



Papa, ik wil ook boer worden!

Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van een melkveehouder om zijn bedrijf te beëindigen?

Hermineke Vonk- de Groot
Studentnummer: 041312
Master Contextuele Benadering, Cohort: 23-25
MCB-2.THESIS-23|24-1
Docent LWG: Dr. J. van der Meiden

Inleverdatum: 28 maart 2025
Aantal woorden: 12098

ABSTRACT

This study contributes to the counseling of dairy farmers who end their farms by stopping milking. Through literature study and analysis of semistructured interviews, the following question has been answered: How does loyalty, as articulated in contextual theory, play a role in a dairy farmer's considerations to end the farm? To this end, six dairy farmers, five partners, and six farm advisors and suppliers from different provinces in the Netherlands were interviewed.

The study shows that loyalty plays an important role in the considerations to end a dairy farm. Farmers are aware that they are in the line of generations and would prefer the farm to continue to the next generation. In this way, they demonstrate existential loyalty. Dairy farmers indicate that missing a successor is the main reason for quitting the farm. In addition, age, health, and financial considerations may also play a role.

Dairy farmers are attached to the place where they live, and often, when farms cease operation, they choose to continue to live at that location. The family history that is linked to that place plays a part in this. In many cases the dairy farmers have developed an affection for the cows. Additionally, the generation-long breeding has often strengthened an attachment with the profession. Regarding this attachment, one can speak of acquired loyalty that reinforces existential loyalty. This adds weight to the choice of termination.

Keywords:

Qualitative research, loyalty, Boszormenyi-Nagy, dairy farmers, dairy farm termination

SAMENVATTING

Dit onderzoek draagt bij aan de begeleiding van melkveehouders die hun bedrijf beëindigen door te stoppen met melken. Door literatuuronderzoek en het analyseren van semigestructureerde interviews is er een antwoord gegeven op de volgende vraag: Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van een melkveehouder om het bedrijf te beëindigen? Daarvoor zijn er zes melkveehouders, vijf partners en zes erfbetreders uit verschillende provincies van Nederland geïnterviewd.

Uit het onderzoek blijkt dat loyaliteit een belangrijke rol speelt bij de overwegingen om een melkveebedrijf te beëindigen. Boeren zijn zich ervan bewust dat ze in de lijn van de generaties staan en willen het liefst dat het bedrijf doorgaat naar de volgende generatie. Op deze manier geven ze blijk van existentiële loyaliteit.

Melkveehouders geven het missen van een opvolger als belangrijkste reden om met het bedrijf te stoppen. Daarnaast kunnen leeftijd, gezondheid en financiële afwegingen ook een rol spelen.

Melkveehouders zijn gehecht aan de woonplek en vaak kiezen ze bij bedrijfsbeëindiging om op de locatie te blijven wonen. De familiehistorie die verbonden is aan de plek speelt daarin mee. Ze zijn tevens in veel gevallen gehecht aan de koeien, waarbij generatielange fokkerij de verbondenheid versterkt. Bij deze verbondenheid kan er gesproken worden over verworven loyaliteit die de existentiële loyaliteit versterkt. Hierdoor wordt de keuze tot beëindiging verzaamd.

Kernwoorden:

Kwalitatief onderzoek, loyaliteit, Boszormenyi-Nagy, melkveehouders, beëindiging melkveebedrijf

INHOUDSOPGAVE

ABSTRACT	1
SAMENVATTING.....	2
INHOUDSOPGAVE	3
VOORWOORD	5
1. INLEIDING	6
1.1. Aanleiding	6
1.2. Probleem-, vraag- en doelstelling.....	7
2. LOYALITEIT BIJ BEDRIJFSBEËINDIGING VAN EEN AGRARISCH FAMILIEBEDRIJF	9
2.1. Loyaliteit in de contextuele theorie.....	9
2.1.1. <i>Loyaliteit vanuit ethisch perspectief</i>	9
2.1.2. <i>Conclusie</i>	11
2.2. Loyaliteit binnen een agrarisch familiebedrijf	11
2.3. Loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging.....	12
3. ONDERZOEKSMETHODEN	15
3.1. Literatuuronderzoek.....	15
3.2. Semigestructureerde interviews.....	15
3.3. Onderzoekspopulatie	16
3.4. Verloop van het onderzoek.....	17
3.5. Data-analyse.....	17
3.6. Borgen van betrouwbaarheid en validiteit.....	17
4. HOE ERVAREN MELKVEEHOUDERS LOYALITEIT BIJ BEDRIJFSBEËINDIGING?	19
4.1. Achtergrondinformatie	19
4.2. Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit?	19
4.2.1. <i>De kenmerken van melkveehouders</i>	19
4.2.2. <i>Uitingen van verbondenheid bij de start en de bedrijfsvoering</i>	20
4.3. Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging?	20
4.3.1. <i>Redenen om met de melkveehouderij te stoppen</i>	20
4.3.2. <i>Rondom de beëindiging</i>	20
4.3.3. <i>Uitingen van verbondenheid rondom de bedrijfsbeëindiging</i>	21
4.4. Conclusie	22
5. WAT NEMEN ERFBETREDERS WAAR VAN LOYALITEIT BIJ MELKVEEHOUDERS BIJ BEDRIJFSBEËINDIGING?.....	24
5.1. Achtergrondinformatie	24

5.2.	Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit bij melkveehouders?	24
5.2.1.	<i>Wat zijn kenmerken van melkveehouders</i>	24
5.2.2.	<i>Uitingen van verbondenheid bij de start en bij de bedrijfsvoering</i>	25
5.3.	Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit bij melkveehouders bij bedrijfsbeëindiging?	25
5.3.1.	<i>Redenen om met de melkveehouderij te stoppen</i>	25
5.3.2.	<i>Rondom de beëindiging</i>	26
5.3.3.	<i>Uitingen van verbondenheid rondom de bedrijfsbeëindiging</i>	26
5.4.	Conclusie	27
6.	CONCLUSIE	29
6.1.	Inleiding	29
6.2.	Conclusie	29
7.	DISCUSSIE	32
7.1.	Relevantie van het onderzoek	32
7.2.	Beperkingen van het onderzoek	32
7.3.	Externe validiteit	32
7.4.	Aanbevelingen voor de praktijk	33
7.5.	Aanbevelingen voor verder onderzoek	33
	REFERENTIES	34
	BIJLAGE 1; INTERVIEWLEIDRAAD	39
	Interviewleidraad bedrijfsopvolger	39
	Interviewleidraad partner	41
	Interviewleidraad erfbetreder	44
	BIJLAGE 2: INFORMED CONSENT	46
	Inleiding	46
	Informed Consentformulier (Toestemmingsverklaringsformulier)	47
	BIJLAGE 3: KERNLABELSCHEMA	48
	Kernlabelschema: Bedrijfsopvolgers en partners	48
	Kernlabelschema: Erfbetreders	51

VOORWOORD

Tijdens de Post-hbo Contextuele hulpverlening vroeg ik aan een docent of er wel eens contextueel onderzoek was gedaan binnen de agrarische sector? Er werd ontkennend op geantwoord. Ik was oprecht verrast, verbolgen misschien wel.

Het is een sector waarin de familie een grote rol speelt. Het is immers in bijna alle gevallen een familiebedrijf, waarbij prive en bedrijf verweven zijn. Onbegrijpelijk dat hier nog geen aandacht voor was. Toen in 2023 de Post-hbo Contextuele therapie niet van start ging, koos ik voor de Masteropleiding Contextuele hulpverlening en mocht ik zelf onderzoek gaan doen. Het voelt als een recht doen aan de sector en daarmee ook aan mezelf om dit onderzoek te mogen presenteren.

Vanuit existentiële en verworven loyaliteit wil ik allereerst mijn ouders postuum bedanken. Door dit onderzoek ben ik hen, en misschien daarin ook wel mezelf, beter gaan begrijpen. Ik wil ook de respondenten bedanken. De melkveehouders en hun partners die me de ruimte boden om het gesprek aan te gaan over een teer onderwerp; stoppen met iets waar ziel en zaligheid in ligt. En ook de erfbetreders die, met hart voor de sector, hun werk doen en de melkveehouders adviseren en begeleiden.

Ik wil nadrukkelijk Christelijke Hogeschool Ede bedanken. In het bijzonder de dames van de lessen onderzoek, die ondanks intens grote tegenslagen en verliezen het werk met toewijding en met zorg voor de studenten deden. Jeanet Oosterhuis, die het leven omarmde, maar toch los moest laten; Daniëlle van der Koot, die zo begaafd is, maar door ziekte een stap terug moest doen; Martine Noordergraaf en Ellen Schep die de gaten, misschien wel de leegte, opvulden, zelfs tijdens het zwangerschapsverlof. Dank! Uiteraard wil ik ook Jaap van der Meiden bedanken. Hij geloofde, bij tijden, meer in mijn onderzoek en in mij, dan ikzelf. Dank voor het vertrouwen en het meereizen.

Bedankt ook voor mijn meelezers. Het is rijk om mensen te hebben die tijd willen investeren en mee willen denken. Tjirk van der Ziel, als docent-onderzoeker verbonden geweest aan de Christelijke Hogeschool Ede. Door zijn kritisch oog aangaande taal en onderzoek heeft hij deze thesis op een hoger plan getild. Wiggele Oosterhoff is als docent-onderzoeker verbonden aan de Aeres Hogeschool in Dronten. Hij is, zover ik weet, de enige in Nederland die op dit moment de agrarische sector en het contextuele denken verbindt. Dank voor het inhoudelijk meedenken en kritisch bevragen.

Natuurlijk past er ook een dankwoord aan Jan, mijn levensmaatje. Hij geeft me de ruimte om met studie bezig te zijn en daarin geeft hij me veel. Tot slot dank ik God, Hij die alles gegeven heeft en mij mens maakt.

Hermineke Vonk- de Groot
Goudriaan, maart 2025

1. INLEIDING

1.1. Aanleiding

De laatste jaren is er maatschappelijke onrust ontstaan rondom het beleid voor stikstofreductie en de daarmee samenhangende natuurverbetering. Om melkveehouders in de buurt van Natura 2000 gebieden te motiveren het bedrijf te beëindigen, is er sinds 2023 een vrijwillige opkoopregeling (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, 2023a, 2023b, 2024). De verwachting is dat veehouders die toch al overwegen te stoppen, doordat ze bijvoorbeeld geen opvolger hebben, gebruik zullen maken van deze regeling (Van Berkum et al., 2024).

Een bedrijf in de landbouw is meer dan een professioneel beroep en kan vanuit economisch en sociaal perspectief bekeken worden (Calus & Van Huylenbroeck, 2010). Schnabel (2001) stelt dat juist de sociologische en psychologische motieven bij boeren sterker wegen dan economische motieven, waardoor continuering van het bedrijf belangrijker is dan winstmaximalisatie. Dus ondanks dat ze onder het minimumloon hun werk doen, stoppen ze niet. Deze motieven weerspiegelen een specifieke levensstijl, gebaseerd op overtuigingen en tradities (Calus & Van Huylenbroeck, 2010).

