar (1984) opgesplitst in een aantal groepen. Zo is onderscheid gemaakt in het al of niet aanwezig zijn van een opvolger, omdat de aanwezigheid van een opvolger immers de continuïteitskans vergroot. Verder is onderscheid gemaakt naar bedrijfsgrootte; "levensvatbare" bedrijven van 40 nge en meer hebben immers een grotere kans te worden gecontinueerd dan kleine bedrijven.

Van bedrijfshoofden jonger dan 50 jaar zijn geen opvolgingsgegevens bekend. Dit geldt ook voor de nevenberoepsbedrijven in 1984 en bedrijven met rechtspersoonlijkheid. Deze groepen moesten dus extra worden onderscheiden. Uiteindelijk is het aantal bedrijven in het uitgangsjaar (1984) opgesplitst in 9 groepen (zie ook tabel 5.1). Van elke groep is nagegaan hoeveel bedrijven er in 1991 nog bestonden. Op basis van het aantal bedrijven in 1984 is daarna de continuïteitskans berekend (= de "overgebleven" bedrijven gedeeld door het aantal bedrijven in 1984). Deze kansen zijn toegepast op (dezelfde groepen) bedrijven in het jaar 1993. Hieruit is het aantal gecontinueerde bedrijven in het jaar 2000 berekend.

---

1) De continuïteitskansen zijn met behulp van de jaarlijkse landbouwtellingsgegevens en het op LEI-DLO ontwikkelde bedrijfsmutatiebestand berekend. De periode 1984-1991 is gekozen omdat van 1984 opvolgingsgegevens beschikbaar zijn en het genoemde mutatiebestand momenteel is bijgewerkt tot en met het jaar 1991.

Om een schatting te geven van het totaal aantal bedrijven in het jaar 2000 is het berekende aantal gecontinueerde bedrijven vermeerderd met een aantal stichtingen van bedrijven. Bedrijven kunnen immers in de loop der tijd worden opgericht. Ook wanneer een bedrijf wordt gesplitst wordt het afgesplitste deel als stichting beschouwd. Aangenomen is dat de stichtingskans (aantal stichtingen: aantal bedrijven in uitgangsjaar) in de periode 1993-2000 gelijk zal zijn aan de kans in 1984-1991.

Het geschatte aantal bedrijven in het jaar 2000 is dus een sommering van het aantal berekende gecontinueerde bedrijven en het aantal berekende stichtingen. Op basis van de huidige ontwikkelingen en verwachtingen is verder een schatting gedaan van het aandeel hoofd- en nevenberoepsbedrijven in het totaal aantal bedrijven.

In de volgende paragraaf 5.2 worden de resultaten van de gehanteerde schattingsmethode weergegeven. Paragraaf 5.3 geeft de belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk weer.

## 5.2 Aantal bedrijven in 2000 met behulp van opvolgingsgegevens

De berekende continuïteitskansen op basis van de periode 1984-1991 die zijn toegepast op het aantal bedrijven in 1993 zijn weergegeven in tabel 5.1. Hieruit blijkt zoals verwacht, dat een aantal kenmerken van bedrijven de kans op continuïteit vergroot. Zo heeft de aanwezigheid van een opvolger een duidelijk positief effect op de continuïteitskans; 77% voor bedrijven met een opvolger tegenover 61% voor bedrijven zonder opvolger kleiner dan 40 nge. Verder speelt ook de bedrijfsomvang voor de levensvatbaarheid van bedrijven een grote rol 1). Bedrijven van 40 nge en meer hebben een grotere kans te worden gecontinueerd dan bedrijven die kleiner zijn dan 40 nge.

Bijna acht op de tien bedrijven in 1993 zullen volgens deze methode naar verwachting in het jaar 2000 nog steeds bestaan. In totaal zijn dat ruim 94.000 bedrijven. Het aantal berekende stichtingen bedraagt ruim 11.000 tot het jaar 2000. Het totaal aantal geschatte land- en tuinbouwbedrijven in het jaar 2000 komt daarmee op circa 105.000.

