

**Agricultura trebuie să concureze pentru generația mai tânără cu alte sectoare economice și cu zonele urbane, care oferă stiluri de viață mai flexibile și adesea venituri mai mari.**

### Motivare

Proiectul SURE-Farm își propune o mai bună înțelegere a rezilienței sistemelor agricole europene și elaborarea de recomandări pentru îmbunătățirea acestora. Un sistem agricol este caracterizat prin funcțiile sale, condițiile locale, actorii și părțile interesate. Principalii actori și părți interesate sunt fermierii, tânăra generație potențial interesată să lucreze în cadrul sistemului agricol, asociațiile fermierilor, instituțiile financiare, cooperativele, actorii din lanțul de aprovizionare, ONG-urile, societatea civilă și administrația publică. Reziliența sistemului agricol este definită drept capacitatea acestuia de a-și îndeplini funcțiile societale în contextul schimbărilor economice, sociale, de mediu și instituționale din ce în ce mai complexe (Meuwissen et al. 2019). Aceste funcții includ furnizarea de bunuri private, cum ar fi produse agricole, venituri pentru fermieri și zone rurale, precum și bunuri publice, cum ar fi biodiversitatea, peisaje, sănătatea consumatorilor și securitatea alimentară.

O piatră de temelie importantă pe termen lung a rezilienței unui sistem agricol este reînnoirea generațională. Sau, altfel spus, sistemele agricole sunt atractive pentru intrarea generației tinere doar dacă oferă perspective pe termen lung. În cadrul Uniunii Europene, sistemele agricole regionale diferă substanțial în ceea ce privește caracteristicile organizatorice și demografice, sistemele de producție, condițiile naturale, instituționale și de infrastructură locale. În consecință, reînnoirea generațională are mai multe fațete și este legată de multe aspecte diferite, precum: dacă și cum fermele ar trebui să-și organizeze procesul de succesiune, cum pot fermele să-și asigure suficientă forță de muncă disponibilă, cum pot să se adapteze și să se pregătească pentru schimbările generaționale și demografice, și cum generația tânără poate beneficia de oportunități de instruire și ocupare în sectorul agricol.

Alimentat de constatările principale ale proiectului SURE-Farm, scopul acestei informări este să sensibilizeze fermierii și părțile interesate în legătură cu oportunitățile și provocările implicate de diversele aspecte ale reînnoirii generaționale.

### Ce înseamnă reînnoirea generațională?

Dată fiind prevalența agriculturii familiale în întreaga Uniune Europeană, succesiunea intrafamilială a fermei continuă să fie tipul cel mai frecvent de reînnoire generațională. În timp ce succesiunea intrafamilială este adesea interpretată ca forma de succesiune prin care copiii preiau în mod formal controlul complet asupra fermei de la părinții lor, există și alte forme de reînnoire generațională intrafamilială. Spre exemplu, cea în care copiii preiau o parte din afacerea agricolă, sau în care intră în activitatea agricolă la fermă în calitate de angajați remunerați – adesea cu sarcini specifice care aduc noi competențe și cunoștințe la fermă – iar părintele rămâne șeful oficial al fermei.

Deși discuțiile despre reînnoirea generațională în agricultură sunt, în mare măsură, asociate cu succesiunea intrafamilială, reînnoirea generațională este un concept mult mai larg. Un număr din ce în ce mai mare de ferme europene, inclusiv din țările care au aderat la UE după 2004, se bazează pe forța de muncă angajată permanentă și sezonieră, în special pentru producția de legume și fructe. În multe din aceste țări, fermele corporative și cooperativele, împreună



**Reînnoirea generațională a fermei include succesiunea intra- și extrafamilială, angajarea managerilor și a forței de muncă, precum și entități nou create.**

cu marile ferme familiale domină activitatea agricolă. În fermele corporative și cooperative, chiar și managerii fermei sunt adesea angajați cu contract de muncă; deci managerul poate fi acționar, iar reînnoirea generațională înseamnă atragerea unor noi manageri și a forței de muncă tinere. Reînnoirea generațională a unor sisteme agricole este de asemenea afectată de fenomenul migrației. Fermierii din vechile state membre ale UE au investit în noile state membre, beneficiind de pe urma prețurilor relativ mai scăzute ale terenurilor. În același timp, prin contrast, multe persoane din zonele rurale ale noilor state membre au migrat temporar sau permanent pentru a lucra în agricultură și în industria procesatoare din vechile state membre UE.