Veel boerenbedrijven zijn familiebedrijven waarbij meerdere generaties van de familie rechtstreeks betrokken zijn door eigendom, arbeid en het verlangen om het bedrijf door te geven aan de volgende generatie (Riley, 2009; Anderson et al., 2005; Garner & De la O Campos, 2014; Litz, 2008). Deze intergenerationele verbondenheid wordt versterkt doordat de boerderij ook de woonplek is van het gezin (Garner & De la O Campos, 2014) en het opgeven van deze plek kan gezien worden als het afvallen van het voorouderlijk erfgoed (Silvasti & Hänninen, 2015).

Silvasti & Hänninen (2015) bevestigen dat subjectieve redenen doorslaggevend zijn bij een beslissing over stoppen of doorgaan en wegen zwaarder dan bedrijfseconomische motieven of landbouwbeleid. Onder subjectieve redenen scharen deze onderzoekers sociale motieven en persoonlijke redenen. Onder de sociale motieven valt het geheel aan relaties en connecties van saamhorigheid, te denken valt aan het gezin of de familie, maar ook de grotere sociale context. Een omgeving die negatief reageert of onvoldoende steun biedt, belemmert ook de bedrijfsbeëindiging (Geerling-Eiff & Van der Meulen, 2008). Naast sociale motieven worden persoonlijke redenen genoemd zoals de angst voor de toekomst, schaamte voor eigen falen en onvoldoende zelfreflectie (Geerling-Eiff & Van der Meulen, 2008). Silvasti & Hänninen (2015).

Boeren zijn zich ervan bewust dat ze in een lange keten van generaties staan en dat ze die niet zomaar kunnen doorbreken. Deze traditie is deel van de identiteit. Het blijkt dan ook dat boeren eerder overwegen te stoppen als ouders overleden zijn (Schnabel, 2001) of wanneer er geen opvolger is (Beldman et al., 2020). Den Boer (2023, p. 93) beschrijft het eerste punt in zijn autobiografie. Vanuit plichts- en verantwoordelijkheidsgevoel naar zijn vader was hij boer geworden, maar na het overlijden van zijn vader werd 'het ongeschreven contract' ontbonden en kwam er ruimte om daadwerkelijk te stoppen.

Nagy heeft als eerste deze aantrekkingskracht tussen familieleden herkend en noemde dit loyaliteit (Van Doorn, 2021, p. 77). De specifieke band tussen ouders en kinderen is wederkerig en onverbreekelijk. Het is een existentiële verbinding (Heyndrickx et al., 2022, p.

59, 60). Iedereen staat in de schuld bij voorgaande generaties, vanwege de verdienste van het voorgeslacht (Van der Meiden, 2020, p. 45). Deze schuld leidt tot een besef van verantwoordelijkheid voor het nageslacht (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984, p. 212). Deze verantwoordelijkheid wordt, aldus de auteurs, zichtbaar in de loyaliteit die wordt opgeroepen door wat iedere generatie erft en het vermogen deze erfenis ook weer door te geven aan de volgende generatie. Loyaliteit kan ook verworven zijn door wederzijdse zorg (Van der Meiden, 2020, p. 170).

Wanneer melkveehouders overwegen hun bedrijf te beëindigen biedt de overheid op verschillende wijze steun. Er kan aanspraak gemaakt worden op een financiële vergoeding, de ‘Landelijke beëindiging Veehouderlocaties’ (LBV) of de ‘Maatregel Gebiedsgerichte beëindiging veehouderijlocaties’ (MGB). Het is mogelijk om hierbij een adviseur in te schakelen voor bedrijfseconomische begeleiding (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, 2024). Er wordt niet gesproken over steun voor sociale of psychologische begeleiding.

Als voornaamste drijfveren voor het menselijk handelen noemen Boszormenyi-Nagy & Spark (1984) loyaliteit en wederzijdse zorg. Tot op heden is niet onderzocht welke rol deze hebben binnen een agrarisch familiebedrijf en of het meespeelt bij de overwegingen om een melkveebedrijf te beëindigen. De resultaten van dit onderzoek zullen relevant zijn voor erfbetreders en beleidsmakers. Erfbetreders zijn mensen die bij de boer op het erf komen, vanuit organisaties, bedrijven of (semi)overheid. Veelal hebben zij een vertrouwensrelatie met de boer (Van Loosdrecht, 2019).

1.2. Probleem-, vraag- en doelstelling

1.2.1. Probleemstelling

Melkveehouders die hun bedrijf beëindigen doen dat op basis van verschillende factoren. Er is echter onvoldoende inzicht in welke rol loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, daarin heeft.

1.2.2. Onderzoeksvraag

Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van een melkveehouder om zijn melkveebedrijf te beëindigen?

1.2.3. Deelvragen

1. Wat houdt het contextuele begrip loyaliteit in?
2. Wat is er in de literatuur bekend over loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging van agrarische familiebedrijven?
3. Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging?
4. Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit bij melkveehouders bij bedrijfsbeëindiging?

1.2.4. Doelstelling

Kennisdoelstelling

Het doel is om meer inzicht te krijgen over de invloed van loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, bij het proces van beëindigen van een melkveehouderijbedrijf.

Doel-ideaal

Meer kennis over de invloed van loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging levert een bijdrage aan de begeleiding van melkveehouders in dit proces.

2. LOYALITEIT BIJ BEDRIJFSBEËINDIGING VAN EEN AGRARISCH FAMILIEBEDRIJF

2.1. Loyaliteit in de contextuele theorie

In deze paragraaf wordt onderzocht wat loyaliteit inhoudt vanuit het perspectief van de contextuele theorie. Wat is deze contextuele theorie en welke plek heeft loyaliteit hierin? Allereerst worden de vijf dimensies van het contextuele denken beknopt beschreven. Daarna wordt het begrip loyaliteit vanuit ethisch perspectief beschreven.

Boszormenyi-Nagy (1920-2007) is de grondlegger van het contextuele denken. Nagy verstaat onder het woord context “de dynamische en ethische onderlinge verbondenheid – verleden, heden en toekomst, die bestaat tussen mensen voor wie het bestaan van de ander op zichzelf al betekenis heeft” (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 23; Michielsen, et. al, 1998, p. 19).

In de contextuele theorie onderscheidt Nagy vijf dimensies. De eerste dimensie bevat de feiten van deze en de vorige generaties. De tweede dimensie is de dimensie van de psychologie. Hoe zijn de feiten verwerkt en welke gevolgen hadden ze op de persoonlijkheidsontwikkeling? Daarna volgt de dimensie van de transacties die zijn gebaseerd op de organisatiepatronen binnen het gezin. In deze dimensie worden de communicatiepatronen en de onderlinge beïnvloeding tussen mensen onderzocht. De vierde dimensie beschrijft de relationele ethiek. Hieronder wordt de rechtvaardigheid in relaties verstaan en het gegeven dat mensen onderling van elkaar afhankelijk zijn. Deze dimensie is de hoeksteen van de contextuele therapie (Heyndrickx et. al., 2022, p. 26; Michielsen, et. al, 1998, p. 20-22; Boszormenyi-Nagy, 2013, p. 22; Boszormenyi-Nagy, 2017, p. 21-24). Deze rechtvaardigheid tussen relaties geeft de onderlinge verbondenheid weer, die zichtbaar wordt in loyaliteit (Van der Meiden, 2020, p. 41,42). Later vulde Boszormenyi-Nagy deze vier dimensies aan met een vijfde dimensie; deze noemde hij de dimensie van de ontische verbondenheid, daaronder wordt de fundamentele verbondenheid door de band met de ander verstaan. Een kind is loyaal aan ouders omdat in de relatie met de ouders het kind de bron van zijn eigen individuatie vindt (Ducommun-Nagy, 2008, p.195). Daardoor kan een mens mens worden (Van der Meiden, 2020, p. 37, 40).

De verschillende dimensies zijn niet van elkaar te scheiden, wel zijn ze onderscheidend van en overlappen elkaar (Onderwaater, 2015, p. 35; Heyndrickx et al., 2022, p. 56).

2.1.1. Loyaliteit vanuit ethisch perspectief

Existentiële loyaliteit

Ieder mens maakt deel uit van een familie. Gezinsleden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden in een dynamische balans van geven en ontvangen. (Van der Meiden, 2020, p. 36; Michielsen et al., 1998, p. 19). Loyaliteit komt voort uit deze onlosmakelijke verbondenheid. Er is een besef dat anderen bij mij horen en dat geeft wederzijdse verplichtingen en aan de andere kant hoor ik bij anderen en dat geeft een afhankelijkheid die verschuldigd maakt (Van Doorn, 2021, p.100). Van der Meiden (2020, p. 40) spreekt van de ethisch recht op zorg en een ethische plicht om zorg te dragen. Een kind krijgt zijn leven van zijn ouders en daardoor ontstaat er een onomkeerbare band van wederzijdse rechten en plichten (Michielsen, et. al, 1998, p. 23; Heyndrickx, 2020, p. 42). Om te bestaan is ieder mens afhankelijk van de ander.

Deze balans van geven en ontvangen tussen kinderen en ouders is altijd asymmetrisch, want het kind kan nooit meer teruggeven dan het van de ouders ontvangen leven (Heyndrickx, 2020, p. 42). Dit is de basis voor existentiële, verticale loyaliteit.

Boszormenyi-Nagy & Krasner (1994, p. 30) omschrijven deze loyaliteit als “een preferentiële betrokkenheid op een relatie, die is gebaseerd op een verschuldigd zijn, dat op zijn beurt weer is ontstaan uit verworven verdienste”. Mensen die veel gegeven hebben en daardoor veel verdienste verworven hebben, hebben als eerste recht op de loyaliteit van diegene waaraan ze gegeven hebben (Van der Meiden, 2020, p. 42). Deze loyaliteit is het sterkst tussen ouders en kinderen en deze verbondenheid is existentieel en onverbreekelijk (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984, p. 39; Heyndrickx et al. 2022, p. 59). Dat maakt dat bij loyaliteit familieleden in principe de voorkeur, de preferentie krijgen, omdat verwachtingen en verplichtingen in die relaties sterker gevoeld worden (Hargrave et. al, 2005, p. 90).

Loyaliteit gaat van generatie op generatie en is dus intergenerationeel en wordt zichtbaar in de balans van geven en ontvangen van de generaties voor ons en maakt dat er weer gegeven kan worden aan, en ontvangen kan worden van de toekomstige generaties (Heyndrickx et al. 2022, p. 60; Groeneboer & Van den Berge, 2011, p. 104). Het eren van de ouders doet het kind door te nemen wat er in het verleden is gegeven, daarvan de verdienste in te schatten en om te vormen tot een manier om aan de toekomst zorg te bieden (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 173, p. 212). In eerste instantie legden Boszormenyi-Nagy en Spark (1984, p. 48) de nadruk op de plicht van het kind om terug te geven. Later spreekt Boszormenyi-Nagy (2000, p. 28) over het recht van het kind om te geven.