Het geschatte aantal van circa 105.000 bedrijven in het jaar 2000 houdt een daling in van gemiddeld -1,7% per jaar. Dit dalingspercentage komt overeen met dat van de afgelopen jaren. Zo bedroeg het gemiddelde dalingspercentage in de periode 1988-1993 ook 1,7%.

Het aandeel van hoofd- respectievelijk nevenberoepsbedrijven in het toekomstig aantal bedrijven kan worden geschat op basis van de huidige ontwikkelingen. Zoals ook in hoofdstuk 2 is aangegeven neemt het aantal hoofdberoepsbedrijven de laatste jaren af en het aantal ne-

---

1) Bij de verdeling van de bedrijven in groepen op basis van bedrijfsomvang is rekening gehouden met het feit dat een bedrijf van 40 nge in 1993 moet worden vergeleken met een bedrijf van kleinere omvang in 1984.

*Tabel 5.1 Huidig en geschat aantal bedrijven in het jaar 2000*

| Onderscheiden groepen a) | Aantal bedrijven in 1993 | Continuïteitskans c) | Aantal berekende bedr. in 2000 |
|---|---|---|---|
| 1-HB,PO,>=50,opv,<40 nge | 3.723 | 76,5% | 2.848 |
| 2-HB,PO,>=50,opv,>=40 nge | 19.132 | 93,4% | 17.870 |
| 3-HB,PO,>=50,geen,<40 nge | 16.108 | 60,8% | 9.793 |
| 4-HB,PO,>=50,geen,>=40 nge | 11.567 | 83,7% | 9.682 |
| 5-HB,PO,<50,<40 nge | 8.774 | 85,3% | 7.484 |
| 6-HB,PO,<50,>=40 nge | 30.262 | 94,2% | 28.507 |
| 7-HB,RECHT | 2.482 | 82,3% | 2.043 |
| 8-NB,PO | 26.292 | 59,1% | 15.538 |
| 9-NB,RECHT | 793 | 69,5% | 551 |
| Subtotaal | 119.133 | 79,2% | 94.316 |
| Stichtingen b) | | | 11.000 |
| Totaal | | | Circa 105.000 |

a) HB = hoofdberoepsbedrijf
NB = nevenberoepsbedrijf
PO = persoonlijke onderneming RECHT = rechtspersoon
>=50 = (oudste) bedrijfshoofd 50 jaar of ouder
<50 = (oudste) bedrijfshoofd jonger dan 50
opv = opvolger aanwezig
geen = geen opvolger geregistreerd; b) Onder stichtingen wordt verstaan: nieuw opgerichte bedrijven, afsplitsingen van bedrijven, alsmede een beperkt aantal door administratieve oorzaken alleen in het laatste jaar geregistreerde bedrijven; c) Continuïteitskans is berekend op basis van de periode 1984-1991.

venberoepsbedrijven toe. Als gevolg hiervan stijgt het aandeel van de nevenberoepsbedrijven. In 1993 bedroeg dit 23% van het totaal aantal bedrijven. In 1985 was dit nog 19% en in 1990 21%. De verwachting is dat deze tendens zich voortzet. In het jaar 2000 zou het aandeel nevenberoepsbedrijven dan ongeveer 27% zijn. Het aantal nevenberoepsbedrijven zou dan uitkomen op ongeveer 28.000 en het aantal hoofdberoepsbedrijven op 77.000.

Voor de nevenberoepsbedrijven betekent dit een voortzetting van de huidige jaarlijkse toename met bijna 1%. Voor de hoofdberoepsbedrijven betekent dit een verdere afname van gemiddeld 2,5% per jaar.

Hoewel hier nog strikt gescheiden zal de grens tussen hoofd- en nevenberoepsbedrijven in de toekomst vervagen. Dit komt omdat "hoofdberoepers" in toenemende mate nevenactiviteiten verrichten, vaak als noodzakelijke aanvulling op hun inkomen. Verder speelt hierbij de opkomst van de boer en tuinder als "natuurbeheerder" een rol.