Există, de asemenea, și o formă mai puțin frecventă de reînnoire generațională: apariția unor noi operatori prin preluarea fermelor existente, apelând la mecanismul succesiunii extrafamiliale sau prin crearea unor ferme cu totul noi. Noii operatori introduc adesea modele de afaceri, idei și activități inovatoare.

Aceste procese se suprapun peste îmbătrânirea managerilor și a lucrătorilor agricoli, dar și a societății în general. În prezent Europa se află în mijlocul unei schimbări demografice care se preconizează că va continua și în deceniile următoare. Generațiile mai tinere sunt mult mai puțin numeroase decât generația exploziei demografice din anii '80 care va ieși la pensie în următoarele decenii și, mai mult, ele au crescut într-o eră digitală cu o mobilitate fără precedent. Astfel, generațiile mai tinere pot fi cel mai bine poziționate pentru digitalizarea sistemelor agricole moderne, ceea ce va fi esențial pentru ca sectorul agricol să răspundă în mod durabil provocărilor globale și să facă față unei economii și societăți din ce în ce mai digitalizate. Sectorul agricol se află în competiție pentru membrii tinerei generații cu alte sectoare și cu zonele urbane, acestea din urmă oferind adesea stiluri de viață mai flexibile și mobile, venituri mai mari, și infrastructuri mai atractive decât multe zone rurale.

### **Este lipsa succesorilor fermelor familiale un motiv de îngrijorare pentru reziliența sistemelor agricole?**

Adesea invocată, îngrijorarea legată de faptul că nu există suficienți succesori în UE este înșelătoare. Pentru o mai bună înțelegere și ilustrare a efectelor disponibilității succesorilor asupra rezilienței diferitelor sisteme agricole europene, în cadrul proiectului SURE-Farm au fost realizate analize bazate pe simulări aplicate asupra unor regiuni studiu de caz selectate în proiect. Cele două regiuni sunt dominate fie de ferme familiale de dimensiune mică spre medie (în Flandra, în partea de nord a Belgiei), fie de mari ferme familiale, ferme corporative sau cooperatiste (în Altmark, în partea de est a Germaniei). Simulările au comparat două scenarii: unul în care toate fermele au avut un potențial succesor și unul în care o pondere substanțială de ferme nu au avut succesor (de exemplu, dacă un fermier nu are copii, dacă copiii nu pot fi capabili să conducă ferma, sau copiii nu sunt interesați de activitatea agricolă). În primul scenariu, succesorul alege să preia ferma în funcție de veniturile potențiale. În al doilea scenariu, simulările arată că indiferent dacă toate fermele sau numai o mică parte din ferme au avut succesor, ambele regiuni au demonstrat reziliență prin păstrarea funcțiilor lor esențiale, cum ar fi utilizarea întregii suprafețe de teren, furnizarea de alimente și generarea de venit din activitatea agricolă.



Ar trebui pus mai mult accent pe calitatea succesiunii și nu pe numărul de succesori.



Mai mult, în regiunea în care predomină fermele familiale de dimensiune mică spre medie, scenariul cu mai puțini succesori a condus la mai multe efecte economice și sociale pozitive. Scăderea numărului de ferme face ca fermele rămase să poată să își sporească suprafața de teren și intensitatea activității și, prin urmare, să dobândească o eficiență și profitabilitate mai mari. Simulările au demonstrat că venitul factorial obținut din agricultură pentru remunerarea terenului, forței de muncă și capitalului a crescut, deoarece fermele rămase au devenit mai eficiente, în special datorită economiei de scară. În timp ce un astfel de viitor e posibil să atragă mai mulți tineri să intre în această activitate, un sector mai profitabil ar putea intensifica provocările cu care tinerii fermieri se confruntă în prezent legate de accesul la resursele funciare și capital.