Deze loyaliteit verklaart dat kinderen de neiging hebben om zorg te dragen voor de ouders (Heyndrickx et al. 2022, p. 61). Er wordt gesproken over de verplichting van het kind. Het niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot schuldgevoelens (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984, p. 38). Wanneer te star wordt vastgehouden aan de wensen van de ouders, kan er onvoldoende gegeven worden aan de eigen kinderen (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 212).

Het is onrechtvaardig om het kind de kans om te geven te ontfangen. Hierdoor is het voor het kind onmogelijk om constructief gerechtigde aanspraak te verdienen. Door deze kans wel te geven, verwerft het kind de ruimte en vrijheid om zorg te geven aan de volgende generatie (Heyndrickx, 2020, p. 43; Boszormenyi-Nagy, 2000, p. 10). Al kan hier een botsing ontstaan tussen de verwachtingen van de ouders en de keuzes die het kind zelf maakt. Ieder (volwassen) kind doorloopt de zoektocht hoe hiermee om te gaan (Boszormenyi-Nagy & Krasner, 1994, p. 172, 173).

De ouders verwerven verdiensten door het geven van gepaste zorg en het kind verwerft gerechtigde aanspraak door het geven van gepaste zorg aan de ouders (Heyndrickx, 2020, p. 43). Wanneer de verdiensten van de een zich opstapelen, dan wordt de schuld bij de ander groter (Onderwaater, 2008, p. 57).

Loyale verbindingen zijn als onzichtbare, krachtige vezels die relaties samenhouden en hebben als doel om de groep te onderhouden. Deze loyaliteit is het sterkst tussen ouders en kinderen, maar om een groep mensen te begrijpen is het belangrijk om te weten wie in loyaliteit verbonden zijn en wat loyaliteit voor hen betekent (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984, p. 39, 40).

Tot slot is het van belang om te benoemen dat loyaliteit een triadisch begrip is. Loyaliteit gaat uit naar diegene die het verdient en niet naar anderen. Wanneer er verschuldiging is naar meerdere personen tegelijkertijd kan dit conflicten opleveren (Ducommun-Nagy, 2008, p. 63).

In een leven waarin verhoudingen veranderen ontstaan nieuwe triades die ook weer eigen dilemma's oproepen (Van Doorn, 2021, p. 104).

Verworven loyaliteit

Naast loyaliteit als zijnsgegeven die door familiebanden onverbrekkelijk is (Dillen, 2004, p. 50; Heyndrickx, 2020, p. 42), schrijft de contextuele benadering ook over verworven loyaliteit. Deze vorm van loyaliteit kan zowel in verticale als in horizontale, zelfgekozen relaties aanwezig zijn en wordt opgebouwd in de relatie (Van Doorn, 2021, p. 102; Van der Meiden, 2020, p. 43). Hoe meer mensen voor elkaar betekenen hoe meer loyaliteit in deze relatie aanwezig zal zijn (Van der Meiden, 2020, p. 43). Deze loyaliteit wordt gedefinieerd als “een positieve betrouwbare houding van een individu tegenover degenen die het object vormen van zijn loyaliteit. Een soort weefsel van loyaliteit dat een cohesie in stand houdt” (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984, p. 37; Ducommun-Nagy, 2008, p. 83). De mate van verbondenheid bepaalt het verschil tussen existentiële en verworven loyaliteit (Van der Meiden, 2020, p. 43). Existentiële loyaliteit is onverbrekkelijk, deze existentiële verbondenheid kan versterkt worden door verworven loyaliteit. Loyaliteit in gekozen relaties kan daarentegen ontbonden worden.

2.1.2. Conclusie

Het woord loyaliteit heeft twee verschillende betekenissen en het is belangrijk om deze te onderscheiden. Enerzijds is er de existentiële, onverbreeklijke zijns-loyaliteit. Deze is altijd aanwezig in verticale familiebanden. Door deze relatie tussen ouder en kind ontstaat er een intergenerationele wisselwerking van verplichtingen en verschuldigd zijn. Anderzijds is er de verworven loyaliteit, deze wordt opgebouwd door de wederkerigheid in een relatie. Deze kan zowel in verticale als in horizontale, zelfgekozen relaties aanwezig zijn. Deze loyaliteiten zijn de drijfveren voor het handelen. Inzicht in deze relaties is nodig om mensen te begrijpen.

2.2. Loyaliteit binnen een agrarisch familiebedrijf

In dit gedeelte wordt gekeken naar wat er bekend is over deze loyaliteit bij agrarische familiebedrijven. Daarvoor wordt eerst gekeken naar het onderscheidende van reguliere, midden en kleinbedrijf (MKB) en agrarische bedrijven. Daarna wordt beschreven op welke wijze deze loyaliteit zichtbaar is binnen een agrarisch bedrijf.

2.2.1. Wat zijn onderscheidende kenmerken van een regulier bedrijf en een agrarisch familiebedrijf?

Een agrarisch familiebedrijf heeft zijn eigen specifieke kenmerken. Er is sprake van een sterke emotionele band met het bedrijf en er zijn sterke banden tussen familieleden. Het bedrijf en woonhuis zijn met elkaar verbonden en de rollen zijn traditioneel verdeeld. Daarnaast is er sprake van lage netto kasstromen en is eigendom moeilijk te verdelen. Beslissingen over het bedrijf en het gezin zijn met elkaar verweven (Matser et al., 2020; Gasson & Errington, 1993; Bradley et al. 2021; Kriellaard, 1951, in De Haan 1993). Bij reguliere (familie)bedrijven binnen het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) is er meer onderscheid tussen bedrijf en gezin. In veel gevallen bevinden de bedrijfs- en woonlocaties zich los van elkaar en door het uitbetalen van een salaris, zijn bedrijfs- en privé-inkomsten onderscheiden (Chrisman et al. 2004).

2.2.2. Op welke wijze is loyaliteit zichtbaar binnen een agrarisch familiebedrijf?

Verskillende onderzoeken benadrukken de gehechtheid van de boer aan zijn bedrijf. Hierin wordt aangetoond dat deze gehechtheid kan voortkomen uit verbondenheid met de locatie (Conway et al., 2018; Riley, 2010; Quinn & Halfacre, 2014; Burbach, et al. 2023), met de dieren (Riley, 2009) en met de sociale gemeenschap (McGuire et al., 2012; Groth et al., 2014; Conway et al., 2018). Deze verbondenheid wordt versterkt doordat een boer alle dagen beschikbaar is voor zijn bedrijf en per week gemiddeld zeventig uur werkt (Contzen & Häberli, 2021; Hogan et al., 2023, 2024)

Andere onderzoeken benadrukken het intergenerationele aspect van het bedrijf als extra verbinding (Garner & De La O Campos, 2014). Een agrarisch bedrijf is vaak al generaties lang in de familie (McGuire et al., 2012; Riley, 2016; Rosmann, 2008, 2010; Burbach et al. 2023). Het werk van de ene generatie boeren is niet los te koppelen van de andere generatie. Boeren vertegenwoordigen naast hun eigen identiteit ook die van hun voorgelacht. De verplichtingen van het agrarisch familiebedrijf gaan over van de ene naar de andere generatie omdat het bedrijf productief moet kunnen blijven voor de toekomstige generaties. (Kuehne, 2012; Burton, 2004; Burbach et al., 2023). Dit betekent dat het succes van het familiebedrijf niet alleen van invloed is op het inkomen van de huidige bedrijfsvoerders, maar ook op de toekomstbestendigheid van het familiebedrijf voor de komende generatie (Garner & De la Campos, 2014). Het intergenerationele aspect maakt dat er bij opvolging bijvoorbeeld ook waarde gehecht wordt aan de familietraditie en dat de levensstijl op de boerderij voortgezet wordt (Plana-Farran & Gallizo, 2021).

Daarnaast is een boer niet alleen boer omdat dat zijn werk is, maar omdat het zijn persoonlijke identiteit is (Kuehne, 2012).

Loyaliteit is een triadisch begrip; het speelt zich af tussen drie partijen, en dat maakt het bij bedrijfsopvolging van een familiebedrijf een aandachtspunt. Er is iemand die de voorkeur kan geven, iemand die de voorkeur krijgt en daarmee ook iemand die deze niet krijgt (Groeneboer & Van den Berge, 2011, p. 104; Magistro, 2014). Matser et al. (2020) benadrukken de voorkeurspositie van de opvolger. De continuïteit van een agrarisch familiebedrijf kan alleen worden gewaarborgd door een ongelijke verdeling tussen de opvolger en de andere kinderen. Het bedrijf wordt veelal overgedaan voor de bedrijfswaarde en niet voor de marktwaaarde die over het algemeen hoger ligt. Niet overnemende kinderen accepteren deze schenkingsfactor en doen afstand van hun aanspraak op een toekomstige erfenis (Matser et al., 2020).

2.2.3. Conclusie

De boer woont bij zijn bedrijf en is alle dagen bij het bedrijf betrokken. Dat is veelal onderscheidend met een regulier bedrijf. Door de verwevenheid van werk en prive is de verbinding met het bedrijf bij agrarische bedrijven sterk. Een boer voelt zich verbonden met de generaties, de locatie en de sociale gemeenschap. Het agrarisch familiebedrijf overdoen aan de volgende generatie heeft altijd een schenkingsfactor in zich.

2.3. Loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging

In deze paragraaf wordt beschreven wat er in de literatuur bekend is over loyaliteit bij de beëindiging van melkveebedrijven. Daarvoor wordt er eerst stilgestaan bij wat er onder bedrijfsbeëindiging wordt verstaan en wat de redenen zijn om het bedrijf te beëindigen. Tot slot wordt gekeken naar de plek van loyaliteit daarin.

2.3.1. Wat is bedrijfsbeëindiging bij een melkveebedrijf?

Een boer stopt het liefst niet met zijn bedrijf en gaat zo lang mogelijk door (Breitenbach et al., 2024), maar soms wordt wel de keuze gemaakt om het bedrijf te beëindigen.

Bedrijfsbeëindiging kan inhouden dat het bedrijf verkocht wordt en de plaats verlaten wordt. Het definitieve, onomkeerbare karakter van de verkoop van een boerderij kan de boer veel stress geven. Om deze periode minder belastend te laten zijn, kiezen boeren vaak voor een overgangsperiode (Kuehne, 2012). Na de beslissing om te stoppen met het melken, wordt het land vaak aangehouden. Voor de gebouwen en het land wordt een andere invulling gezocht, bijvoorbeeld door de opfok van jongvee of het verbouwen van gewas voor derden. Op deze wijze wordt de fiscale afrekening, die bij het definitieve staken hoort, uitgesteld (Hoste et al., 2021).

Bij bedrijfsbeëindiging van melkveebedrijven kan er nog een lange periode zitten tussen het stoppen met melken en daarmee het stoppen met het melkveebedrijf en het definitief stoppen als ondernemer. In het laatste geval is het mogelijk om op de locatie te blijven wonen of om te verhuizen. Er is tevens onderscheid tussen een eigendomsbedrijf en een pachtbedrijf. Bij een pachtbedrijf zal het stoppen met melken en het verlaten van het bedrijf vaker hand in hand gaan (Hoste et al., 2021).

Voor dit onderzoek wordt het stoppen met melken als criterium genomen voor bedrijfsbeëindiging.

