

Селското стопанство трябва да се конкурира за младото поколение с другите сектори и градските райони, които предлагат по-гъвкав начин на живот и често по-високи доходи.

Обосновка

Проект SURE-Farm има за цел да постигне по-добро ниво на разбиране гъвкавостта и приспособимостта на европейските селскостопански системи, както и да разработи препоръки за подобрието им. Селскостопанската система се характеризира чрез функциите, които изпълнява, местните условия, главните участници и заинтересованите страни. От всички тях най-съществено е мястото на земеделските стопани, младото поколение с интерес към работата в селското стопанство, сдруженията на земеделските стопани, представителите на финансови институции, кооперативи, доставчици, НПО, гражданското общество и държавната администрация. Гъвкавостта/приспособимостта на земеделската система се определя като способността на системата да продължи да осигурява и изпълнява обществените си функции на фона на все по-сложните икономически, социални, екологични и институционални промени (Meuwissen et al. 2019). Тези функции включват: осигуряване на частни блага като земеделски продукти, доходи за земеделските стопани и селските райони, както и публични блага като биоразнообразие, ландшафт, здраве за потребителите и продоволствена сигурност.

Един от основополагащите елементи за приспособимостта на селскостопанските системи в дългосрочен план е смяната на поколенията. Същевременно, селскостопанските системи са привлекателни за младото поколение, само ако предлагат дългосрочни перспективи. Селскостопанските системи в отделните региони на ЕС се различават изключително много по отношение на своите организационни и демографски характеристики, производствените си практики, както и по местните природни, институционални и инфраструктурни условия. Поради това, смяната на поколенията има много измерения и е изправена пред различни предизвикателства, сред които са: наличие на процедури и начини за организиране на онаследяването на стопанствата, начини за осигуряване на достатъчна работна ръка, начини за адаптиране и подготовка за смяната на поколенията, демографски промени, както и възможностите за младото поколение да получи образование и намери заетост в селското стопанство.

Целта на настоящата публикация е да запознае земеделските стопани и заинтересованите страни с възможностите и предизвикателствата, свързани с различните аспекти на смяната на поколенията, получени като изводи и резултати от проект SURE-Farm.

Какво означава смяна на поколенията?

Тъй като в ЕС преобладават семейните стопанства, вътрешносемейното онаследяване на стопанствата все още е най-често срещаната форма на смяна на поколенията. Макар че вътрешносемейното онаследяване често се приема като предаване на пълния контрол над стопанството от родителите към техните деца, съществуват и други форми на вътрешносемейна смяна на поколенията. Например деца, които поемат част от бизнеса на стопанството, или такива, които биват наети срещу възнаграждение, често на определена длъжност, привнасяйки нови умения и знания в стопанството, докато родителят остава на официалната управляваща позиция.



Смяната на поколенията в земеделското стопанство включва вътре- и между-фамилно онаследяване, наемане на управители и работници, както и създаване на нови стопанства.

Въпреки че в обществените обсъждания смяната на поколенията в селското стопанство се свързва предимно с вътрешносемейното онаследяване, то има много по-широк обхват. Все по-голям брой стопанства в Европа разчитат на постоянна и сезонна наета работна ръка, особено в секторите за производство на плодове и зеленчуци, както и в държавите, присъединили се към ЕС след 2004г. В много от тях селскостопанското производство се доминира от корпоративни и кооперативни стопанства, заедно с големи семейни стопанства. Често в корпоративните и кооперативните стопанства, хората на управленски позиции също са официално наети, като управителят може да бъде и акционер, а смяната на поколенията се извършва чрез привличане на нови и млади управители и работници. В някои селскостопански системи от значение за смяната на поколенията е и миграцията. Някои земеделски стопани от по-старите държави членки на ЕС са инвестирали в новите държави членки, възползвайки се от сравнително по-ниските цени на земята. Същевременно, много хора от селските райони на по-новите държави членки са мигрирали с цел временна или постоянна заетост в селското стопанство и преработката на селскостопански продукти в по-старите държави членки.

Друга, макар и не толкова често срещана форма на смяна на поколенията, е свързана с навлизането на нови участници във вече съществуващи стопанства без роднински отношения, както и чрез създаването на съвсем нови стопанства. Новонавлизащите често се включват с иновативни бизнес модели, идеи и дейности.