Îngrijorările legate de scăderea numărului de ferme trebuie contextualizate și nu pot fi atribuite în mod exclusiv absenței potențialilor succesori ai fermelor. Un alt factor determinant al închiderii activității fermei este profitabilitatea scăzută, care determină pe actualii și pe potențialii fermieri să caute un loc de muncă în afara sectorului. În regiunile dominate de ferme de dimensiune mică spre medie, multe ferme au de suferit de pe urma eficienței scăzute, deoarece eficiența de scară nu poate fi exploatată, precum și de pe urma concurenței acerbe pentru factorul de producție cel mai căutat, terenul agricol. În asemenea condiții, închiderea unor ferme determinată de lipsa unui succesor sau a profitabilității scăzute oferă fermelor rămase oportunități de creștere a dimensiunii funciare, eficienței și profitabilității. Totuși, nu toate fermele care supraviețuiesc beneficiază în mod egal de aceste oportunități. Mai curând, acele ferme care deja sunt relativ mai eficiente beneficiază de terenul disponibil sau au potențial de creștere rapidă a eficienței. O asemenea creștere poate asigura beneficii economice substanțiale la nivel regional, dar factorii de decizie ar trebui să fie conștienți de eventualele compromisuri cu potențiale efecte secundare asupra mediului.

În plus, simulările ridică întrebări legate de anumite limite ale creșterii dimensiunii fermelor, întrebări cu privire la forța de muncă angajată și acceptarea socială. Din moment ce o familie nu se mai poate baza, în principal, pe forța de muncă familială, disponibilitatea forței de muncă calificate angajate, nivelul salariilor și costul forței de muncă angajate devin o problemă de luat în considerare. Diferența între forța de muncă angajată și forța de muncă familială și efectul asupra rezilienței fermei devin deosebit de importante în perioadele de criză. Lucrătorii angajați trebuie plătiți, în timp ce fermele familiale adesea au capacitatea de a "strânge cureaua" și/sau de a-și susține costurile din capitaluri proprii, pentru o perioadă de timp. Simulările nu iau în considerare rolul acceptării sociale, în special în cazul creșterii dimensiunii fermei. În Flandra, regiune caracterizată de o densitate mare a populației, creșterea nelimitată a mărimii și densității fermelor mari este posibil să nu fie acceptată din punct de vedere social și să se confrunte cu rezistența publică și politică.

Analizele arată că nu trebuie să ne concentrăm doar asupra numărului de succesori, ci ar trebui să ne preocupe și calitățile succesorilor, rolurile și perspectivele acestora. Trebuie să ne gândim cum pot fi sprijiniți succesorii cu calități manageriale ridicate, în special cu privire la nevoia mare de capital implicată de preluarea unor ferme mai mari.

Educația permanentă îmbunătățită și diversificată, disponibilă diferitelor părți interesate, joacă un puternic rol în reînnoirea generațională de succes.



O reînnoire generațională de succes trebuie să ia în considerare, pe lângă proprietarul sau managerul fermei, cum să vină în sprijinul fermelor cu forță de muncă angajată calificată.

### Învățământul și instruirea în domeniul agricol au un viitor?

Atractivitatea și orientarea spre viitor a oportunităților educaționale și de formare profesională în domeniul agriculturii sunt cruciale pentru o reînnoire generațională de succes. Tehnologia și managementul agricol devin din ce în ce mai complexe, pe măsură ce activitățile agricole cresc rapid în dimensiuni. Cu asemenea evoluții, fermierii trebuie să își dezvolte și să își perfecționeze continuu competențele financiare. Activitatea agricolă necesită un volum semnificativ de competență pentru a reduce la minimum problemele legate de bunăstarea animalelor și de mediul înconjurător. Creșterea preocupărilor publice legate de bunăstarea animalelor și de mediul înconjurător necesită noi competențe legate de gestionarea fermelor, incluzând competențe de comunicare precum și anticiparea problemelor și potențialelor soluții.

Focus grupurile din Flandra și Altmark au arătat că experții iau în considerare nevoia de a consolida competențele celor angajați în acest sector. Competențele și expertiza fermierilor, managerilor de fermă și ale angajaților trebuie să reflecte dezvoltarea sectorului. Tipurile de educație relevante diferă totuși între cele două grupuri: forța de muncă familială și forța de muncă angajată.