2.3.2. Redenen voor bedrijfsbeëindiging van een melkveebedrijf

Er zijn verschillende redenen om te stoppen met een agrarisch familiebedrijf. Te denken valt aan externe redenen waaronder landelijke en Europese economische en politieke redenen, ecologische redenen en de heersende beeldvorming (Silvasti & Hänninen, 2015; Laitalainen et al., 2008). Slecht perspectief of financiële problemen kunnen ook een rol spelen (Laitalainen et al., 2008; Boezeman & Vink, 2022).

Onder deze redenen liggen altijd subjectieve motieven (Silvasti & Hänninen, 2015). Zij verklaren dit omdat deze vorm van familiebedrijven een levensstijl is en niet zomaar een beroep. Deze levensstijl wordt gezien als een culturele overdracht tussen de generaties. Een stopper is een afvallige die afstand doet van het voorouderlijk erfgoed. Zij noemen twee soorten van subjectieve redenen. Allereerst de sociale motieven. Daaronder vallen alle relaties en connecties, waarvan de familiebanden het belangrijkste zijn. Daarnaast zijn er persoonlijke redenen. Hieronder vallen familieconflicten, scheiding, zorgen om lichamelijke en psychische gezondheid, het ontbreken van werk, kennis/ bekwaamheden of een opvolger (Laitalainen et al., 2008; Boezeman & Vink, 2022). Ook angst voor de toekomst, schaamte voor eigen falen en onvoldoende zelfreflectie kunnen een rol spelen (Geerling-Eiff & Van der Meulen, 2008).

2.3.3. Op welke wijze is loyaliteit zichtbaar bij bedrijfsbeëindiging?

*“A farm is more to a farmer than just land and equipment, it is often a sacred trust passed on from the past to be maintained for the future”
(Meister et al., 2010, in Kuehne, 2012)*

Kuehne (2012) beschrijft het conflict dat hij voelde bij het beëindigen van zijn bedrijf. Hij ervoer de verplichting naar zijn ouders toe om door te gaan met boeren. Deze verplichting kwam deels door het vele werk dat zijn vader op het bedrijf gedaan had en dat gaf het gevoel dat de boerderij niet van hem was om te verkopen. Alsof er ongeschreven pandrechten en

convenanten bestonden over de verkoop aan iemand buiten de familie. Door de boerderij naar iemand te laten gaan buiten de familie had Kuehne het gevoel dat hij ondankbaar was en geen respect had voor het harde werk van zijn vader. Boszormenyi-Nagy (2012, p. 25) gebruikt hiervoor het begrip ‘grootboek’. Het grootboek is een impliciete boekhouding van wat er door de een is gegeven en wat de ander verschuldigd is. Zijn vader had een boerderij opgebouwd door hard te werken en toen de boerderij werd overgedragen, gaf dat voor Kuehne ook de verplichting om hard te werken. Alsof de boerderij nooit eigen werd door alle verplichtingen die erbij hoorden (Kuehne, 2012).

Het beëindigen van een boerderij is erg ingewikkeld en stressvol door het verlies van identiteit, de sociale waarden die aan een boerderij verbonden zijn en het vasthouden aan het ongeschreven script van het in standhouden van het familiebedrijf tegen alle verwachtingen in (Kuehne, 2012; Rosmann 2010).

Doorbreken intergenerationaliteit

Verschillende onderzoeken benoemen de pijn van het beëindigen van een boerderij, omdat het een intergenerationale manier van leven afbreekt. Dit gaat veel dieper dan het verlies van een baan (Rosmann, 2008, 2010; Laitalainen et al., 2008; Silvasti & Hänninen, 2015).

Het beëindigen doet tevens de dromen van de opvolgers teniet, want het is een onomkeerbare beslissing (Rosmann, 2008; Kuehne, 2012) en het kan daardoor schande brengen over de generatie die hun voorouders in de steek heeft gelaten (Rosmann, 2008; Silvasti & Hänninen, 2015).

Opgeven persoonlijke identiteit

Het beëindigen van een boerderij is een bijzonder beladen proces voor de betrokkenen, omdat het boerenbedrijf is ingebed in het wezen en de identiteit van de boer. Met het opgeven van een boerderij wordt niet alleen de broodwinning opgegeven, maar ook de identiteit van de boer en een levenscollectief, -stijl en –patroon (Kuehne, 2012; Laitalainen et al., 2008).

Boeren hebben dan ook zeer sterke gevoelens om hun boerderij te willen behouden, zelfs bij economische problemen. Wat ook meespeelt is dat het beëindigen van een boerderij wordt gezien als een teken van persoonlijk falen (Kuehne, 2012).

2.3.4. Conclusie

Voor dit onderzoek wordt het stoppen met melken als criterium genomen voor het beëindigen van een melkveebedrijf. De locatie kan dan verlaten worden, maar dat hoeft niet. Er zijn verschillende redenen zijn om het bedrijf te beëindigen, daar liggen altijd subjectieve redenen aan ten grondslag, waaronder familiebanden en persoonlijke toewijding aan het bedrijf.

Op verschillende manieren speelt loyaliteit een rol bij het beëindigen van een agrarisch familiebedrijf. Er komt een breuk in een intergenerationale manier van leven. Het bedrijf wat van ouders was wordt niet doorgegeven aan de volgende generatie. Tevens wordt de levensstijl doorbroken die verweven is met de identiteit van de boer.

3. ONDERZOEKSMETHODEN

Om de bovengenoemde onderzoeksvragen te beantwoorden is gekozen voor kwalitatief onderzoek. Vanuit deze vorm van onderzoek is gekeken welke betekenis aan de situatie gegeven wordt door respondenten (Verhoeven, 2014, p. 32, 33). Niet het zichtbare gedrag is onderzocht, maar er is gezocht naar de onderliggende motivatie, naar wat mensen weten, denken, voelen en willen (Baarda et al., 2021, p. 90, 167). Dit past bij de interpretatieve benadering, waarbij het gaat om betekenisverlening aan de leef- en denkwereld van de respondenten (Baarda et al., 2021, p. 60; Boeije, 2016, p. 18). In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de afwegingen aangaande interviews, onderzoekspopulatie, data-analyse en tijdens het verloop van het onderzoek. Tot slot wordt belicht hoe validiteit en betrouwbaarheid geborgd zijn.

3.1. Literatuuronderzoek

De eerste twee deelvragen zijn beschrijvend van aard en door middel van literatuuronderzoek beantwoord (Verhoeven, 2014, p. 159). Deze vragen zijn: “Wat houdt het contextuele begrip loyaliteit in?” en “Wat is er in de literatuur bekend over loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging van agrarische familiebedrijven?”.

De eerste deelvraag is beantwoord met wat Boszormenyi-Nagy, de grondlegger van het contextuele gedachtengoed, beschreven heeft. Daarnaast is er gebruik gemaakt van wat auteurs op basis van zijn contextuele gedachtengoed verder ontwikkeld hebben.

Vanuit de wetenschappelijke literatuur is de tweede deelvraag opgedeeld in: Wat wordt er precies verstaan onder bedrijfsbeëindiging bij een melkveebedrijf? Wat zijn redenen om het melkveebedrijf te beëindigen en op welke wijze is loyaliteit zichtbaar bij deze fase van bedrijfsvoering?

Over de contextuele theorie in relatie tot de agrarische sector is geen literatuur gevonden. De onderzoeksvragen moesten dus op een creatieve manier worden verbonden met bestaande literatuur (Mortelmans, 2023, p. 113). Vanwege de beperkte hoeveelheid (recente) literatuur is gestart met het beschrijven van het contextuele begrip loyaliteit aan de hand van de gevonden literatuur; daarna is de verbinding gelegd met de agrarische sector.

Voor het literatuuronderzoek is gebruikt gemaakt van de volgende databanken: Google Scholar, SpringerLink, Routledge, Taylor & Francis.

De volgende zoektermen zijn gebruikt:

Nederlands: (Agrarisch) familiebedrijf, melkveehouderij, boerderij, boer, bedrijfsbeëindiging, loyaliteit, contextuele therapie, Boszormenyi-Nagy.

Engels: Family-farm, family-firm, farm-termination, dairy-farm; livestock, loyalty, Boszormenyi-Nagy.

3.2. Semigestructureerde interviews

De dataverzameling ten behoeve van het onderzoek, betreffende deelvragen 3 en 4, vonden plaats door het uitvoeren van semigestructureerde face-to-face interviews (Baarda et al., 2018, p. 18). Deze deelvragen zijn: “Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit met betrekking tot bedrijfsbeëindiging?” en “Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit met betrekking tot bedrijfsbeëindiging?”

Hiervoor zijn verschillende groepen respondenten geïnterviewd: bedrijfsopvolgers, hun partners en erfbetreders. Onder de bedrijfsopvolger wordt diegene verstaan die het bedrijf overgenomen heeft van de ouders.

Daarmee is voldaan aan de criteria voor data-triangulatie, omdat de onderzoeksvragen van meerdere perspectieven bekeken wordt (Mortelmans, 2023, p. 473).

Bij dit onderzoek is niet gekozen voor observaties, want motieven en afwegingen zijn belangrijk en niet observeerbaar. Er is ook niet gekozen voor een focusgroep omdat het een gevoelig onderwerp betreft (Baarda et al., 2021, p. 168; Boeije, 2014, p. 83) waarbij het gaat over niet openbare zaken die alleen bij de ondervraagden bekend zijn (Van Selm, 2007). Daarnaast kan bij interviews flexibeler geanticipeerd worden op onverwachte situaties (Verhoeven, 2014, p. 32; Mortelmans, 2023, p. 224). Op basis van dit laatste argument is gekozen voor half gestructureerde interviews (Baarda, 1998, p. 22; Baarda, 2021, p. 190). De reden om te kiezen voor face-to-face interviews boven bijvoorbeeld een telefonisch interview is dat dat rijkere informatie geeft (Mortelmans, 2023, p. 225).

3.3. Onderzoekspopulatie

De onderzoeker heeft gekozen voor een afgebakende onderzoekspopulatie (Mortelmans, 2023, p. 161). Deze respondenten zijn geselecteerd omdat zij elk een eigen perspectief vertegenwoordigen (Baarda et al., 2021, p. 278).

De volgende criteria zijn gehanteerd voor de bedrijfsopvolgers. Allereerst dient de respondent melkveehouder te zijn. Dat is in deze tijd een interessante doelgroep omdat zij gestimuleerd wordt om het bedrijf te beëindigen (Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, 2023a, 2024). Het melkveebedrijf dient een familiebedrijf te zijn en minimaal twee generaties in de familie te zijn. Hiervoor is gekozen omdat loyaliteit verwacht wordt bij familiebedrijven. De volgende voorwaarde is dat de melkveehouder gestopt is met melken, maar niet voor 2022. De periode van het stoppen met melken is recent, zodat de emotionele betrokkenheid nog vers is. Tegelijkertijd is er al wel gestopt en kan er teruggekeken worden. De melkveehouder is gestopt voor de pensioengerechtigde leeftijd. Dit is een natuurlijke leeftijd om het arbeidzame leven te beëindigen; wat zijn redenen voor een boer om eerder te stoppen? In de meeste gevallen zijn ook de partners geïnterviewd. Hier gold het criterium dat ze met iemand samenleefden die aan de bovenstaande criteria voldeed.

