

De agrarische sector moet voor de jonge generatie concurreren met andere sectoren en stedelijke gebieden, die een dynamischere levensstijl en vaak hogere inkomens bieden.

Motivatie

Het SURE-Farm-project heeft tot doel de veerkracht van Europese landbouwsystemen te analyseren en aanbevelingen voor verbetering te ontwikkelen. Een landbouwsysteem wordt gekenmerkt door zijn functies, lokale omstandigheden, actoren en belanghebbenden. Belangrijke actoren en belanghebbenden zijn de landbouwers, de jonge generatie die mogelijk geïnteresseerd is om binnen het landbouwsysteem te werken, financiële instellingen, coöperaties en andere actoren in de voedselketen, ngo's, maatschappelijke organisaties en overheden. Veerkrachtige landbouwsystemen zijn in staat hun functies te blijven leveren binnen de context van steeds complexere economische, sociale, ecologische en institutionele veranderingen (Meuwissen et al. 2019). Deze functies omvatten private functies, zoals het leveren van voedsel en inkomen voor boeren, maar ook publieke functies, zoals het borgen van biodiversiteit en het zorgdragen voor het landschap.

Een belangrijke bouwsteen van de veerkracht van een landbouwsysteem is generatievernieuwing en bedrijfsopvolging. Landbouwsystemen zijn enkel aantrekkelijk voor de jongere generatie als ze langetermijnperspectieven bieden. Binnen de EU verschillen regionale landbouwsystemen sterk wat betreft hun organisatorische en demografische kenmerken, hun productiesystemen en hun lokale natuurlijke, institutionele en infrastructurele omstandigheden. Generatievernieuwing is dan ook veelzijdig en houdt verband met veel verschillende kwesties, zoals of en hoe landbouwbedrijven bedrijfsopname moeten organiseren, hoe ze de beschikbaarheid van voldoende arbeidskrachten kunnen waarborgen, hoe zij zich kunnen aanpassen aan en zich kunnen voorbereiden op demografische veranderingen, en hoe de jongere generatie kan deelnemen aan opleiding en werkgelegenheid in de agrarische sector.

Gevoed door de belangrijkste bevindingen van het SURE-Farm-project, is het doel van deze business brief om landbouwers en belanghebbenden bewust te maken van de kansen en uitdagingen met betrekking tot de verschillende aspecten van generatievernieuwing en bedrijfsopname in de landbouw.

Wat houdt generatievernieuwing allemaal in?

Familiale bedrijven zijn de meest voorkomende vorm van landbouwbedrijven binnen de EU. Voor familiale bedrijven is bedrijfsopname binnen het gezin de belangrijkste vorm van generatievernieuwing. Bedrijfsopname binnen het gezin is vaak de volledige overname van het bedrijf door de kinderen van de landbouwer. Daarnaast zijn er ook andere vormen van generatievernieuwing, bijvoorbeeld wanneer de ouder het officiële bedrijfshoofd blijft terwijl zoon/dochter een deel van het bedrijf overneemt (of voorlopig ingeschreven wordt als betaalde werknemer binnen het bedrijf). Op deze manier kunnen kinderen van landbouwers specifieke vaardigheden en kennis binnen brengen in het bedrijf.

Terwijl de discussies over generatievernieuwing in de landbouw grotendeels worden geassocieerd met familiale bedrijfsopdracht, is generatievernieuwing in feite veel breder. Steeds meer Europese landbouwbedrijven zijn afhankelijk van vaste en seizoensgebonden arbeidskrachten. Dit geldt voornamelijk voor groente- en



Generatievernieuwing in de landbouw komt voor in allerlei vormen: van bedrijfsopvolging binnen het gezin tot overname door een manager die werkt met ingehuurd arbeidskrachten. Ook het opstarten van nieuwe bedrijven is een optie.

fruitproducenten, en ook voor de lidstaten die na 2004 tot de EU zijn toegetreden. In veel van deze landen domineren grootschalige en coöperatieve landbouwbedrijven de agrarische productie. Op zulke landbouwbedrijven wordt het management vaak formeel in dienst genomen, waarbij de manager ook aandeelhouder kan zijn. In elk geval is het aantrekken van jonge bedrijfsleiders en arbeidskrachten nodig voor succesvolle generatievernieuwing op zulke bedrijven. In sommige Europese landbouwsystemen wordt generatievernieuwing ook beïnvloed door migratie. Landbouwers uit de oude lidstaten investeerden in de nieuwe lidstaten en maakten daarbij gebruik van de relatief goedkopere grondprijzen. Tegelijkertijd, en in de andere richting, zijn veel mensen uit de plattelandsgebieden van de nieuwe lidstaten tijdelijk of permanent gemigreerd naar oude lidstaten om te werken op landbouwbedrijven of voor een baan in de verwerkende agro-industrie.