## 5.3 Conclusies

- Het geschatte aantal bedrijven in het jaar 2000 gebruik makend van de huidige opvolgingsgegevens bedraagt circa 105.000, wat neerkomt op een jaarlijkse afname van 1,7%.
- Het geschatte aandeel nevenberoepsbedrijven in het jaar 2000 bedraagt bij voortzetting van de huidige ontwikkelingen ongeveer 27%. Het aantal nevenberoepsbedrijven komt daarmee op ongeveer 28.000, het aantal hoofdberoepsbedrijven op 77.000.

# 6. SLOTBESCHOUWING

De resultaten van dit onderzoek geven een aantal aandachtspunten voor de richting van het toekomstige beleid, het onderwijs en de landbouwvoorlichting.

Een eerste aandachtspunt is, dat het opvolgingspercentage op hoofdberoepsbedrijven is gedaald met één procentpunt van 46% in 1988 naar 45% in 1993. Op het eerste gezicht lijkt dit geen grote verandering. Bedacht moet echter worden dat de toenemende maatschapvorming in het kader van de bedrijfsovername juist tot een hoger percentage zou moeten leiden. Door uitstel van overname zou het aantal bedrijven met een opvolger groter moeten zijn. Het feit dat het opvolgingspercentage toch is gedaald, geeft aan dat door de ongustigere toekomstverwachtingen en de heersende onzekerheid een aantal opvolgers zich waarschijnlijk heeft teruggetrokken. De continuïteitskansen van hoofdberoepsbedrijven staan dus meer onder druk dan op het eerste oog lijkt.

Op nevenberoepsbedrijven steeg het opvolgingspercentage licht van 14% in 1988 naar 15% in 1993. Het aantal nevenberoepsbedrijven zal naar verwachting in de toekomst stijgen. Steeds meer agrariërs, vooral op de kleinere hoofdberoepsbedrijven, zullen op zoek moeten naar neveninkomsten. Het toenemende aandeel van nevenberoepsbedrijven in het totaal verdient de nodige aandacht.

Het aantal vrouwelijke bedrijfsopvolgers stijgt. Desondanks is het aandeel van vrouwen met 4% in het totaal aantal (oudste) opvolgers nog laag. Het stimuleren van meisjes om het agrarisch bedrijf over te nemen blijft dus, gegeven de emancipatiedoelstellingen een belangrijk aandachtspunt.

Het niveau van de agrarische opleiding die opvolgers hebben genoten, stijgt. Het aandeel opvolgers met alleen lager agrarisch onderwijs daalt, het aandeel met middelbaar en hoger agrarisch onderwijs neemt toe. Dit is op zich een gunstige ontwikkeling: zeven van de tien toekomstige agrarische ondernemers hebben een agrarische opleiding van middelbaar/hoger niveau. Over de vraag of dit niveau voldoende is voor een toekomstige agrarisch ondernemer om op een verantwoorde wijze het bedrijf te voeren, is op basis van de gegevens in de landbouwtelling weinig te zeggen. In de categorie middelbaar/hoger agrarisch onderwijs is ook geen verdere uitsplitsing mogelijk. Tevens is niet bekend van welk niveau een eventueel genoten niet-agrarische opleiding is en wat voor cursussen zijn gevolgd. Bij een volgende telling zou het zeer zinvol zijn dergelijke uitsplitsingen wel te maken.

Op basis van de huidige opvolgingsgegevens lijkt er een redelijk evenwicht te bestaan tussen het aantal opvolgers en het aantal - binnen redelijke termijn - vrijkomende levensvatbare bedrijven (zie ook para-

graaf 3.2). Bedacht moet worden dat het bij deze vergelijking gaat om de geregistreerde opvolgers op een bepaald tijdstip en dat de grens voor levensvatbaarheid van een bedrijf discutabel is.

In een aantal opzichten geeft dit onderzoek maar beperkt inzicht in de opvolgingssitutatie in de land- en tuinbouw. De beperkingen worden hieronder aangegeven, alsmede de mogelijkheden voor aanvullend onderzoek.