Voor de erfbetreders zijn de volgende criteria leidend geweest. Het dienen geen melkveehouders te zijn, zodat de erfbetreders objectiever over het onderwerp kunnen spreken. De erfbetreders dienen op meerdere bedrijven te komen of meerdere melkveehouders te begeleiden. Dit is van belang voor een breder perspectief op de melkveehouderij. Tot slot dienen erfbetreders zich niet of niet alleen te richten op de zakelijke kant van het ondernemerschap, maar ook zicht hebben op de sociaal-emotionele kant van het melkveehouder-zijn.

Het werven van respondenten heeft plaatsgevonden middels een oproep op Facebook, een vraag aan de Nederlandse groep van de European Dairy Farmers en aan de Stichting ‘Zorg aan Boer en Tuinder’. Deze contacten hebben ook weer tot nieuwe respondenten geleid.

In totaal zijn zes bedrijfsopvolgers, vijf partners van de betreffende bedrijfsopvolger en zeven erfbetreders geïnterviewd. Erfbetreders zijn mensen die een adviserende en/of begeleidende rol hebben bij de veehouder. Voor dit onderzoek zijn een veehandelaar, een accountmanager

van de bank, twee agro-coaches, een agrarisch adviseur en een accountant geïnterviewd. De geïnterviewden zijn werkzaam in verschillende provincies.

Uiteindelijk is er één erfbetreder afgefallen, omdat deze zelf een melkveebedrijf gehad heeft en daardoor niet aan alle criteria voldeed.

3.4. Verloop van het onderzoek

Op basis van het literatuuronderzoek zijn er interviewleidraden opgesteld voor de bedrijfsopvolger, partner en erfbetreder (zie bijlage 1). Deze leidraden zijn becommentarieerd door de leerwerkgroep-begeleider en op basis daarvan aangepast. Door het iteratieve proces van waarnemen, analyseren en reflecteren zijn na het interviewen van twee stellen enkele onderwerpen van de interviewleidraad verder aangescherpt (Baarda et al., 2021, p. 242). Alle interviews hebben face-to-face plaatsgevonden tussen oktober en december 2024.

3.5. Data-analyse

De thematische analyse van Verhoeven (2023) is richtinggevend geweest voor de methode van handelen. Voor de data-analyse is allereerst gekozen voor het maken van een transcript, waarbij de gehele tekst woordelijk is uitgeschreven (Baarda, 2021, p. 246). Daarna is de tekst gecodeerd (Baarda, 2021, p. 253; Boeije, 2016, p. 95). In het begin, in de exploratiefase, betrof dat de open codering, in de specificatiefase axiaal coderen en tot slot, in de reductiefase, is dat selectief coderen (Baarda, 2021, p. 249). Voor deze analyse is het programma Atlas.ti gebruikt.

3.6. Borgen van betrouwbaarheid en validiteit

“Betrouwbaarheid is de mate waarin de resultaten onafhankelijk zijn van toeval” (Baarda et al., 2021, p. 277). Deze toevalligheden kunnen verbonden zijn aan de onderzoeker, de dataverzamelmethode en de onderzoeksituatie (Baarda et al., 2021, p. 91).

De onderzoeker is zich bewust van haar persoonlijke betrokkenheid bij het onderwerp en het risico wat dat in zich heeft bij kwalitatief onderzoek. Om zelfingenomenheid zo min mogelijk invloed te laten hebben, is er veel overleg geweest met de leerwerkgroep-begeleider. Er is zorg besteed aan de dataverzamelmethode door de interviewleidraad ter goedkeuring voor te leggen aan de leerwerkgroep-begeleider. Het literatuuronderzoek is geborgd door het gebruik van zoveel mogelijk peer-reviewed artikelen waarnaar volgens de APA-richtlijnen verwezen is.

De interviews zijn in de meeste gevallen afgenomen aan de keukentafel bij de respondenten. Door deze keuze en doordat de onderzoeker de taal van de sector spreekt werd er goed aangesloten bij de situatie van de respondenten. Twee erfbetreders zijn, om praktische redenen, op locatie bij de onderzoeker geweest.

Voor de interviews zijn de zes basisprincipes van General Data Protection Regulation (GDPR) gevolgd waarbij alle persoonlijke gegevens “Rechtmatig, eerlijk en transparant verwerkt zijn; verzameld zijn met het originele doel voor ogen; minimaal zijn; nauwkeurig zijn; verwijderd worden wanneer ze niet langer nodig zijn en op vertrouwelijke wijze bewaard worden” (Mortelmans, 2023, p. 156, 157). Alle interviews zijn met twee opnameapparaten opgenomen.

Interne betrouwbaarheid is gerealiseerd door peer-debriefing. Deze peer-debriefing is gedaan door verschillende onafhankelijke personen mee te laten lezen en de onderzoeker kritisch te bevragen (Mortelmans, 2023, p. 476). Daarnaast was er een peer-supportgroep. Door de

leerwerkgroep-bijeenkomsten met twee medestudenten en een begeleider is er om advies en bijsturing gevraagd. De feedback en reflecties zijn steeds meegenomen in het proces van dit onderzoek. De privacy door de respondenten is geborgd door de transcripten te anonimiseren (Mortelmans, 2023, p. 148).

Door triangulatie is validiteit geborgd (Baarda, 2021, p. 94; Mortelmans, 2023, p. 473). In dit onderzoek is de datatriangulatie tot stand gekomen door zowel interviews te houden met veehouders die in de afgelopen twee jaar gestopt zijn met het melken. Van verschillende melkveehouders zijn ook hun partners geïnterviewd om een breder zicht te krijgen op dezelfde casus. Daarnaast zijn er interviews gehouden met mensen die betrokken zijn bij verschillende aspecten van het boerenbedrijf, de zogenoemde erfbetreders. Voor de eerste groep zijn er zes interviews gehouden, waarbij van vijf ook de partners zijn geïnterviewd. Vijf partners bleken voldoende te zijn door toegetreden saturatie (Baarda, 2021, p. 46, 80; Boeije, 2016, p. 65).

Daarnaast zijn er zes erfbetreders geïnterviewd.

4. HOE ERVAREN MELKVEEHOUDERS LOYALITEIT BIJ BEDRIJFSBEËINDIGING?

In hoofdstuk 4 en 5 worden de resultaten beschreven vanuit de interviews. De paragrafen zijn opgebouwd vanuit het kernlabelschema (zie bijlage 3). In dit hoofdstuk worden de resultaten van de bedrijfsopvolgers en hun eventuele partner beschreven en het volgende hoofdstuk gaat over de resultaten van de erfbetreders. Na het analyseren van de resultaten zijn er vijf thema's onderscheiden en beschreven in beide hoofdstukken: Wat zijn kenmerken van melkveehouders? Wat zijn uitingen van verbondenheid bij de start en tijdens de bedrijfsvoering? Wat zijn redenen om het bedrijf te beëindigen? Wat speelt er rondom de bedrijfsbeëindiging? En tenslotte: Welke uitingen van verbondenheid zijn er rondom de bedrijfsbeëindiging?

Deze paragrafen leiden tot de conclusie van de derde deelvraag: Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging?

De verwijzingen verwijzen naar Bedrijfsopvolger (B) of Partner (P), gevolgd door het interviewnummer en de citaatcode. Bijvoorbeeld B4:4 staat voor Bedrijfsopvolger 4, citaat 4. De verwijzingen staan in het bronnenboek. Het bronnenboek is een separate bijlage.

4.1. Achtergrondinformatie

Er zijn zes bedrijfsopvolgers geïnterviewd en van vijf bedrijfsopvolgers ook hun partner. Alle bedrijfsopvolgers zijn in 2022 of later gestopt met het melken van koeien en daardoor gestopt met hun melkveebedrijf. Eén bedrijfsopvolger was vrouw. Op twee na kwamen de partners van een boerderij. Van deze twee had er één een agrarische opleiding gedaan; van de andere drie hadden er twee een agrarische opleiding gedaan. Twee stellen hebben, na het stoppen van het melkveebedrijf, de locatie verlaten. Twee stellen doen mee met de Landelijke Beëindigingsregeling Veehouderij (LBV). Eén stel heeft geboerd op een pachtbedrijf. De boeren komen uit vier verschillende provincies. De leeftijd van de bedrijfsopvolgers lag tussen de 53 en 65 jaar en was gemiddeld 61 jaar. De partners waren gemiddeld 55 jaar.

4.2. Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit?

4.2.1. De kenmerken van melkveehouders

Het boeren wordt omschreven als een levensstijl (P5:4; P9:20; P11:4, 41). Het is meer dan een negen tot vijf baan; boeren zien het als hun identiteit (P5:27; P7:10,14; P11:41) en soms nog sterker: Het zit in het DNA (B3:15; P5:13,23; P9:1; P11:41). “Het is een way of life. Je staat ermee op, je gaat ermee naar bed, 24/7 ben je boer” (P5:14).

Melkveehouders zijn trots op het melkveehouder-zijn (B4:11; P7:19; P9:19) en op hun resultaten, bijvoorbeeld de diergezondheid (B1:18,36) of doen mee aan koeienkeuringen omdat ze trots zijn op hun fokkerij (P9:19).

Werk en prive is bij een melkveehouder verweven (B4:17; P5:30,32; B10:2). “Ik heb dat misschien wel heel vaak geprobeerd, de boerderij stopt bij ons voordeur en daarachter heb je de geurtjes en de levende dieren en hier niet meer. Het werkt niet, want boer ben je tot aan de keukentafel.” (P11:32,33).

Alle geïnterviewde boeren woonden op het bedrijf (B5:32; B10:2). Dit is onderscheidend met veel andere MKB-ondernemers (P11:1,3). Daarbij gaat de boerderij boven prive. Twee

boerinnen vertelden dat ze altijd alleen met de kinderen op vakantie gingen en dan kwam de man langs (P5:30; P7:8).

4.2.2. Uitingen van verbondenheid bij de start en de bedrijfsvoering

Melkveehouders weten zich staande in de lijn van de generaties. Alle geïnterviewde melkveehouders hadden het bedrijf overgenomen van hun ouders (B1:29; B3:33; P4:1; P5:17; B6:16; P7:20; B8:30; B10:9,10; P11:11). De verbinding met de historie van de locatie wordt door de meesten gedeeld (P5:18,19; B6:3; B10:12; P11:2). De melkveehouders die verhuisd zijn, herkenden deze verbinding het minst (P2:52; B8:29; P9:8,13).

Soms wordt er aan die verbinding heel concreet uiting gegeven. “Hij [vader/opa] heeft toen al gezegd van, als ik overleden ben en gecremeerd, dan wil ik graag uitgestrooid worden hier onder de boom” (B10:12).