Een minder voorkomende vorm van generatievernieuwing in de landbouw zijn de nieuwkomers (zonder landbouwachtergrond) die vreemde bedrijven overnemen (niet-familiale bedrijfsoverdracht) of zelfs een geheel nieuw landbouwbedrijf opstarten. Deze nieuwkomers introduceren vaak innovatieve bedrijfsmodellen en nieuwe ideeën of activiteiten op landbouwbedrijven.

Deze processen lopen samen met de vergrijzing van landbouwbedrijfsleiders en -medewerkers, maar ook met de vergrijzing van de gehele samenleving. Momenteel vindt er binnen Europa een demografische verschuiving plaats, die naar verwachting de komende decennia doorgaat. De huidige jongere generatie, opgegroeid in een digitaal tijdperk met ongekende mobiliteit, is wellicht het best in staat om landbouwsystemen verder te digitaliseren. Dit is essentieel voor de agrarische sector om de mondiale uitdagingen duurzaam aan te pakken. De agrarische sector concurreert echter met andere sectoren en stedelijke gebieden, dewelke vaak een flexibelere en meer dynamische levensstijl, hogere inkomens en aantrekkelijkere infrastructuur bieden in vergelijking met de meeste plattelandsgebieden.

Is een gebrek aan familiale opvolging een belangrijk aandachtspunt voor de veerkracht van landbouwsystemen?

De vaak geuite bezorgdheid dat er niet genoeg opvolgers in de EU zijn, is misleidend. Om de effecten van de beschikbaarheid van opvolgers op de veerkracht van verschillende Europese landbouwsystemen beter te begrijpen en te illustreren, zijn binnen het SURE-Farm-project op simulatie gebaseerde analyses uitgevoerd voor twee geselecteerde gevalstudies in de EU. De eerste gevalstudieregio wordt gedomineerd door kleine tot middelgrote familiebedrijven (Vlaanderen in het noorden van België); de tweede door grootschalige familiale en coöperatieve bedrijven (de Altmark-regio in het oosten van Duitsland). De simulaties vergeleken twee scenario's: één waarbij alle bedrijven een potentiële opvolger hadden en één waarin een aanzienlijk deel van de bedrijven geen opvolger had (bijvoorbeeld omdat een boer geen kinderen heeft, of kinderen niet geïnteresseerd zijn in de landbouw). In het eerste scenario kiest de opvolger ervoor om het bedrijf over te nemen op basis van toekomstig inkomen. In het tweede scenario laten de simulaties zien dat, ongeacht of alle bedrijven of slechts een klein deel van de bedrijven een opvolger hadden, beide regio's hun veerkracht



Er moet meer
aandacht worden
besteed aan de
kwaliteit van
generatievernieuwing
dan aan de kwantiteit
ervan.



toonden door hun essentiële functies te blijven vervullen, zoals het benutten van alle landbouwgrond, het leveren van voedsel en het genereren van inkomen uit landbouw.

Bovendien kan in de door kleine tot middelgrote familiebedrijven gedomineerde regio het scenario met minder opvolgers als een wenselijker scenario worden aangemerkt. Met minder bedrijven konden de resterende bedrijven groeien in omvang en intensiteit, waardoor hun efficiëntie en winstgevendheid toenamen. Uit de simulaties bleek dat het behaalde inkomen uit de landbouw voor de vergoeding van land, arbeid en kapitaal toenam omdat de resterende bedrijven efficiënter werden, met name door schaalvoordelen. Hoewel een dergelijke toekomst meer potentiële jonge boeren ertoe kan aanzetten om een bedrijf over te nemen, zou een meer winstgevende sector de uitdagingen waarmee jonge boeren momenteel worden geconfronteerd (o.a. toegang tot land en kapitaal) verder kunnen vergroten.