1. De doelgroep voor dit onderzoek had betrekking op: bedrijfshoofden van persoonlijke ondernemingen die in 1993 een leeftijd hadden van 50 jaar en ouder. Buiten het onderzoek vallen dus bedrijven met rechtspersoonlijkheid en bedrijfshoofden van persoonlijke ondernemingen jonger dan 50 jaar. Onder deze bedrijven zou aanvullend onderzoek kunnen worden verricht om de continuïteitskansen beter in te kunnen schatten.
2. De ontwikkelingen zijn in dit rapport beschreven op basis van een vergelijking van de opvolgingssitutatie in een aantal peiljaren. Behalve een vergelijking tussen verschillende jaren is het interessant de ontwikkeling van de bedrijven te volgen in de tijd. Dit is mogelijk via het op LEI-DLO ontwikkelde "bedrijfsmutatiebestand". Via de gegevens in dit bestand is te achterhalen welk deel van de bedrijven met een opvolger ook uiteindelijk overgenomen wordt door de jongere generatie, welk deel wordt opgeheven, en op welk deel van de bedrijven de opvolger verdwijnt. Een aanvullend kwalitatief onderzoeksgedeelte naar de beslismomenten van opvolgers kan opheldering geven over de redenen waarom opvolgers al dan niet "afhaken". Hierdoor kan meer inzicht worden verkregen in de in- en uitstroom van opvolgers.
3. Het onderzoek heeft betrekking op de opvolgingssituatie in Nederland. Per gebied zijn echter duidelijke verschillen te constateren. Dergelijke verschillen worden veroorzaakt door een groot aantal factoren. In dit onderzoek was het niet mogelijk uitgebreid in te gaan op de opvolgingssituatie alsmede de bepalende factoren in de verschillende gebieden. Nader gebiedsgericht onderzoek zou hierover gedetailleerde informatie op kunnen leveren, bijvoorbeeld ten behoeve van het regionale beleid. Voor maatregelen in EG-verband met betrekking tot bedrijfsovername zou een internationale vergelijking van de opvolgingssituatie de benodigde informatie op moeten leveren.
4. Tot nu toe wordt veel onderzoek gedaan met het bedrijf als invalshoek. Een onderzoek meer vanuit de opvolger bekeken zou daarom zinvol zijn. Daarbij kan worden gedacht aan een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Een kwantitatief onderzoek zou opheldering kunnen geven over de verschillen tussen het aantal in de landbouwtelling geregistreerde opvolgers met wat jongeren zelf aangeven en hun ingeschatte continuïteitskansen. Het kwalita-

tieve deel zou inzicht moeten geven in de bereidheid onder agrarische jongeren om mee te werken aan een multifunctioneel platteland.

5. Uit dit onderzoek is gebleken dat het aandeel vrouwelijke opvolgers in het totaal slechts 4% bedraagt. Verder komen zij vooral voor op de kleinere bedrijven. In het kader van de emancipatiedoelstellingen moeten meer meisjes worden gestimuleerd tot bedrijfsopvolging. Hiervoor is het nodig meer te weten te komen over de vraag waarom er niet meer vrouwelijke opvolgers voorkomen en op grotere bedrijven, zodat hierop kan worden ingespeeld. Onderzoek zou hierbij nuttige diensten kunnen bewijzen.
6. In dit rapport is onderscheid gemaakt tussen hoofd- en nevenberoepsbedrijven. Aangegeven is dat het aantal nevenbedrijven in de toekomst zal toenemen en het aantal hoofdberoepsbedrijven afnemen. Het is echter de vraag of het gehanteerde onderscheid in de toekomst werkbaar zal zijn. Verwacht mag namelijk worden dat steeds meer agrariërs een inkomen zullen (moeten) halen uit een niet-agrarisch beroep of bedrijf. De grens tussen hoofd- en nevenberoep zal dus vervagen. Onderzoek zou kunnen uitwijzen of de strikte scheiding tussen hoofd- en nevenberoep niet moet worden losgelaten en het niet (voor onderzoek en beleid) werkbaarder is te spreken over inkomensbronnen uit het agrarisch bedrijf of uit een ander beroep of bedrijf. Dit in plaats van de nu gehanteerde indeling waarbij arbeidstijd het criterium vormt voor de indeling van bedrijven in hoofd- en nevenberoep. Inkomensbronnen kunnen zijn: agrarische produktie, natuurproduktie, landschapsproduktie, niet-agrarische takken (camping en dergelijke) en een baan buiten het agrarisch bedrijf.