Тези процеси протичат на фона на застаряване на управителите и на работниците в стопанствата, но и на обществото. В настоящият момент Европа се намира в процес на демографска промяна, която се очаква да продължи и в следващите десетилетия. Младото поколение е не само много по-малобройно от „бейби бум“ поколението, което предстои да се пенсионира в близките десетилетия, но е и израснало в дигиталната ера и в условията на безпрецедентна мобилност. Поради това, вероятно най-доброто приложение на уменията на младото поколение би било в дигитализирането на селскостопанските системи. То е и ключов фактор за устойчивото адресиране на глобалните предизвикателства от селското стопанство, както и за преодоляване на неминуемото дигитализиране на икономика и общество. Селскостопанският сектор е в конкуренция за хората от младото поколение с останалите сектори и с градските райони, които често предлагат по-гъвкав и мобилен начин на живот, по-високи доходи, както и по-привлекателна инфраструктура сравнени с повечето селски райони.

Липсата на наследници в семейните стопанства от ключово значение ли е за гъвкавостта/ приспособимостта на селскостопанските системи?

Често споменаваното опасение, че наследниците в Европа са недостатъчно, е подвеждащо. За да постигнем по-добро разбиране и илюстриране на влиянието, което наличието на наследници оказва върху приспособимостта на различни селскостопански системи в Европа, по проект SURE-Farm са проведени за избрани



По-голямо внимание
трябва да бъде
отделено на
качеството при
онаследяването,
отколкото на броя на
наследниците.



райони в ЕС. Двата района са доминирани или от малки до средни по размер семейни стопанства (Фландрия в северната част на Белгия) или от големи семейни, корпоративни и кооперативни стопанства (Алтмарк в източната част на Германия). Симулациите са осъществени на база на два сценария: при първия се допусна, че всички стопанства имат потенциални наследници, а при втория, че голяма част от стопанствата нямат наследници (напр. ако стопаните нямат деца, или децата не са в състояние да управляват стопанството, или нямат интерес към селскостопанска дейност). В първия сценарий, наследникът решава да поеме стопанството, с оглед на потенциалния доход, който би могъл да реализира. Във втория сценарий, симулациите показаха, че независимо дали всички стопанства или само малка част от тях имат наследници, и в двата района се демонстрира приспособимост на селското стопанство чрез поддържане на основните функции, сред които обработка на земеделската земя, осигуряване на храна и генериране на доходи.

Нещо повече, в района с преобладаващи малки и средни семейни стопанства, сценарият с по-малко наследници се оказва, че има редица положителни икономически и социални ефекти. При по-малък брой на стопанствата, оставащите стопанства имат възможност да увеличат размерите си и интензивността на производството, с което да повишат ефективността и доходите си. Симулациите показаха, че факторната доходност от земята, труда и капитала нараства, тъй като оставащите стопанства стават по-ефективни, най-вече заради реализирането на икономии от мащаба. Подобни перспективи биха могли да привлекат потенциални млади земеделски стопани да навлезнат в сектора, но по-високата доходност би могла да затрудни още повече достъпа им до земя и капитал.

Опасенията, свързани с намаляване броя на стопанствата, следва да бъдат разгледани по-подробно в контекста, в който се намират, и не могат да се свързват единствено на липсата на потенциални наследници на стопанствата. Друг, не по-малко важен фактор за закриване на стопанствата е ниската доходност, която е причина настоящите и потенциалните земеделски стопани да търсят препитание извън сектора. В районите с преобладаващи малки и средни стопанства, много стопанства страдат от ниска ефективност, тъй като не могат да постигнат икономия от мащаба, както и от пагубна конкуренция за най-дефицитния фактор на производството – земята. При тези условия, затварянето на стопанства поради липсата на наследник или ниска доходност, дава възможност на останалите стопанства да увеличат своя размер, ефективност и доходност. Въпреки това, запазените стопанства не се облагодетелстват по равно. Вместо това, предимно стопанствата, които вече са постигнали относителна ефективност, имат възможност да извлекат полза от освободената земя, или потенциал бързо да увеличат ефективността от производството си. Подобен ръст може да осигури значителни икономически ползи на регионално ниво, но администрацията и институциите трябва да бъдат наясно, че това може да доведе до някои негативни ефекти върху околната среда.