Tendențele tehnologice, economice și societale mai sus menționate necesită o pregătire profesională solidă. Formele de instruire trebuie să asigure nu numai o calificare adecvată care să fie actualizată cu tehnologia de ultimă generație, ci să ofere și un fundament solid pe baza căruia fermierii să își poată continua învățarea. Experții din cele două regiuni studiate au definit în mod specific două domenii cheie pentru care fermierii trebuie să își perfecționeze competențele manageriale, pentru a-și completa cunoștințele tehnice dobândite în mod obișnuit în cadrul agriculturii familiale: competența financiară și înțelegerea mecanismelor pieței. Îmbunătățirea competenței financiare face ca fermierii să ia decizii mai bune pe baza unor factori precum costurile pe unitate de producție, rentabilitatea investițiilor, impactul dobânzilor la împrumuturi și gestionarea riscurilor. O mai bună înțelegere a mecanismelor de piață, în special a activității de marketing, a lanțurilor de aprovizionare și a puterii de negociere oferă fermierilor informațiile necesare pentru implementarea celor mai bune strategii pentru coordonarea activității productive.

În toate regiunile europene, fermele moderne solicită din ce în ce mai mult forță de muncă instruită, cu educație agricolă. Ca urmare, fermierii trebuie să facă multe eforturi pentru a găsi volumul necesar de lucrători calificați. Pentru a rezolva această problemă, sunt necesare programe de instruire și educație adecvate. Acestea ar putea viza, cu precădere, persoanele șomere din regiune care sunt interesate și capabile să lucreze în agricultură. Fermele care depind de forța de muncă calificată angajată sau se așteaptă să devină dependente de aceasta ar trebui să se implice activ și din timp în dezvoltarea resurselor umane. Ele ar trebui de asemenea să aibă în vedere creșterea atractivității muncii în agricultură. De cealaltă parte, persoanele interesate să lucreze la fermă ar



**Sucesiunea fermei beneficiază foarte mult de urma comunicării deschise și planificării în timp util nu numai în ceea ce privește producția agricolă, ci și cu privire la aspectele juridice formale ale transferului fermei.**



trebui să devină conștiente de necesitatea de a-și investi timpul în formare la un colegiu sau universitate sau/și prin stagii de practică.

Din cauza dificultăților întâmpinate în angajarea lucrătorilor agricoli locali, lucrătorii străini au devenit o sursă majoră de forță de muncă în agricultură în multe regiuni din UE. Această migrație este puternic determinată de diferențele încă substanțiale ale nivelurilor salariilor din UE și din țările vecine, dar și de diferențele dintre salariile din agricultură și cele din activități ne-agricole. Date fiind mobilitatea personală și interesul pentru agricultură, e posibil ca tinerii din aceste țări să investească în formarea agricolă prin ucenicie precum și prin studiu în școli sau chiar universități agricole. În mod ideal, aceasta ar trebui însoțită de instruirea într-o limbă străină, cum ar fi limba locală din zona unde doresc să lucreze. Pe de altă parte, fermele mai mari pot să caute tineri interesați de formare și educație agricolă nu numai pe plan local, ci și în străinătate. Mai mult, având în vedere relevanța mobilității și cererii de educație și formare continuă, organizațiile fermierilor și instituțiile publice ar trebui să se asigure că standardele și tehnicile educaționale sunt compatibile între regiuni și țări.

### Ce este important în procesul de transfer al fermei?

Transferul fermei este un proces complex, multidimensional, care nu poate fi realizat peste noapte. Prin urmare, cei care transferă și potențialii succesori ar trebui să își planifice cu mult timp înainte procesul de succesiune. Comunicarea este cheia unei succesiuni bine organizate, în care sunt respectate nevoile și interesele tuturor părților. Dacă un potențial succesori își manifestă interesul în preluarea fermei, poate fi recunoscut treptat ca succesori de către toate celelalte părți interesate din fermă. Acest proces poate coincide cu implementarea formelor de management cooperatist în luarea deciziilor strategice de la fermă, prin care vor fi urmărite atât scopurile pe termen scurt, cât și cele pe termen lung ale fermei. Un rol crucial în succesiunea fermei îl are calitatea de mentor al generației mai în vârstă. O succesiune reușită a fermei adesea necesită ca succesori să primească sprijin, atât în ceea ce privește aspectele tehnice, specifice exploatației agricole, cât și în aspectele financiare și juridice legate de conducerea fermei. În același timp, renunțarea treptată în paralel cu pregătirea generației următoare poate atenua provocările personale asociate renunțării. Cu toate acestea, motivațiile financiare pot explica de asemenea reticența actualului manager al fermei de a ceda în mod legal ferma. Ambele tipuri de provocări trebuie abordate în mod constructiv pentru a face loc fermierului aspirant.