# LITERATUUR


Blom, U.Ph. en J.H.A. Hillebrand (1992)
*Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven;* Den Haag, LEI-DLO

Bruchem, C. van (1990)
*Landbouw-Economisch Bericht 1990;* Den Haag, LEI

Bruchem, C. van (1994)
*Landbouw-Economisch Bericht 1994;* Den Haag, LEI-DLO

Bruin, R. de (1991)
*Kiezen voor perspectieven; Agrarische jongeren verkennen hun toekomst;* Wageningen, Wetenschapswinkel

Centraal Bureau voor de Statistiek (1992)
*Regionale gegevens over arbeid 1991;* Den Haag

Centraal Bureau voor de Statistiek (1994)
*Regionale gegevens over arbeid 1993;* Den Haag

Daatselaar, C.H.G. en P.J. Rijk (1994)
*Effecten van het afromen van melkquota bij vrije overdracht;*
Den Haag, LEI-DLO

Hoek, J.M. van den en C.J.M. Spierings (1992)
*Van samenwerking naar bedrijfsoverdracht; Cijfers en ervaringen;*
Den Haag, LEI-DLO

Hoek, J.M. van den en C.J.M. Spierings (1992)
*Bedrijfsopvolgers in de land- en tuinbouw; Gegevens 1988;*
Den Haag, LEI-DLO

Leeuwen, G.G. van (1988)
*Generatiewisseling in de Nederlandse landbouw;* Den Haag

Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (1992)
*Regeringsbeslissing Beleidsnota Emancipatie;* Den Haag

Spierings, C.J.M. (1990)
*Deeltijdlandbouw;* Den Haag, LEI

Spierings, C.J.M. en G.H. Wolsink (1986)
*De opvolgers en hun bedrijven;* Den Haag, LEI

Venema, G.S. en J.G.A. Overgaauw (1994)
*Bedrijfsovername in de landbouw; een rekenmodel;* Den Haag, LEI-DLO

# BIJLAGEN

## BIJLAGE 1 Aantal bedrijven (persoonlijke ondernemingen) met bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder en opvolgingspercentage naar een aantal kenmerken in 1988 en 1993

*Tabel B.1 Opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar bedrijfstype (hoofdberoepsbedrijven)*

| Bedrijfstype | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage (1988) | Opvolgingspercentage (1993) |
|---|---|---|---|---|
| Akkerbouw | 7.586 | 6.480 | 43 | 40 |
| Glastuinbouw | 3.868 | 3.998 | 48 | 43 |
| Overige tuinbouw | 5.176 | 4.737 | 40 | 39 |
| Melkveehouderij a) | 20.144 | 15.468 | 58 | 59 |
| Overige graasdieren | 9.391 | 10.310 | 31 | 32 |
| Intensieve veehouderij | 4.050 | 4.035 | 46 | 44 |
| Gecombineerde bedrijven | 6.339 | 5.502 | 42 | 44 |
| Totaal | 56.554 | 50.530 | 46 | 45 |

a) Sterk gespecialiseerde bedrijven.
Toelichting: Binnen de periode 1988-1993 zijn prijsveranderingen buiten beschouwing gelaten.

*Tabel B.2 Opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar bedrijfsomvang (hoofdberoepsbedrijven)*

| Bedrijfsomvang (in nge) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage (1988) | Opvolgingspercentage (1993) |
|---|---|---|---|---|
| tot 20 | 15.623 | 10.696 | 15 | 13 |
| 20 - 40 | 14.574 | 9.135 | 38 | 25 |
| 40 - 70 | 15.780 | 11.984 | 66 | 49 |
| 70 - 100 | 6.262 | 8.946 | 76 | 68 |
| 100 - 150 | 2.907 | 6.170 | 76 | 73 |
| >=150 | 1.408 | 3.599 | 77 | 74 |
| Totaal | 56.554 | 50.530 | 46 | 45 |