Er worden verschillende redenen genoemd op grond waarvan de geïnterviewde bedrijfsopvolger boer werd en niet een broer of zus. Het kan komen doordat broers of zussen geen interesse hadden en/of een andere weg gingen (B4:27; B8:26). Het kan ook komen omdat de omstandigheden net gunstiger waren voor dit kind (B3:38; B6:17). Het is ook mogelijk dat de bedrijfsopvolger enig kind is (B10:39) of dat het noodzakelijk was door ziekte (B3:36). Een bedrijfsopvolger benoemt dat hij het werk oppakte wat zijn broer, de beoogde opvolger, liet liggen. “Ja, dat het toch aanvankelijk de bedoeling was geweest dat mijn broer het zou doen. En dat ik dan nog een soort reserve achter de hand was” (B1:25,26). Een opvolger krijgt ook een deel geschonken, gegund door ouders. De geïnterviewde melkveehouders ervaren dat verschillend. Een bedrijfsopvolger benoemt het aandeel van de ouders, wat ‘bovenop het bedrijf zit’, waardoor je niet met je vijftigste kunt stoppen, maar wel rond vijfenzeftig (B6:15). Anderen herkenden de gunfactor niet. Een bedrijfsopvolger zag de moeite die zijn ouders deden voor een gelijkwaardige verdeling tussen de kinderen (B8:25,26). Een partner zag het niet als gunnen, omdat ‘hij er jarenlang heel hard voor heeft gewerkt’ (P11:37).

4.3. Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging?

4.3.1. Redenen om met de melkveehouderij te stoppen

Er zijn verschillende redenen om het melkveehouderijbedrijf te beëindigen. Vaak gaat het om een combinatie van factoren. Het gebrek aan een opvolger wordt door allen genoemd en geldt ook voor allen als een persoonlijk motief (B1:6,13; P2:33; B3:8,30; P5:7,15; B6:1,2; P7:7; B8:8,9; P9:3; B10:8,25). Een tweede, door allen genoemde reden, is de toenemende regeldruk en de daarmee samenhangende onzekerheid richting de toekomst (B1:7,8,9; B3:9,18; P5:15; B6:1; B8:14,27; P9:3; B10:19,20,24). Geen enkele melkveehouder geeft deze als persoonlijke hoofdreden aan. Andere redenen zijn gezondheid, vaak in combinatie met de leeftijd (B1:10; P2:15,20,48; P5:14,20; B6:2; P7:3,5; B8:14; P9:4; B10:27). Met één uitzondering geldt dit argument voor alle bedrijfsopvolgers. Daarnaast worden de financiële problemen als reden genoemd (P2:14; B3:7,29; P5:14,15; P7:7; P11:6); dit speelde bij één van de geïnterviewde bedrijfsopvolgers. Tot slot werd nog de maatschappelijke sfeer genoemd (P2:17; B3:31; B10:22; P11:36) en een strategische keuze voor de LBV, waardoor de beëindiging vervroegd werd (B4:15; B6:2; P7:7).

4.3.2. Rondom de beëindiging

De weg naar de keuze om het koeien melken te beëindigen is een proces (B1:45; B3:6; P7:1; P9:22; P11:13). Daarbij spelen verschillende factoren een rol. Is er een opvolger (B1:15; B4:5,19)? Is de werkdruk vol te houden en hoe lukt het met de fysieke en psychische belasting (P2:20,21; B3:11; P11:14)? Is het financieel haalbaar om te stoppen (B8:31; P9:22)? Dit beëindigingsproces kan jaren duren; twee boeren noemden in hun proces acht en tien jaar (B1:45; P11:13), maar ook bij de anderen is het een jarenlang proces geweest (B3:6). De knoop tot afbouwen wordt makkelijker doorgemaakt wanneer het helder is dat er geen opvolger is (B4:19; B8:19). Toch kan dan het definitieve stoppen nog een hele grote stap zijn.

Je durft niet aan het moment dat het ook feitelijk echt gaat gebeuren... en de pijn en het hart wat er een beetje uit is. Die pijn wil je nog niet aan. Je wil nog niet aan het idee dat je geen koeien melkt. (B3:45)

Het beëindigingsproces kan eenzaam zijn en soms leiden tot een leven bijna zonder sociale contacten (P11:14). “Er was gewoon compleet geen sociaal leven naast. Naar de kerk gaan lukte op het laatst niet meer. Ja, dan ben je alleen maar aan het overleven en werken, werken, werken.” (P2:21).

Het beëindigen van een melkveebedrijf wordt verschillend ervaren. Sommigen benoemen elementen van een rouwproces (B3:44; P5:24). De pachtboer en partner geven aan niets te missen (B8:29; P9:8). Ook gevoelens van opluchting (P5:20) of verwarring worden herkend. “Wat is er eigenlijk gebeurd, wat heb ik gedaan, ook een stuk wie ben ik nu eigenlijk zelf?” (P11:23,24).

Het moment dat de koeien van het erf gaan, wordt door de boeren als zwaar ervaren (B1:15; B3:14; B4:20-22; P5:34; B8:17; P11:11). Bij sommigen wordt daar een bewust moment van gemaakt door die dag met het hele gezin thuis te zijn (P5:31) of door een ‘laatste koe ritueel’. “De laatste melkkoe is naar onze buurman gegaan en die hebben we met elkaar, aan de trekker, en hebben echt als gezin die koe weggebracht.” (P11:29).

Wanneer het werk belastend is, kan het ook als rust ervaren worden dat de koeien weg zijn (B1:16; P5:20) en dan is het zoeken naar een nieuw dagritme (B3:44; B6:10,11,12; B8:17; P11:25). “Ik herinner me nog wel de eerste avond dat we dan hier zaten en dan hoefden we niet te melken. Hoe laat zouden mensen eten die geen koeien hebben?” (P9:10).

4.3.3. Uitingen van verbondenheid rondom de bedrijfsbeëindiging

Verskillende melkveehouders zijn zich bewust van het feit dat ze boeren in de lijn van de generaties (P2:45; B4:10; P5:17; P11:11). Het besef dat deze lijn niet doorgezet wordt, voelt soms als falen (B3:16,42; B4:5; P5:9; P11:15,16). “Jij bent de laatste generatie die boer is, dat is een harde pil om te slikken. Dat voelt als falen, een beetje.” (P5:7).

Alle geïnterviewde melkveehouders hadden geen zoon of dochter die het bedrijf voort wilde zetten (B1:10,13; P2:18,24; B3:21,23; B4:2,3; P5:16; P7:2; B8:4,9; P11:21). In vijf situaties heeft een (schoon)zoon of dochter wel in maatschap gezeten of het werk geprobeerd (B1:13; B3:23; B4:3; P5:5; P11:21). Kinderen kunnen de druk van deze verwachting om het voort te zetten ervaren (B3:25; P4:4,13; B10:3). “En vooral de oudste dochter heeft dat toch. Ik voel toch een druk op mij. En niet alleen van jullie. Maar ook van wat de voorouders allemaal gedaan hebben” (B10:38).

Er is een sterke binding met de locatie, ook wanneer het melken gestopt is (P5:17; P11:27). Op twee na blijven de boeren op de boerderij wonen. Eén melkveehouder probeert de locatie die al eeuwenlang in de familie is te behouden voor het nageslacht. “Ik wil hier ook nog niet graag weg eigenlijk. De voorouders hebben dit allemaal opgebouwd en wij hebben het ook doorgezet” (B10:29). Deze verbinding wordt niet herkend door de melkveehouder van het pachtbedrijf (P9:13).

De boer bouwt verder op wat door eerdere geslachten opgebouwd is. Dat is zichtbaar in het beroep en in de locatie, maar ook in de foklijnen van de koeien. Deze koe-families zijn vaak ook generaties lang verbonden aan het bedrijf (P11:12). “We waren een volledig gesloten bedrijf, dus al het vee wat er liep is altijd eigen aanfok geweest. En dat is al van overgroot opa die dan hier gestart is”(P5:21).

De familie reageert verschillend op het bericht van het stoppen met het melkveebedrijf. Slechts één ouder leefde nog; alle andere bedrijfsopvolgers hadden geen ouders meer. Toch klonk de stem van de ouders soms nog wel door (B1:69; B6:15; P11:18,20) en was het makkelijker het bedrijf te beëindigen, omdat zij niet meer leefden (B4:7). “Omdat zijn ouders er nu niet meer zijn, dat was wel de manier waarop hij het los kon laten (P11:20). Anderen herkenden dit niet (P9:14,18) of hadden wel begrip verwacht (B6:14,15; P7:15; B8:22). Broers en zussen van de bedrijfsopvolger laten soms hun stem horen bij het beëindigen van het ouderlijk bedrijf. Vaak wordt er begripvol gereageerd (P5:33; B6:8; P7:15), soms verwachten ze nog iets (P2:36; B3:39,40,46). “Er waren een aantal broers en zussen die echt ook vonden dat er nog inkomsten vanuit de boerderij naar hun toe moesten, omdat ze daar nog recht op hadden” (P11:37).

Wanneer een boer stopt met melken, is het onmogelijk om opnieuw te beginnen. Het definitieve karakter van een beëindigingsbeslissing wordt door verschillende boeren benoemd (P2:51; B4:22; P7:8; B10:15).

Je imperiumpje breekt af. Tot op welke hoogte ben ik nog boerin? Dat is er één waarbij ik ook heel emotioneel werd. Gewoon van... wanneer hou je op te bestaan? Ik denk dat daar best aandacht voor mag zijn. Hoe diep dat dat zit. Ja, ik denk dat heel veel mensen die denken: oh die boer die casht en...” (P5:39)

4.4. Conclusie

In dit hoofdstuk is gezocht naar een antwoord op de vraag ‘Wat ervaren melkveehouders van loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging?’.

Melkveehouders voelen zich staan in de keten van geslachten. De bedrijven worden overgenomen van ouders, die het weer van hun ouders hebben overgenomen en het bedrijf wordt het liefst weer doorgegeven aan een zoon of dochter. Dat betreft enerzijds de bedrijfsvoering, maar kan versterkt worden door de locatie die al generaties in de familie is. Dit betreft vooral boerderijen in eigendom. In een pachtsituatie lijkt dit minder te spelen.

Melkveehouder-zijn is een levensstijl. Het zit verweven met het hele leven. Het werk is er altijd, zeven dagen in de week en door bij het bedrijf te wonen is er een diffuse lijn tussen werk en privé.

Melkveehouders zijn zich veelal bewust van het gunnende van de ouders. Als bedrijfsopvolger nemen ze de verantwoordelijkheid van het familiebedrijf op zich en dragen zorg voor dat erfgoed.

Deze achtergrond van verbondenheid met de plek en de generaties speelt mee bij het beëindigen van het melkveebedrijf. De meeste boeren blijven wonen op de plek. Voor alle bedrijfsopvolgers speelden bij de overwegingen om te stoppen mee dat er geen opvolger was en op één na waren alle ouders overleden. De meeste boeren waren toch gestopt, ook al hadden ouders nog geleefd. De belangrijkste reden daarvoor is de leeftijd, soms samengaan met afnemende gezondheid. Een enkeling geeft echter aan dat het de beslissing moeilijker had gemaakt wanneer ouders nog geleefd hadden.