Procesul succesoral poate beneficia în mod substanțial de îndrumare și consiliere profesională cu privire la problemele juridice și financiare precum și la problemele interpersonale. Profesioniștii pot superviza comunicarea deschisă și clară între predecesori și succesori, care se concentrează nu numai pe producție, ci și pe aspectele juridice și organizatorice ale fermei. Dispozițiile privind dreptul societăților comerciale, moștenirea, politicile fiscale și deținerea terenurilor pot afecta în mod semnificativ desfășurarea în bune condiții a procesului de succesiune și pot avea ample consecințe financiare. Prin urmare, în plus, factorii de decizie interesați să sprijine reînnoirea generațională în agricultură ar trebui să analizeze dacă reglementările privind moștenirea și alte reglementări financiare necesită actualizare pentru a reflecta complexitatea transferului fermelor.

### Care ar fi modelele alternative?

Deși proiectul SURE-Farm nu s-a ocupat în mod direct de modele alternative de afaceri, proiectul NEWBIE H2020 a analizat modelele de afaceri ale tinerilor fermieri europeni, în special în cazul noilor intrați în această activitate. Accesul la capitalul financiar și costurile de înființare mari continuă să reprezinte o mare problemă pentru tinerii fermieri și în special pentru cei care nu au moștenit o fermă sau un teren. Pentru a reduce riscurile financiare asociate înființării unei ferme, în rândul tinerilor fermieri s-au dezvoltat mai multe modele alternative. Deși nu este nou, primul model este acela al agriculturii cu timp parțial, sau cu o parte de venit provenind din afara agriculturii. Acesta oferă securitate în perioadele mai dificile, cum ar fi o recoltă slabă sau prețuri scăzute. Alt model este reprezentat de societățile mixte, unde proprietatea și riscurile sunt împărțite între mai mulți fermieri. Din cauza barierelor financiare mari la intrarea în agricultură și dimensiunii generale relativ mici a noilor ferme, o strategie comună pentru noii intrați este accesarea piețelor de nișă, cum ar fi agricultura ecologică combinată cu vânzarea directă pe lanțuri scurte și cu agricultura sprijinită de comunitate. Accesarea unor asemenea piețe dă posibilitatea fermierilor să obțină prețuri mai mari decât în cazul agriculturii convenționale, unde fermele trebuie să funcționeze la o scară mai mare pentru a obține profit.

### Cum pot fi atrași tinerii să lucreze la fermă?

Atragerea tinerilor să lucreze la fermă necesită eforturi din partea fermierilor și guvernelor. Interviuurile cu fermieri și focus grupurile cu experți au relevat faptul că fermierii care au succes în obținerea și reținerea talentelor calificate au mai multe strategii. Utilizarea rețelelor/relațiilor personale este o metodă frecvent citată de obținere a forței de muncă. Aceasta poate însemna difuzarea de reclame în cadrul organizațiilor regionale, accesarea contactelor din învățământul vocațional sau universitar și, desigur, din mai multe rețele oficiale ale fermierilor, cum ar fi uniunile sau asociațiile de fermieri. Fermele care alocă timp să investească în forța de muncă tânără, prin stagii de practică, obțin un randament suplimentar din investiția lor: fie prin foștii elevi/studenti care devin interesați să revină permanent la fermă după ce își termină studiile, fie prin utilizarea rețelelor de stagieri pentru a face publicitate ofertelor de muncă. Alți fermieri vorbesc despre importanța creării și menținerii unei bune imagini și atmosfere de lucru la nivelul fermei astfel încât tinerii din zonă să aibă o impresie pozitivă legată de ferma lor. Ei realizează acest lucru prin organizarea unor întruniri anuale prin care oamenii sunt familiarizați cu ferma, li se prezintă școlile locale și se asigură sprijin satelor învecinate prin împrumutul de mașini, atunci când este necesar.