*Tabel B.3 Opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar leeftijd bedrijfshoofd (hoofdberoepsbedrijven)*

| Leeftijd bedrijfshoofd (in jaren) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (1988) | (1993) |
| 50 tot 55 | 15.505 | 13.067 | 41 | 34 |
| 55 tot 60 | 16.174 | 13.939 | 48 | 47 |
| 60 tot 65 | 14.061 | 12.838 | 49 | 50 |
| 65 tot 70 | 7.270 | 6.941 | 50 | 50 |
| >=70 | 3.544 | 3.745 | 47 | 52 |
| Totaal | 56.554 | 50.530 | 46 | 45 |

*Tabel B.4 De opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar provincie (hoofdberoepsbedrijven)*

| Provincie | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (1988) | (1993) |
| Groningen | 2.575 | 2.312 | 43 | 42 |
| Friesland | 3.891 | 3.347 | 50 | 49 |
| Drenthe | 3.363 | 2.990 | 33 | 36 |
| Overijssel | 7.449 | 6.695 | 51 | 49 |
| Flevoland | 966 | 932 | 67 | 60 |
| Gelderland | 9.229 | 8.169 | 45 | 45 |
| Utrecht | 1.958 | 1.935 | 48 | 47 |
| Noord-Holland | 4.314 | 3.700 | 43 | 43 |
| Zuid-Holland | 6.553 | 6.011 | 48 | 45 |
| Zeeland | 2.747 | 2.460 | 46 | 43 |
| Noord-Brabant | 9.071 | 8.119 | 50 | 49 |
| Limburg | 4.238 | 3.860 | 41 | 37 |
| Nederland | 56.554 | 50.530 | 46 | 45 |

*Tabel B.5 Opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar bedrijfstype (nevenberoepsbedrijven)*

| Bedrijfstype | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgings-percentage | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (1988) | (1993) |
| Akkerbouw | 1.989 | 2.104 | 17 | 16 |
| Glastuinbouw | 252 | 250 | 16 | 19 |
| Overige tuinbouw | 1.475 | 1.418 | 16 | 17 |
| Melkveehouderij a) | 727 | 704 | 33 | 42 |
| Overige graasdieren | 7.378 | 8.657 | 10 | 11 |
| Intensieve veehouderij | 1.253 | 1.240 | 16 | 21 |
| Gecombineerde bedrijven | 2.227 | 2.097 | 15 | 17 |
| Totaal | 15.301 | 16.470 | 14 | 15 |

a) Sterk gespecialiseerde bedrijven.
Toelichting: Binnen de periode 1988-1993 zijn prijsveranderingen buiten beschouwing gelaten.

*Tabel B.6 Opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar bedrijfsomvang (nevenberoepsbedrijven)*

| Bedrijfsomvang (in nge) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgings-percentage | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (1988) | (1993) |
| tot 20 | 13.937 | 13.978 | 11 | 11 |
| 20 - 40 | 910 | 1.552 | 37 | 28 |
| 40 - 70 | 337 | 530 | 56 | 51 |
| 70 - 100 | 76 | 240 | 61 | 68 |
| 100 - 150 | 27 | 127 | 67 | 74 |
| >=150 | 14 | 43 | 64 | 70 |
| Totaal | 15.301 | 16.470 | 14 | 15 |

*Tabel B.7 Opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar leeftijd bedrijfshoofd (nevenberoepsbedrijven)*

| Leeftijd bedrijfshoofd (in jaren) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (1988) | (1993) |
| 50 tot 55 | 2.752 | 2.804 | 14 | 12 |
| 55 tot 60 | 2.906 | 2.768 | 15 | 18 |
| 60 tot 65 | 2.405 | 2.682 | 16 | 17 |
| 65 tot 70 | 2.945 | 2.968 | 14 | 14 |
| >=70 | 4.293 | 5.248 | 12 | 14 |
| Totaal | 15.301 | 16.470 | 14 | 15 |