De bezorgdheid over het dalend aantal bedrijven moet in de context geplaatst worden en is niet enkel te wijten aan de afwezigheid van potentiële bedrijfsopvolgers. Een andere factor is de lage winstgevendheid, waardoor potentiële bedrijfsopvolgers werk zoeken buiten de sector. In regio's die worden gedomineerd door kleine en middelgrote landbouwbedrijven, hebben veel landbouwbedrijven te lijden onder een laag rendement, omdat schaal efficiëntie niet ten volle kan worden benut en grond duur is. Onder dergelijke omstandigheden bieden bedrijfsbeëindigingen als gevolg van het ontbreken van een opvolger of te lage winstgevendheid de resterende bedrijven kansen om de bedrijfsgrootte, efficiëntie en winstgevendheid te vergroten. Maar niet alle overgebleven bedrijven profiteren evenveel. Integendeel, juist de bedrijven die al relatief efficiënt zijn, profiteren het meest van de grond die ter beschikking komt of hebben het potentieel om hun efficiëntie verder te vergroten. Een dergelijke groei kan op regionaal niveau aanzienlijke economische voordelen opleveren, maar beleidsmakers moeten zich ook bewust zijn van mogelijke negatieve effecten voor milieu of leefbaarheid van het platteland.

Bovendien roepen de simulaties vragen op over beperkingen van de bedrijfsgroei met betrekking tot ingehuurde arbeidskrachten en maatschappelijke acceptatie. Zodra een familiebedrijf niet langer op gezinsarbeid kan steunen, wordt ook de lonen, kosten en beschikbaarheid van gekwalificeerde arbeidskrachten een probleem. Het verschil tussen ingehuurde en gezinsarbeid en het effect op de veerkracht van een bedrijf is vooral belangrijk in tijden van een crisis. Ingehuurde arbeid moet worden betaald, terwijl familiebedrijven vaak de capaciteit hebben om 'hun riem aan te halen'. De simulaties houden geen rekening met de rol van maatschappelijke acceptatie en of en hoe die de groei van bedrijven kan remmen. In het dichtbevolkte Vlaanderen is onbeperkte groei maatschappelijk niet wenselijk en dus wellicht niet haalbaar.

Uit de analyses blijkt dat men zich niet alleen moet concentreren op de hoeveelheid opvolgers, maar vooral ook op de kwaliteit en de perspectieven van bedrijfsopvolging. Er moet worden nagedacht over hoe opvolgers kunnen worden ondersteund, rekening houdend met de hoge kapitaalvereisten bij de overname van de grotere landbouwbedrijven. Het gaat hierbij niet alleen over gezinsbedrijven maar ook over bedrijven die werken met ingehuurde arbeidskrachten.

Divers, verbeterd en levenslang onderwijs dat beschikbaar is voor verschillende groepen van mogelijke bedrijfsopvolgers, speelt een belangrijke rol bij succesvolle generatievernieuwing.

Is er een toekomst voor landbouwonderwijs en -training ?

Aantrekkelijke en toekomstgerichte onderwijs- en opleidingsmogelijkheden in de agrarische sector zijn cruciaal voor de bedrijfsopvolging door nieuwe generaties. Landbouwtechnologie en landbeheer worden steeds complexer, waardoor het belangrijk is dat boeren hun vaardigheden voortdurend bijsturen en verbeteren. Landbouw vereist ook een aanzienlijke mate van bekwaamheid om dierenwelzijn te bevorderen en milieuproblemen tot een minimum te beperken. Toenemende publieke zorgen over dierenwelzijn en het milieu vereisen nieuwe vaardigheden voor bedrijfsbeheer, waaronder communicatievaardigheden en het anticiperen op mogelijke problemen en oplossingen.

Uit focusgroepen in Vlaanderen en in de Altmark-regio blijkt dat experts het belangrijk vinden om de vaardigheden van de werknemers in de landbouwsector te versterken. De vaardigheden en expertise van de mensen werkzaam in de sector, namelijk de bedrijfsleiders, gezinsleden, loonwerkers en vaste en seizoenswerknemers, moeten gelijke tred houden met de ontwikkeling van de sector.

Bovengenoemde technologische, economische en maatschappelijke trends vragen om een gedegen beroepsopleiding. Deze moet niet alleen leiden tot een voldoende kwalificatie voor de hedendaagse technologie, maar ook een goede basis bieden die boeren in staat stelt te blijven leren. Deskundigen uit de twee studiegebieden gaven in het bijzonder twee belangrijke gebieden aan waarbinnen boeren hun managementvaardigheden moeten verbeteren als aanvulling op hun technische kennis: financiële vaardigheden en inzicht in marktmechanismen. Door de financiële vaardigheden te verbeteren kunnen boeren betere beslissingen nemen op basis van factoren zoals de kosten per productie-eenheid, het rendement op investeringen, de impact van rente op leningen en risicobeheer. Een beter begrip van marktmechanismen, en met name marketing, toeleveringsketens en onderhandelingsposities, biedt boeren die informatie die nodig is om de beste strategieën voor hun activiteiten te kunnen gebruiken.