Също така, симулациите повдигат въпроси относно определени ограничения на

Подобряване и
разнообразяване на
обучението през целия
живот, което е
достъпно за различни
групи заинтересовани
страни, играе важна
роля при успешната
смяна на поколенията.



нарастването на стопанствата по отношение на наетата работна ръка и социалното приемане. От момента, в който стопанството вече не може да функционира единствено с работната ръка в семейството, наличието на квалифицирана работна ръка, нивата на заплащането и разходите за наемането на работници се превръщат в проблем. Разликата между наетата и семейната работна ръка и ефекта върху приспособимостта на стопанството стават особено важни по време на криза. На наетата работна ръка трябва да се заплаща, докато семейните стопанства често използват възможността „да затегнат коланите“ и/или да финансират разходите си от собствен капитал за определен период от време. Симулациите не взимат под внимание значението на социалното приемане, особено по отношение на нарастването на стопанствата. В гъсто населена Фландрия, неограниченото нарастване на стопанствата по отношение на размер и гъстота, по-скоро не е желано и поради това, може да срещне обществената и институционална съпротива.

Анализите показват, че фокусът не трябва да бъде единствено върху броя на наследниците, а също така върху качествените характеристики, такива като това кой е наследника, в каква роля е тя/той и какви перспективи има пред нея/него. Трябва да бъде обмислено как да се подкрепят наследници с качества, особено от гледна точка на търсенето на човешки капитал за поемане управлението в по-големите стопанства. Също така, успешната смяна на поколенията трябва да позволи надминаване постиженията на сегашния собственик или управител на стопанството и да осигури на стопанството квалифицирана наета работна ръка.

Има ли бъдеще образованието и обучението в сферата на селското стопанство?

Възможностите за атрактивно, ориентирано към бъдещото образование и квалификация в селското стопанство, са критично важни за успешната смяна на поколенията. Технологиите и управлението в селското стопанство стават все по-комплексни, когато производствените операции нарастват бързо по размер. Такова развитие води след себе си и необходимостта земеделските стопани непрекъснато да развиват и усъвършенстват финансовата си грамотност и познания. Селскостопанското производство изисква и значителни по обем знания и опит за да се минимизират проблемите с хуманното отношение към животните и околната среда. Увеличаващата се обществена загриженост към благосъстоянието на животните и околната среда изисква нови умения, свързани и с управлението на стопанството, включително комуникационни умения и капацитет за приемане и намиране решение на проблемите.

Проведените фокус групи в регионите на Фландрия и Алтмарк разкриха мнението на експертите за нуждата от подкрепа уменията на заетите в сектора. Уменията и експертизата на земеделските стопани, управителите на земеделските стопанства и наетата работна ръка трябва да следва и да отразява развитието на секторите. Но въпреки това, съществуват различия в необходимото образование между двете групи на семейните и наетите работници.

Споменатите вече технологични, икономически, социални тенденции изискват

Онаследяването на земеделското стопанство има полза в голяма степен от навременната и открита комуникация и планиране, не само по отношение на селскостопанското производство, но и за правните и формалните аспекти на прехвърлянето на стопанството.



солидно професионално обучение. Обучението следва да осигури не само адекватната квалификация, отговаряща на съвременното състояние на технологиите, но също така трябва да постави солидни основи, върху които стопаните могат да продължат да надграждат своите знания. Експертите в двата района определиха конкретно две ключови области, в които семейните стопанства трябва да подобрят управлението и уменията си и да надградят своите технически знания, обикновено придобити в резултат на семейния произход на стопанството, а именно: финансова грамотност и познаване механизмите на функциониране на пазарите. Повишената финансовата грамотност ще постави стопанина в позицията да взема по-добри управленски решения, отчитайки фактори като разход на единица продукция, възвращаемост на инвестиции, ефекти от лихви по кредити и управление на риска. По-доброто разбиране на пазарните механизми и в частност маркетинга на продуктите, веригите на доставки и силните позиции при преговорите, ще осигури на стопаните необходимата информация да изпълнят възможно най-добрите стратегии по отношение на своите операции и действия.