O altă oportunitate de a obține forță de muncă instruită este de a apela la potențialii succesori ai fermelor familiale care sunt preocupați de perspectivele de dezvoltare ale fermei lor sau de cerințele conducerii unei ferme. Candidații care sunt mobili, bine echipați, dispuși să lucreze la fermă și au așteptări salariale realiste vor beneficia de multe oportunități de a lucra la alte ferme. Desigur, provocări mari pentru acest tip de mobilitate rezultă din barierele psihologice legate de renunțarea la propria fermă sau din micșorarea dimensiunilor acesteia, precum și din implicațiile juridice, legate în



Atragerea tinerilor în munca agricolă necesită nu numai mai multă mobilizare și flexibilitate din partea fermelor, ci și investiții guvernamentale în zonele rurale lipsite de servicii sociale și infrastructură adecvată.

special de impozitare și moștenire. Ambele bariere pot și ar trebui abordate prin îndrumare și consiliere profesională.

Dacă fermierii sunt îngrijorați că nu vor putea atrage forța de muncă necesară, să plătească salarii competitive sau să gestioneze forța de muncă angajată, ei ar trebui să se pregătească fie prin raționalizare pe baza digitalizării producției, fie prin adaptarea capacităților lor de producție. Aceste adaptări pot apărea în cadrul unei ferme sau prin colaborare între ferme.

În cadrul diverselor studii de caz europene, cercetarea calitativă din proiectul SURE-Farm a arătat că o motivație majoră pentru munca în agricultură este satisfacția obținută din stilul de viață în aer liber și conectarea cu natura. Munca în sectorul agricol este frecvent asociată cu traiul în zona rurală. În unele regiuni europene, unde zonele rurale sunt abandonate iar serviciile sociale lipsesc, această asociere face să scadă atractivitatea muncii în agricultură. Îmbunătățirea atractivității acestor zone rurale ar putea veni în sprijinul repopulării acestor zone.

Dincolo de sfera exploatației individuale, este necesară îmbunătățirea reputației agriculturii și a muncii în agricultură. Imaginea agriculturii este legată și de alte aspecte decât de perspectivele veniturilor și de condițiile practice de muncă sau de așteptările specifice ale generațiilor mai tinere. Astfel, scandalurile legate de bunăstarea animalelor sau problemele de mediu au avut drept rezultat o proastă reputație a agriculturii. Există din ce în ce mai multe reglementări în agricultură, iar odată cu ele crește și stresul fermierilor. Mulți fermieri își pun întrebarea dacă să își încurajeze copiii să intre în agricultură, având în vedere presiunea de natură psihologică, de reglementare și economică. Pentru a depăși această presiune, va trebui să se răspundă îngrijorărilor publice și ca publicul larg să fie convins că agricultura modernă și viitoare va răspunde așteptărilor societății.

### Rezumat

- Agricultura trebuie să concureze pentru generația mai tânără cu alte sectoare economice și cu zonele urbane, care oferă stiluri de viață mai flexibile și adesea venituri mai mari.
- Reînnoirea generațională a fermei include succesiunea intra- și extrafamilială, angajarea managerilor și a forței de muncă, precum și entități nou create.
- Ar trebui pus mai mult accent pe calitatea succesiunii și nu pe numărul de succesori.
- Educația permanentă îmbunătățită și diversificată, disponibilă diferitelor părți interesate, joacă un puternic rol în reînnoirea generațională de succes.
- Succesiunea fermei beneficiază foarte mult de pe urma comunicării deschise și planificării în timp util nu numai în ceea ce privește producția agricolă, ci și cu privire la aspectele juridice și formale ale transferului fermei.



- În special pentru noii intrați în agricultură, reducerea la minimum a riscului financiar, pe baza veniturilor din afara agriculturii sau a unei afaceri în cooperare, și accesarea unor piețe de nișă reprezintă modele promițătoare de explorat.
- Atragerea tinerilor în munca agricolă necesită nu numai mai multă mobilizare și flexibilitate din partea fermelor, ci și investiții guvernamentale în zonele rurale lipsite de servicii sociale și infrastructură adecvată.

### Recomandări de lectură

- 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., Dinculescu, C., Dinu-Vasiliu, C., Dobay, K., Dollean, E., Fiorini, E., Florian, V., Gavrilesco, 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](https://surefarmproject.eu/wordpress/wp-content/uploads/2020/03/D3.5._Report-on-future-farm-demographics-and-structural-change.pdf)