Het stoppen met melken is voor de meeste boeren iets groots en definitiefs, voor één boer was het vooral een opluchting. Ook het afscheid nemen van de koeien is ingrijpend. Rondom de beëindiging kunnen boeren gevoelens van schaamte of falen ervaren; het is niet gelukt om het familiebedrijf voort te zetten en weer over te dragen aan de volgende generatie.

5. WAT NEMEN ERFBETREDERS WAAR VAN LOYALITEIT BIJ MELKVEEHOUDERS BIJ BEDRIJFSBEËINDIGING?

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven vanuit de interviews met de erfbetreders. Na het analyseren van de resultaten zijn er vijf thema's onderscheiden en beschreven in de onderstaande paragrafen. Dit zijn dezelfde thema's als van hoofdstuk 4.

Deze paragrafen leiden tot de conclusie van de vierde deelvraag: Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit bij melkveehouders bij bedrijfsbeëindiging?
De verwijzingen verwijzen naar Erfbetreder (E) met opvolgend het interviewnummer en die citaatcode.

5.1. Achtergrondinformatie

Er zijn zes erfbetreders geïnterviewd. Deze erfbetreders wonen verspreid over vijf provincies en hebben contact met melkveehouders vanuit verschillende expertises. Het betreffen twee vrouwen en vier mannen.

5.2. Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit bij melkveehouders?

5.2.1. Wat zijn kenmerken van melkveehouders

Erfbetreders herkennen het eigene van de levensstijl van de melkveehouder (E4:22; E8:30). “Het is een manier van leven. Het zorgt voor structuur. Het zorgt voor je zelfbeeld. Het zorgt voor contacten, het zorgt voor wie je bent” (E7:30). Ze herkennen ook de trots van de melkveehouder (E4:12; E5:5; E6:12; E9:16). Boeren zijn trots op hun zelfstandigheid (E4:19,20; E8:40) en ze zijn trots op hun sector (E5:4). Een boer heeft meer aanzien dan iemand in loondienst (E8:40). “Ik zie heel vaak bij die boeren een erekwestie”(E4:12). De verwevenheid tussen werk en prive wordt ook genoemd. Dit komt mede doordat een melkveehouder op zijn bedrijf woont (E7:56; E8:30). Melkveehouders zijn minder zakelijk dan MKB (E5:18; E7:9; E8:30) of de intensieve veehouderij (E7:7).

Als je het vergelijkt met de horecaondernemers of bouw- en vastgoedondernemers... Dit is echt veel meer een manier van leven. En ook als het gaat om het afstoten van delen van het bedrijf. Als ik het heb over “dan verkoop je toch een stukje land”, nou ik weet nu, dat moet je nooit zeggen, want dat komt aan hun eigenwaarde. Het is echt een verlengstuk van hun leven. Dat is echt een verschil met andere sectoren vind ik. (E5:5)

Er zit bij melkveehouders meer familiehistorie achter, niet alleen omdat het bedrijf in de generaties doorgegeven wordt (E5:21; E7:31), maar ook doordat koe-families soms al generaties in de familie zitten (E7:31). Al lijkt deze familiehistorie in de huidige tijd minder zwaar te gaan wegen, omdat er veel melkveehouders stoppen (E5:22; E6:10; E8:41). Er zit ook meer financiële gunning in dan bij andere bedrijven. “Soms gaat het voor een appel en een ei over naar de volgende generatie omdat er gewoon niet meer in zit” (E5:32).

5.2.2. Uitingen van verbondenheid bij de start en bij de bedrijfsvoering

Het bedrijf overnemen is een zegen want daarmee kan het familiebedrijf blijven bestaan, maar soms ook een vloek. “Dus de zegen is van degene die het ambieert, die kan verder. En een vloek is dat de druk op zijn schouders is van, ja, je zet de familietraditie voort”(E9:36).

Ook door de erfbetreders wordt het intergenerationele aspect gezien. Een boerderij gaat van generatie op generatie (E4:12; E6:19; E9:15). Deze intergenerationele verbinding maakt ook dat de boer gehecht is aan de omgeving en het land (E4:12; E5:21; E8:2,3). “Je hebt het overgedragen gekregen van je voorouders. Eigenlijk vaak met de stilzwijgende opdracht om het door te geven aan de volgende generatie” (E7:36).

De erfbetreders zien de gunning van de voorgaande generatie (E5:20,26,32; E6:17,18,20,21; E8:11,13). Dit kan een druk opleveren om het bedrijf voort te zetten (E6:18-21; E7:48).

Je hebt het meegekregen van je ouders, maar er waren ook grootouders en dan weer een generatie daarvoor en daarvoor en ja dus het voelt toch hoe dieper je daardoor geworteld bent, hoe dieper, hoe zwaarder ook de druk is voor jou om het wel voor te zetten. (E6:19)

Erfbetreders zijn zich bewust van het verschil tussen de bedrijfsopvolger en andere kinderen en de spanningen die dat op kan leveren (E7:18; E8:8; E9:25).

Sommigen [ouders] zeggen, ja, daar hebben ze [broers, zussen] gewoon helemaal niks mee te maken. Want ik draag het gewoon over aan hem. Sommigen zeggen echter van: nee daar hebben we het met z'n allen over gehad en we vinden dat iedereen daar ook van op de hoogte moet zijn. (E5:33)

5.3. Wat nemen erfbetreders waar van loyaliteit bij melkveehouders bij bedrijfsbeëindiging?

5.3.1. Redenen om met de melkveehouderij te stoppen

De erfbetreders zien veelal een combinatie van factoren om met het melkveebedrijf te stoppen (E4:39; E7:13). De regelgeving wordt door allen genoemd (E4:7; E5:7; E6:6,7,8,25; E7:21,23,25,44; E8:42,51; E9:1,2,3,4,30).

Ik weet dat het me in het begin, toen ik net in de sector zat, zo opviel dat er zoveel aan de hand was de hele tijd. En ik heb wel het idee dat het steeds nijpender nu wordt. Vooral eigenlijk door die mestproblematiek op dit moment. En die Kaderrichtlijn water... (E5:13)

Het werkt demotiverend voor melkveehouders hoe er in de media over hen gesproken wordt en hoe er bij sommige mensen over boeren gedacht wordt. Bijvoorbeeld dat de boer slecht voor zijn dieren is (E4:2; E6:8), dat de boer slecht voor het milieu zorgt (E6:9) of als paria in de maatschappij is (E4:10). De boer heeft het gevoel zich te moeten verdedigen (E6:7). Naast de regelgeving wordt ook het ontbreken van een opvolger genoemd (E4:11,26; E6:29; E7:20; E9:2). “Maar geen opvolger, dat is veruit, veruit de meeste reden om te stoppen met melken”(E8:29).

De erfbetreders zien tevens de financiële problemen als reden om met het melkveebedrijf te stoppen (E5:14; E6:1,5; E8:4; E9:6), maar nuanceren dit soms ook (E8:4; E9:29). “Mensen zeggen financiën. Of dat ook zo is, betwijfel ik, maar het makkelijkste is om te zeggen: “Ik verdien te weinig”. Dan ben je overal vanaf” (E9:29).

Ook fysieke (E7:16,19; E8:6,27; E9:9) en psychische, mentale (E6:33; E7:10; E8:28,31,32) gezondheidsredenen worden genoemd als redenen voor beëindiging.

Naast bovengenoemde punten, die ook door de bedrijfsopvolgers genoemd werden, noemen erfbetreders ook de beperkte ontwikkelmogelijkheden, bijvoorbeeld doordat het bedrijf dicht bij een natuurgebied zit en piekbelaster is (E6:3,5; E7:25).

5.3.2. Rondom de beëindiging

Soms stoppen melkveehouders opeens (E4:38), maar in de meeste gevallen wordt het bedrijf afgebouwd (E5:6; E6:24; E7:53; E8:46,47; E9:5). Wanneer het melkvee weggaat, is dat vaak het begin van de beëindiging.

Ze blijven op het erf en het wordt afgebouwd, eerst melkvee weg, dan houden ze vleesvee of jongvee. Gaat dat ook een keer weg. En dan gaan ze een keer een veldkavel verkopen van wat verderop. Van dat geld gaan ze het huis nog eens even verbouwen, voor de oude dag. Dus dit is een proces van soms wel twintig, dertig jaar, waarin stapje voor stapje iets wordt weggestreept. (E8:46)

Melkveehouders vinden het niet eenvoudig om de stap naar het stoppen te zetten. Verschillende erfbetreders zien boeren die ten koste van alles toch doorgaan (E4:18; E6:27; E9:16). Ze schakelen niet eenvoudig hulp in wanneer het nodig is (E9:19) en vinden het lastig om over dingen open te praten (E8:55; E9:17). De erfbetreders onderkennen de impact van het stoppen met het melkvee. Zeker bij een verhuizing wordt er afscheid genomen van haast alle aspecten van het leven.

Ik denk dat dat ook het verschil is tussen de timmerman en de boer. Het rouwproces van de boer is veel en veel groter. Het gaat om zijn plek, het gaat om zijn dieren, het gaat om zijn werk, het gaat om zijn contacten, het gaat eigenlijk om alles. (E7:55)

Het moment dat de koeien vertrekken is een emotioneel moment (E6:14; E7:31; E9:14), ook al kan het de juiste keuze zijn. “Met mijn verstand hebben we inderdaad gezegd van: gestopt met melken, koeien weg, noem maar op. En nu loop ik in de stal. En het gaat eigenlijk helemaal niet goed met me” (E9:12).

Een boer moet na het stoppen nieuwe dagvulling, -ritme en nieuwe betekenis in het leven vinden en dat heeft tijd nodig (E5:15-17; E7:30,54; E8:33, 56; E9:13).

5.3.3. Uitingen van verbondenheid rondom de bedrijfsbeëindiging

De boerderij is van vader op zoon gegaan en iedereen wil dat het doorgaat (E4:12,13; E5:19; E6:11; E7:35; E9:15;). “Nou ja, dat je eigenlijk niet wil dat jij degene bent die die familietraditie beëindigt. Want het is jou ook ergens ooit eens een keer gegund” (E6:12).

Wanneer een bedrijf al lang in de familie zit, dan zal de druk om het voort te zetten zwaarder zijn (E6:19,20). Er zit veel gunning in, waardoor stoppen een vorm van falen is ten opzichte van andere boeren en naar de familie toe (E4:23; E5:19,20; E6:12; E7:57; E8:37,38,40).

Boeren zijn bang voor de mening van anderen over hun keuze om te stoppen. Een erfbetreders vergeleek het met een coming-out. “Je moet wel iets in de openbaarheid brengen, wat toch lastig is voor de persoon. Het heeft toch met hoe de omgeving naar je kijkt te maken” (E8:40). Wanneer het bedrijf op een andere manier doorgaat, is het minder beschamend (E7:39,59).