Във всички селскостопански региони на Европа се засилва тенденцията, в модерните стопанства да се изисква квалифицирана работна ръка с образование в областта на селското стопанство. В резултат, земеделските стопани не винаги успяват да осигурят необходимата им като количество и качество работна ръка. Преодоляването на този проблем изисква адекватни образователни и квалификационни програми. Те могат да са насочени конкретно към безработните в съответния регион, които се интересуват и са способни да работят в селското стопанство. Земеделските стопанства, които са зависими от качествената работна ръка или очакват повишаване на изискванията си към работниците, трябва активно да се ангажират и навреме да разработят дейности по развитие на човешките ресурси. Те трябва също така да осигурят по-висока атрактивност на работата в селското стопанство. И обратното е вярно, интересувашите се от работа в земеделските стопанства, трябва да осъзнават необходимостта да инвестират време и усилия в образование и квалификации в колежи или университети и/или различни програми и стажове.

Поради трудностите, които по-големите стопанства изпитват при наемането на местни работници, основен източник на работна сила за селското стопанство в много райони на ЕС се оказва чужбина. Така миграцията е силно повлияна от все още съществуващите съществени различия в равнището на заплащане в не-селскостопанските дейности в ЕС и съседните страни. Склонността към мобилност и интересът към селскостопанското производство може добре да възнагради младите хора от тези страни, които инвестират в обучение в селското стопанство чрез практика, стажове както и в селскостопански училища и дори университети. В най-добрия случай, паралелно с това се повишават знанията по чужди езици, основно на местния национален език, където те работят. И обратното, по-големите стопанства може би не само търсят млади студенти в местната общност, които да се интересуват от работа и образование в селското стопанство, но също така и в чужбина. Всъщност, фермерските организации и публичните институции трябва да гарантират, че стандартите и техниките са съвместими между районите

Специфичните за новонавлизащите в сектора минимизиране на финансовия риск чрез доходи извън селското стопанство или споделяне на предприятието, или навлизане на нишови пазари, са обещаващи модели за изследване и развитие.



и страните, като се отчита именно практическото значение на мобилността и непрекъснатото търсене на обучение и квалификации.

Какво е важно за процесът на прехвърляне на земеделското стопанство?

Прехвърлянето на земеделското стопанство е комплексен и многоаспектен процес, който не би могъл да се случи за един ден. Поради това стопанинът и потенциалните наследници трябва да планират онаследяването добре, за дълъг период от време. Комуникацията е изключително важна за плавното прехвърляне на стопанството, при което нуждите и интересите на всички страни са удовлетворени. Когато потенциалният наследник изяви своя интерес за поемане на управлението, то това желание трябва да бъде признато на наследника и прието от всички останали заинтересовани страни. Този момент може да съвпадне със стратегически решения за стопанството и изпълнението им чрез съвместяване на управлението, като се удовлетворяват както краткосрочни, така и дългосрочни цели за развитие. При онаследяването на стопанството решителна е ролята на по-старото поколение като наставник. Успешното онаследяване на земеделско стопанство често е свързано и изисква наследникът да бъде подкрепен както с технически и специфични за стопанството средства, така и във финансовите и правните аспекти на управлението на стопанството. В същото време, постепенното оттегляне на земеделския стопанин докато наставява следващото поколение, може да смекчи личните притеснения, свързани с напускането/пенсионирането. Все пак финансови причини биха могли да обяснят и евентуално нежелание на настоящия управител на стопанството да предаде стопанството юридически. И двата вида предизвикателства и проблеми трябва да бъдат разрешени конструктивно, за да се даде път на амбициозен земеделски стопанин.

Процесът на онаследяване може да бъде подобрен значително чрез ползване услугите на професионални съветници и консултанти по въпроси, свързани с юридическите и финансовите аспекти, както и с междуличностните взаимоотношения. Професионалистите мога да насърчат откритата и ясна комуникация между настоящия стопанин и наследника, която е свързана не само с производството, но и с правната и организационната страна на дейността. Правни положения, свързани с търговското право, онаследяването, данъчни политики и собствеността върху земята, могат значително да повлияят гладкото протичане на процеса на прехвърляне и могат да имат съществени финансови последици. Затова, в допълнение, политиките, насочени към подкрепа на смяната на поколенията в селското стопанство, следва да включват и ревизиране на наследствените и други финансови регулации, дори и да трябва да бъдат обновени, така че да съответстват на комплексния характер на прехвърлянето на стопанство.

Какви са алтернативните бизнес модели?

Докато проект SURE-Farm директно не отделя внимание на алтернативните бизнес модели, то друг проект по програма Хоризонт 2020 – NEWBIE – прави

Привличането на млади хора за работа в селското стопанство изисква не само повече дейности и гъвкавост от стопаните, но и публични инвестиции в селските райони, където липсват социални услуги и надеждна инфраструктура.