Binnen alle Europese landbouwregio's is er bij moderne bedrijven doorgaans behoefte aan geschoolde arbeidskrachten met een landbouwopleiding. Als gevolg hiervan kunnen boeren moeite hebben om genoeg werknemers te vinden met de juiste kwaliteiten. Om dit probleem aan te pakken, zijn passende opleidings- en onderwijsprogramma's nodig. Ze kunnen zich specifiek richten op werklozen binnen de regio die geïnteresseerd zijn in en in staat zijn om in de landbouw te werken. Bedrijven die afhankelijk zijn van gekwalificeerde ingehuurd arbeidskrachten, of die verwachten dit te worden, moeten zich actief en tijdig bezighouden met de (bij)scholing van werknemers. Ze moeten ook nadenken over hoe werken in de landbouwsector aantrekkelijker gemaakt kan worden. Omgekeerd moeten mensen die geïnteresseerd zijn om op een landbouwbedrijf te werken zich bewust zijn van de noodzaak om te investeren in een opleiding aan een hogeschool of universiteit en/of stage te lopen op een bedrijf.

Vanwege de moeilijkheden die grotere landbouwbedrijven hebben bij het aannemen van lokaal personeel, zijn buitenlandse arbeiders in veel regio's van de EU een



Bedrijfsovername heeft baat bij tijdige en open communicatie en planning, niet alleen met betrekking tot de productie zelf, maar ook met betrekking tot de juridische aspecten van bedrijfsoverdracht.



belangrijke bron van arbeidskrachten voor de landbouw. Deze migratie wordt sterk gedreven door de nog steeds aanzienlijke verschillen in niet-agrarische loonniveaus binnen de EU en de buurlanden. Vanwege de persoonlijke mobiliteit en interesse in de agrarische sector, kan het goed zijn dat jongeren uit deze landen investeren in een landbouwopleiding als stagiair, maar ook op landbouwscholen of zelfs universiteiten. Idealiter zou dit gepaard moeten gaan met het leren van een vreemde taal, zoals de lokale taal waar ze willen werken. Omgekeerd zouden grotere bedrijven misschien niet alleen lokaal moeten zoeken naar jonge studenten die geïnteresseerd zijn in een landbouwopleiding, maar ook in het buitenland. Gezien het belang van mobiliteit en de vraag naar permanente vormen van onderwijs en opleidingen, moeten boerenorganisaties en onderwijsinstellingen ook zorgen voor harmonisatie van technieken en opleiding tussen regio's en landen.

Wat is belangrijk bij het proces van bedrijfsovername?

Bedrijfsovername is een complex, multidimensionaal proces dat niet van de ene op de andere dag kan worden voltooid. Overdragers en potentiële opvolgers moeten daarom het opvolgingsproces ruim van tevoren plannen. Communicatie is essentieel voor een vlotte bedrijfsovername, waarbij de behoeften en belangen van alle partijen worden gerespecteerd. Als een potentiële opvolger aangeeft interesse te hebben om de boerderij over te nemen, kan hij/zij geleidelijk worden erkend als de opvolger door alle andere belanghebbenden op het bedrijf. De oudere generatie speelt een cruciale rol als mentor. Succesvolle bedrijfsovername vereist vaak dat de opvolger wordt ondersteund in zowel technische bedrijfsspecifieke kwesties als financiële en juridische aspecten met betrekking tot het runnen van het bedrijf. Tegelijkertijd kunnen de persoonlijke uitdagingen die vaak gepaard gaan met het loslaten van de boerderij verzacht worden voor de huidige bedrijfsleider door een geleidelijke aftreding, terwijl de volgende generatie gecoacht wordt. Er kan ook onwil zijn van de huidige bedrijfsleider om de boerderij legaal over te dragen vanwege financiële motieven. Beide soorten uitdagingen moeten op constructieve wijze worden aangepakt om plaats te maken voor de aspirant-boer.