*Tabel B.8 De opvolgingssituatie in 1988 en 1993 naar provincie (nevenberoepsbedrijven)*

| Provincie | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1988) | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage | |
|---|---|---|---|---|
| | | | (1988) | (1993) |
| Groningen | 477 | 526 | 7 | 10 |
| Friesland | 972 | 1.311 | 8 | 9 |
| Drenthe | 454 | 575 | 6 | 8 |
| Overijssel | 1.969 | 2.098 | 16 | 18 |
| Flevoland | * | * | * | * |
| Gelderland | 4.359 | 4.590 | 12 | 15 |
| Utrecht | 797 | 707 | 11 | 12 |
| Noord-Holland | 754 | 974 | 14 | 12 |
| Zuid-Holland | 1.288 | 1.121 | 18 | 18 |
| Zeeland | 512 | 605 | 24 | 17 |
| Noord-Brabant | 2.847 | 2.941 | 15 | 17 |
| Limburg | 863 | 1.018 | 20 | 17 |
| Nederland | 15.301 | 16.470 | 14 | 15 |

* <10.

BIJLAGE 2 Aantal hoofdberoepsbedrijven (persoonlijke ondernemingen) met bedrijfshoofden van 50 jaar en ouder en opvolgingspercentage en gemiddeld werkloosheidspercentage van 1991 en 1993 per RBA-gebied

| RBA-gebied | Aantal bedrijven met bedrijfshoofd van 50 jaar of ouder (1993) | Opvolgingspercentage (1993) | Geregistreerde werkloosheid in % van de beroepsbevolking (gemiddelde van 1991 en 1993) a) |
|---|---|---|---|
| Groningen | 2.313 | 42 | 8,5 |
| Friesland | 3.347 | 49 | 7,5 |
| Drente | 2.990 | 36 | 6 |
| IJssel-Vecht | 2.846 | 41 | 4,5 |
| Twente | 3.010 | 55 | 6,5 |
| Midden-IJssel | 1.452 | 53 | 4 |
| Veluwe | 2.629 | 38 | 4 |
| Arnhem/Oost-Gelderland | 3.196 | 50 | 5 |
| Nijmegen/Rivierenland | 1.581 | 46 | 7 |
| Flevoland | 932 | 60 | 5 |
| Oost-Utrecht | 774 | 44 | 3 |
| West-Utrecht | 1.150 | 48 | 5,5 |
| Gooi en Vechtstreek | 156 | 45 | 4 |
| Noord Holland-Noord | 2.314 | 45 | 4 |
| A'dam/Zaanstreek/Waterland | 496 | 41 | 9 |
| Kennemer-/Amstelland/Meerl. | 745 | 36 | 3 |
| Rijnstreek | 2.211 | 39 | 2,5 |
| Den Haag/Delft | 1.955 | 47 | 5,5 |
| Drechtsteden | 736 | 50 | 4 |
| Rijnmond | 1.109 | 48 | 7,5 |
| Zeeland | 2.460 | 43 | 4 |
| Westelijk Noord-Brabant | 878 | 42 | 4,5 |
| Breda | 1.546 | 43 | 4 |
| Midden-Brabant | 1.093 | 55 | 5,5 |
| Noord-Oostbrabant | 2.739 | 50 | 5 |
| Zuid-Oostbrabant | 2.030 | 54 | 6 |
| Noord- en Midden Limburg | 2.983 | 36 | 4 |
| Zuid-Limburg | 860 | 41 | 7 |
| Alle gebieden | 50.530 | 45 | 5 |

a) Bron: CBS-gegevens, LEI-DLO bewerking.

Dit rapport verschaft informatie over de situatie met betrekking tot opvolgers op land- en tuinbouwbedrijven. Ingegaan wordt op de kenmerken van aanwezige bedrijfsopvolgers en op kenmerken van de bedrijven waar opvolgers voorkomen. Tevens worden belangrijke ontwikkelingen in de opvolgingssituatie in ogenschouw genomen.
De informatie is gebaseerd op gegevens van de landbouwtelling van 1993. De ontwikkelingen worden beschreven op basis van een vergelijking van de opvolgingssituatie met eerdere jaren. Verder wordt op basis van de beschikbare gegevens een schatting gedaan van het aantal land- en tuinbouwbedrijven in het jaar 2000.

ISBN 90-5242-272-9
Prijs *f* 27,- (inclusief 6% BTW)

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Postbus 29703 2502 LS DEN HAAG
Tel. (070)3308330
Postbank 412235