преглед на бизнес моделите, прилагани от млади земеделски стопани в Европа, по-конкретно на тези на новонавлизащите. Достъпът до финансов капитал и високите разходи за стартиране на бизнеса остават основен проблем за младите земеделски стопани и особено за онези, които нямат близки стопани и не са наследили стопанство или земя. За да намалят финансовите рискове, свързани със създаването на стопанството, няколко алтернативни модели са развити от самите млади земеделски стопани. Въпреки че не е нов, първият такъв е работа на непълнен работен ден в стопанството или осигуряване на част от доходите от източници извън стопанството. Това дава относителна сигурност в трудни времена, такива като ниска реколта или ниски пазарни цени. Друг модел представляват съвместните предприятия, където собствеността и рисковете са споделени между няколко земеделски стопани. Поради значителните финансови бариери за навлизане в сектора и по начало относително по-малките размери на новите стопанства, широко прилагана стратегия от новостартиращите, е насочване към нишови пазари, такива като биологично земеделие в комбинация с личен маркетинг и подкрепяно от общностите земеделие. Навлизането на такива пазари предлага добри възможности за земеделските стопани да получат по-висока цена в сравнение с тази на конвенционалните продукти, където стопанствата се налага да оперират в по-големи мащаби за да реализират печалба.

Как може младите хора да бъдат заинтригувани да работят в земеделско стопанство?

Привличането на млади хора за работа в земеделските стопанства изисква усилия от страна и на земеделски стопани и на правителство. Проведените интервюта с производители и фокус групи разкриха именно, че стопаните, които успешно привличат и задържат талантиливи работници с умения прилагат няколко стратегии. Използване на личната мрежа от контакти, е често посочван метод за набиране на работници. Това може да означава различни подходи: разпространение на обяви чрез регионални организации, оползотворяване на контакти от университета и обученията и разбира се формалните земеделски мрежи като съюзи и асоциации. Стопанствата, които намират време да инвестират в младите хора чрез стажове, определено виждат възвращаемостта от инвестициите си. Еднакво важни са, както бивши студенти заинтересовани да се върнат за постоянно на работа в стопанството след приключване на обучението им, така и способността да се оползотворят стажантските мрежи за рекламиране на нови позиции за работа. Други земеделски стопани говорят колко важно в този смисъл е създаването и поддържането на добър имидж и работна атмосфера, така че младите хора от местната общност да имат положително мнение за стопанството. Някои от тях го постигат като правят годишни събирания, на които се запознава с местните, излизане извън рамките на местните училища и осигуряване на подкрепа на съседни села чрез механизирани услуги, при необходимост.

Друга възможност за набиране на квалифицирани работници е въвеждане на потенциалните наследници на стопанството в семейството, като се ангажират с





перспективите за развитие на стопанството или желаят да го ръководят. Кандидатите, които са мобилни, добре обучени и имат желание за работа в стопанството и имат реалистични очаквания за заплащането, е много вероятно да имат различни възможности за работа и в други стопанства. По общо мнение, големите предизвикателства пред такъв вид мобилност/движение, са резултат от психологически бариери пред това да се откажеш от стопанството или да свиеш размера на дейностите, както и от правна страна, в частност по отношение на данъци и наследяване. Професионални съветници и консултанти могат и трябва да се занимават и с двете препятствия.

Ако стопаните се притесняват, че те няма да са в състояние да привлекат необходимата им работна сила, да плащат конкурентни заплати или да управляват работниците си, те трябва да се подготвят или чрез рационализиране и дигитализация на производството си или чрез адаптиране на производствените си капацитети. Тази адаптация може да се случи в стопанството или чрез сътрудничество между земеделските стопани.

В рамките на разнообразните случаи, които проучихме в Европа чрез качествени изследвания по проект SURE-Farm, позволиха да определим, че основен елемент на мотивацията за работа в селското стопанство е удовлетворението от работата и начин на живот на открито и във връзка с природата. Работата в селскостопанския сектор често се асоциира именно с живот в селските райони. В някои региони на Европа, където имаме изоставане и липса на социални услуги, подобна връзка намалява привлекателността на работата в селското стопанство. Подобряването на условията в селските райони би подпомогнало обратната миграция към тях.