Het opvolgingsproces kan aanzienlijk baat hebben bij professionele begeleiding en advies, zowel wat betreft de juridische en financiële aspecten als interpersoonlijke kwesties. Professionals kunnen toezien op een open en duidelijke communicatie tussen de voorgangers en opvolgers die zich niet alleen richt op de productie maar ook op de juridische en organisatorische aspecten van het bedrijf. Wettelijke bepalingen inzake het vennootschapsrecht, erfenis, fiscaal beleid en grondbezit kunnen de soepelheid van het opvolgingsproces sterk beïnvloeden en kunnen verregaande financiële gevolgen hebben. Daarom moeten beleidsmakers die bedrijfsovername in de landbouw willen ondersteunen nagaan of de nalatenschap en andere financiële voorschriften moeten worden herzien om de complexiteit van de bedrijfsoverdracht te weerspiegelen.

Wat zijn alternatieve verdienmodellen?

Hoewel het SURE-Farm-project niet rechtstreeks onderzoek deed naar alternatieve verdienmodellen, heeft het H2020 Project NEWBIE bedrijfsmodellen van jonge

Met name voor
nieuwkomers zijn het
minimaliseren van financiële
risico's, door inkomsten van
buiten de landbouw of door
gezamenlijke
ondernemingen, en toegang
tot nichemarkten
veelbelovende modellen.

Europese boeren, met name nieuwkomers, onderzocht. Toegang tot financieel kapitaal en de hoge aanloopkosten blijven een groot probleem voor jonge boeren. Dit is in het bijzonder het geval voor startende boeren die geen boerderij of land hebben geërfd. Om de financiële risico's bij het oprichten van een bedrijf te verminderen, zijn er verschillende alternatieve verdienmodellen geïdentificeerd. Het eerste alternatieve model is deeltijds boer zijn of een deel van het inkomen buiten de landbouw genereren, wat geen nieuw fenomeen is in de landbouw. Dit biedt zekerheid in moeilijker tijden. Een ander model zijn samenwerkingsverbanden of gemeenschappelijke ondernemingen ("*joint ventures*"), waarbij eigendom en risico's worden gedeeld door verschillende boeren. Vanwege de hoge financiële drempels en de relatief kleinere omvang van nieuwe landbouwbedrijven, is een algemene strategie voor nieuwkomers het zoeken van nichemarkten, zoals biologische landbouw in combinatie met zelfverkoop en gemeenschapslandbouw (CSA bedrijven - "Community Supported Agriculture"). Toegang tot dergelijke markten biedt boeren hogere prijzen dan de conventionele landbouw, waar bedrijven moeten opereren op grotere schaal om winst te behalen.

Hoe kun je jongeren aantrekken om te komen werken op een landbouwbedrijf?

Het aantrekken van jongeren om op landbouwbedrijven te werken vereist inspanningen van zowel boeren als overheden. Uit (focusgroep-)interviews met boeren en deskundigen bleek dat boeren die succesvol zijn in het werven en behouden van bekwaam talent verschillende strategieën hanteren. Een veel genoemde methode om arbeidskrachten te werven is door gebruik te maken van je persoonlijke netwerk. Bijvoorbeeld door advertenties/vacatures te verspreiden via regionale organisaties, of door contact op te nemen met kennissen/contactpersonen werkzaam in het hoger onderwijs of officiële boeren-netwerken, zoals boeren- en -verenigingen. Boeren die de tijd nemen om te investeren in jonge arbeidskrachten/jong talent door stageplekken aan te bieden, behalen een hoog rendement: zowel via afgestudeerden die geïnteresseerd zijn om voltijds te komen werken op het landbouwbedrijf, als ook door de mogelijkheid om vacatures te delen via het netwerk van de stagiairs. Sommige boeren noemen ook het belang van het creëren en behouden van een goed imago en goede werksfeer, zodat lokale jongeren positieve associaties hebben met het landbouwbedrijf. Om deze reden organiseren deze boeren jaarlijkse bijeenkomsten om mensen kennis te laten maken met het landbouwbedrijf, nemen zij contact op met lokale scholen, en ondersteunen zij nabijgelegen dorpen door middel van het uitlenen van machines/materiaal.