Извън целите на индивидуалното земеделско стопанство е необходимостта от промяна и подобряване на репутацията на селскостопанското производство и работата в земеделието. Това не е просто въпрос на перспективите за доходи и фактическите работни условия или специфичните очаквания на по-младите поколения. Скандалите, възникнали във връзка с благосъстоянието на животните и опазването на околната среда, влияят негативно върху репутацията на земеделието. Регулирането на производството непрекъснато се увеличава, покрай което и стресът за много земеделски стопани. Много от тях повдигат въпроса дали си струва да насърчават децата си да работят в сектора при съществуващия психологически, регулаторен и икономически натиск. Преодоляването на този натиск изисква отговор и на безпокойството в обществото и на убеждаване на широката публика, че модерното, селското стопанство на бъдещето е и ще бъде в съответствие с очакванията на обществото.

Обобщение:

- Селското стопанство трябва да се конкурира за младото поколение с другите сектори и градските райони, които предлагат по-гъвкав начин на живот и често по-високи доходи.
- Смяната на поколенията в земеделското стопанство включва вътре- и между- фамилно онаследяване, наемане на управители и работници, както и създаване на нови стопанства.

- По-голямо внимание трябва да бъде отделено на качеството при онаследяването, отколкото на броя на наследниците.
- Подобряване и разнообразяване на обучението през целия живот, което е достъпно за различни групи заинтересовани страни, играе важна роля при успешната смяна на поколенията.
- Онаследяването на земеделското стопанство има полза в голяма степен от навременната и открита комуникация и планиране, не само по отношение на селскостопанското производство, но и за правните и формалните аспекти на прехвърлянето на стопанството.
- Специфичните за новонавлизащите в сектора: минимизиране на финансовия риск чрез доходи извън селското стопанство или споделяне на предприятието, или навлизане на нишови пазари, са обещаващи модели за изследване и развитие.
- Привличането на млади хора за работа в селското стопанство изисква не само повече дейности и гъвкавост от стопаните, но и публични инвестиции в селските райони, където липсват социални услуги и надеждна инфраструктура.



Допълнителна литература и информация:

- Bijttebier, J., Coopmans, I., Appel, A., Unay Gailhard, I., and Wauters, E., (2018). Report on current farm demographics and trends. SURE-Farm Deliverable 3.1. <https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/05/D3.1-Report-on-current-farm-demographics-and-trends-RP1.pdf>
- Coopmans, I., Dessein, J., Bijttebier, J., Antonioli, F., Appel, F., Berry, R., Bertolozzi, D., Bohateret, V., Bruma, I., Courtney, P., Casonato, C., Dinulescu, C., Dinu-Vasiliu, C., Dobay, K., Dollean, E., Fiorini, E., Florian, V., Gavrilescu, C., Gradziuk, P., Heinrich, F., ... Wauters, E. (2018). Report on a qualitative analysis in 11 case-studies for understanding the process of farm demographic change across EU-farming systems and its influencing factors. SURE-Far Deliverable 3.2. <https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2019/07/D3.2-Report-on-a-a-qualitative-analysis-in-11-case-studies-for-understanding-the-process-of-farm-demographic-change-across-EU-farming-systems-and-its-influencing-factors.pdf>
- Helms, C., Poelling, B., Curran, T., Lorrleberg, W. (2018). Desktop research: national literature reviews and analyses of educational resources. NEWBIE Deliverable 2.1. <http://www.newbie-academy.eu/wp-content/uploads/2018/11/D2.1.national-literature-reviews.pdf>
- Meuwissen, M., Feindt, P., Spiegel, A., Termeer, K., Mathijs, E., De Mey, Y., Finger, R., Balmann, A., Wauters, E., Urquhart, J., Vigani, M., Zawalińska, K., Herrera, H., Nicholas-Davies, P., Hansson, H., Paas, W., Slijper, T., Coopmans, I., Vroege, W., Ciechomska, A., ... Reidsma, P. (2019): A framework to assess the resilience of farming systems. *Agricultural Systems*, 176: 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.agry.2019.102656>.
- Pitson, C., Appel, A., Heinrich, F., and Bijttebier, J. (2020). Report on future farm demographics and structural change in selected regions of the EU. SURE- Farm Deliverable 3.5. https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2020/03/D3.5._Report-on-future-farm-demographics-and-structural-change.pdf