Een andere mogelijkheid om geschoolde arbeidskrachten te werven, is via potentiële opvolgers, die bezorgd zijn over de ontwikkeling en toekomstperspectief van het familiebedrijf of de verantwoordelijkheden die komen kijken bij het leiden van een landbouwbedrijf. Kandidaten die goed voorbereid zijn en bereid zijn om te werken op een landbouwbedrijf, en realistische salarisverwachtingen hebben, zullen naar alle waarschijnlijkheid veel kansen krijgen om op een ander landbouwbedrijf te werken. De grootste uitdagingen zijn echter psychologische belemmeringen om het familiebedrijf op te geven of in omvang te verkleinen, evenals juridische implicaties met betrekking



Het aantrekken van jongeren om in de landbouwsector te werken vereist niet alleen flexibiliteit van bedrijven, maar ook overheidsinvesteringen in plattelandsgebieden zonder sociale voorzieningen en degelijke infrastructuur.

tot belastingen en erfenis. Deze belemmeringen kunnen en moeten aangepakt worden door middel van professionele begeleiding en advies.

Indien bedrijfsleiders bezorgd zijn dat ze niet de geschikte arbeidskrachten kunnen aantrekken, correcte lonen kunnen uitbetalen, of werknemers managen, dan zouden ze zich kunnen voorbereiden door hun productieproces te digitaliseren of hun productiecapaciteit aan te passen. Deze aanpassingen kunnen zich zowel op het individuele bedrijf voltrekken alsook door samenwerking met andere bedrijven.

Vanuit diverse Europese case studies, heeft kwalitatief SURE-Farm onderzoek aangetoond dat de voldoening die landbouwers halen uit de 'buiten-levensstijl' en de verbintenis met de natuur de belangrijkste drijfkrachten zijn voor het werken in de landbouwsector. Werken in de landbouw wordt vaak geassocieerd met leven op het platteland. Echter, in een aantal Europese regio's, waar rurale gebieden verlaten zijn en er nog maar beperkte toegang is tot allerlei sociale voorzieningen, leidt deze associatie tot een verminderde aantrekkelijkheid om te werken in de landbouwsector. Om de aantrekkelijkheid van deze rurale gebieden te verbeteren, zou re-immigratie naar deze gebieden gestimuleerd kunnen worden.

Naast die van het individuele bedrijf, dienen ook de reputatie van de landbouwsector en het werken in de landbouw verbeterd te worden. Het draait daarbij niet enkel om vooruitzichten op een voldoende inkomen, de werkomstandigheden of specifieke verwachtingen van jongere generaties. Ook schandalen rond dierenwelzijn en milieuvervuiling hebben bijgedragen tot een negatieve reputatie voor de landbouwsector. De complexiteit van de landbouwregelgeving neemt verder ook toe naast het stressniveau van veel boeren. Verschillende boeren stellen zichzelf daarom de vraag of ze hun kinderen moeten aanmoedigen om de landbouw in te gaan, gelet op de psychologische en economische druk. Om deze druk te overwinnen, moeten de bezorgdheden van het publiek worden aangepakt en moeten manieren worden gevonden om het grote publiek te overtuigen dat moderne en toekomstgerichte landbouw in overeenstemming is en zal zijn met de maatschappelijke verwachtingen.

Samenvatting

- De agrarische sector moet voor de jonge generatie concurreren met andere sectoren en stedelijke gebieden, die een dynamischere levensstijl en vaak hogere inkomens bieden.
- Generatievernieuwing in de landbouw komt voor in allerlei vormen: van bedrijfsopvolging binnen het gezin tot overname door een manager die werkt met ingehuurd arbeidskrachten. Ook het opstarten van nieuwe bedrijven is een optie.
- Er moet meer aandacht worden besteed aan de kwaliteit van generatievernieuwing dan aan de kwantiteit ervan.
- Divers, verbeterd en levenslang onderwijs dat beschikbaar is voor verschillende groepen van mogelijke bedrijfsopvolgers, speelt een belangrijke rol bij succesvolle generatievernieuwing.



- Bedrijfsovername heeft baat bij tijdige en open communicatie en planning, niet alleen met betrekking tot de productie zelf, maar ook met betrekking tot de juridische aspecten van bedrijfsoverdracht.
- Met name voor nieuwkomers zijn het minimaliseren van financiële risico's, door inkomsten van buiten de landbouw of door gezamenlijke ondernemingen, en toegang tot nichemarkten veelbelovende modellen.
- Het aantrekken van jongeren om in de landbouwsector te werken vereist niet alleen flexibiliteit van bedrijven, maar ook overheidsinvesteringen in plattelandsgebieden zonder sociale voorzieningen en degelijke infrastructuur.

Referenties

- 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-Farm 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.agsy.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