Er is vaak een verlangen om het ook weer door te geven aan de volgende generatie (E7:36) en als dat niet lukt soms aan een externe opvolger (E9:10,11). “Dat je... Dat je het overgedragen hebt gekregen van je voorouders. Eigenlijk vaak met de stilzwijgende opdracht om het door te geven aan de volgende generatie”(E7:57). Wanneer blijkt dat er geen opvolger is, dan komt er ruimte om aan beëindigen te denken (E5:6,10; E6:2,29; E7:14,24,46; E8:1). “Als er geen opvolger is ... ja dan gaat bij die boer al gauw de aardigheid af” (E4:1).

Vaak zijn mensen hecht verbonden aan de plek door de familiegeschiedenis (E8:50). Wanneer een boer ergens zijn hele leven gewoond heeft, dan is hij vergroeid met die plek (E5:19; E6:32; E7:32,33; E8:3). Er wordt dan ook veel waarde gehecht om het erf in de familie te houden (E8:18,24).

Je hebt een plek waar je geboren en getogen bent, maar ook meerdere generaties voor jou. En hoe meer generaties dat voor jou zijn geweest, hoe meer mensen, ondanks dat ze er niet meer zijn, wel over je schouder meekijken. (E6:22)

Wanneer ouders overlijden valt de druk weg om iets in stand te moeten houden (E4:36; E7:48; E8:54), maar dat is per situatie verschillend (E6:31; E7:47) of speelt geen rol (E9:34). Het is ook mogelijk dat broers en zussen, na het overlijden van de ouders, terugkomen op de schenkingen, want het is ook hun ouderlijk huis (E7:18; E8:10,22).

Het is ons ouderlijk huis. We hebben er eigenlijk niks over te zeggen, maar ondertussen toch wel een beetje. Dat is dat gevoel wat eronder zit. Dat is net zoals wij parochiaan zijn van kerk. Kerkgebouw wordt hier verkocht. We hebben er niks over te vertellen. Juridisch is het van bestuur en van het bisdom, noemen we dat dan. En toch vinden wij dat het onze kerk is. En dat als zij daar geld van krijgen, dat dat naar ons toe moet. Nou ja, dat is natuurlijk niet zo, maar het is dat gevoel wat eronder zit. (E9:25)

Melkveehouders kunnen niet meer opnieuw beginnen wanneer ze gestopt zijn. Het is een heel definitieve beslissing (E7:34). Met het stoppen kunnen boeren in een identiteitscrisis komen (E5:15; E8:33,34). “Als jij daar geboren bent en jouw hele leven daar gewoond hebt, dan ben je daar gewoon mee vergroeid. Dat zit in je DNA, dat zit in je hart.” (E7:33).

5.4. Conclusie

In dit hoofdstuk is een antwoord gezocht op de vraag wat erfbetreders zien van loyaliteit bij de beëindiging van een melkveebedrijf.

Erfbetreders hebben een duidelijk zicht op het eigene van een boer. Het boeren is een levensstijl en boeren zijn trots op hun werk en hun identiteit. Doordat wonen en werk op hetzelfde erf is, is er een sterke verbinding tussen werk en privé. Erfbetreders zien verschillen met andere bedrijven. Boeren worden niet allereerst door geld gedreven en ook de gunfactor wordt genoemd als contrast met andere bedrijven.

Alle erfbetreders zijn zich bewust van het intergenerationele aspect. Het bedrijf wordt aan een opvolger toevertrouwd met de verwachting het door te geven aan de volgende generatie. Om een boerderij over te kunnen nemen, moet er geschonken worden door de oudere generatie. Diverse erfbetreders benoemen de druk die dit op de schouders van de bedrijfsopvolger kan leggen en de gevoeligheden die daardoor kunnen ontstaan bij andere kinderen. Deze gevoeligheden kunnen ook weer opspelen wanneer het bedrijf beëindigd wordt.

Als reden om te stoppen noemen alle erfbetreders de huidige regelgeving als één van de belangrijkste. Daarnaast wordt door de meesten ook het gemis van een opvolger, financiële problemen en gezondheid genoemd.

De geïnterviewde erfbetreders erkennen de impact op de boer om met een melkveehouderij te stoppen. Ze zijn bewust van de zwaarte door de generaties die voorafgegaan zijn, maar ook omdat het sterk verbonden is met levensstijl en -ritme en identiteit, alsook met de woonplek en de sociale contacten.

6. CONCLUSIE

6.1. Inleiding

Dit onderzoek heeft de volgende vraag onderzocht: Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van een melkveehouder om het bedrijf te beëindigen? Het doel daarvan is om meer inzicht te krijgen op de invloed van (contextuele) loyaliteit bij het proces van beëindigen. Om dit te onderzoeken zijn semigestructureerde interviews gevoerd met zeventien personen: zes bedrijfsopvolgers, vijf partners en zes erfbetreders. Door middel van deze interviews en literatuuronderzoek zijn de deelvragen onderzocht. In deze conclusie wordt de hoofdvraag beantwoord.

6.2. Conclusie

Bedrijfsopvolgers, hun partners en de erfbetreders zien zowel existentiële als verworven loyaliteit bij de afwegingen om met een melkveehouderij te stoppen. Er zijn twee thema's die daarin door alle partijen genoemd worden: intergenerationaliteit en de persoonlijke identiteit en levensstijl.

6.2.1. *Intergenerationaliteit*

Existentiële loyaliteit gaat van generatie op generatie en is dus intergenerationeel. Dit wordt zichtbaar in de balans van geven en ontvangen van de generaties voor ons en maakt dat er weer gegeven kan worden aan, en ontvangen kan worden van de toekomstige generaties (Heyndrickx et al. 2022, p. 60; Groeneboer & Van den Berge, 2011, p. 104). Melkveehouders zijn zich bewust dat ze in de lijn van de generaties staan. In alle gevallen zijn de bedrijven meerdere generaties in de familie. Ouders geven het door aan de betreffende opvolger. Wanneer een boerderij overgedragen wordt aan de volgende generatie zit daar altijd gunning bij. Boszormenyi-Nagy & Krasner (1994, p. 30) spreken van preferentiële betrokkenheid: loyaliteit heeft een voorkeurskeuze in zich. Niet alle bedrijfsopvolgers ervaren deze gunning. Door één melkveehouders werd het juist als ballast ervaren.

Dat het bedrijf niet kon worden doorgegeven aan de volgende generatie speelden bij alle melkveehouders een rol. Geen enkele melkveehouder had een opvolger en dat was een belangrijke reden om met het melken te stoppen. De boeren ervaren de keuze om te stoppen als een grote beslissing, waarbij gerouwd wordt, maar wat soms ook als falen ervaren wordt, omdat ze het bedrijf niet hebben kunnen voortzetten. Dit bevestigt wat Boszormenyi-Nagy & Spark (1984, p. 38) schrijven over het schuldgevoel dat kan ontstaan bij het kind, wanneer de verplichting om zorg te dragen voor dat wat van ouders ontvangen is niet nagekomen wordt.

Ook alle geïnterviewde erfbetreders zijn zich ervan bewust dat een boer in de lijn van de geslachten werkt. De verwachting vanuit het voorgeslacht om het bedrijf op een goede manier voort te zetten, werd door de meesten genoemd. Er wordt gesuggereerd dat de druk groter kan zijn wanneer het aantal voorgeslachten groter is, zoals Onderwaater (2008, p. 57) zegt dat wanneer de verdiensten van de een zich opstapelen, de schuld bij de ander groter wordt. De erfbetreders hebben helder zicht op de gunning aan de bedrijfsopvolger ten opzichte van de andere broers en zussen. Soms wordt het totale bedrijf geschonken, waarbij de bedrijfsopvolger als tegenprestatie de ouders huisvest en zorg voor hen draagt. Verschillende

erfbetreders benoemen dat een melkveehouder minder winst gedreven is dan een reguliere ondernemer.

Naast de existentiële loyaliteit is er ook een hechte verbondenheid met de woonplek. De locatie is soms al generaties lang door voorouders bewoond. De meeste boeren kiezen ervoor om (nog) op de plek te blijven wonen. Een melkveehouder zit, ondanks dat er geen boerenopvolging is, toch in maatschap met de volgende generatie om de locatie door te kunnen geven. Deze verbondenheid met de woonlocatie heeft kenmerken van verworven loyaliteit. De boer, met alle generaties voor zich, heeft veel gegeven aan de boerderij, door middel van arbeid. Daartegenover heeft de boerderij ook veel gegeven in de vorm van opbrengsten. Kuehne (2012) spreekt over de wisselwerking met het land.

Sommige boeren benoemen de verbondenheid met de koe-geslachten die al generaties lang in de familie zitten, waardoor het afscheid nemen van de koeien niet lichtvaardig is. Ook dit werd ervaren als het opgeven van het werk dat voorouders begonnen zijn en heeft, net als de woonplek, kenmerken van loyaliteit in zich. Het lijkt dat deze verworven loyaliteit de existentiële loyaliteit versterkt en daardoor de keuze tot stoppen verzwaart (Van der Meiden, 2021, p.43).

Boeren spreken wisselend over de rol van hun ouders. Bijna alle ouders waren overleden. Sommige boeren vermoeden dat de keuze lastiger was geweest wanneer ouders nog hadden geleefd. Ook de rol van broers en zussen is verschillend. In sommige gevallen is er geen begrip voor de keuze om te stoppen met het bedrijf. Een melkveehouder benoemt dat broers en zussen na zijn bericht van stoppen aanspraak wilden maken op de erfenis. Dit past bij het concept van loyaliteit als triadisch begrip. Het speelt zich af tussen drie partijen. Er is iemand die de voorkeur kan geven, iemand die de voorkeur krijgt en daarmee ook iemand die deze niet krijgt (Groeneboer & Van den Berge, 2011, p. 104). De bedrijfsopvolger heeft de voorkeur gekregen en de andere kinderen niet. In de meeste gevallen is er begrip voor de keuze van stoppen door de familie.

De resultaten van de erfbetreders sluiten hierbij aan.

6.2.2. Opgeven persoonlijke en sociale identiteit

Melkveehouders verbinden hun identiteit aan hun beroep. Ze zijn boer of boerin. Het wordt als een 'way of life' benoemd. Soms lijkt dit tot een loyaliteitsconflict te leiden. Twee boerinnen vertellen dat ze alleen op vakantie gingen, omdat de boerderij voor gaat. Wanneer de keuze gemaakt wordt om te stoppen met melken, dan doet dat iets met de boer. Soms ook met de eigenwaarde van de boer en schamen ze zich om het tegen familie of collega's te vertellen of ervaren ze het als persoonlijk falen. Dit bevestigt wat Kuehne (2012) zegt dat het beëindigen van een boerderij als persoonlijk falen gezien kan worden. Dit wordt niet door alle boeren herkend.

De boeren spreken niet over het opgeven van de sociale identiteit. Wellicht komt het omdat de meesten nog op het bedrijf wonen.

Erfbetreders zien dit eigene van een boer nadrukkelijk. Het onderscheid met een MKB-ondernemer is zichtbaar voor de meeste erfbetreders. De erfbetreders benoemden de sociale component duidelijker dan de boeren zelf.

De doelstelling van het onderzoek is om vanuit contextueel perspectief een bijdrage te leveren aan de begeleiding van boeren bij bedrijfsbeëindiging. De geïnterviewde erfbetreders laten zien dat zij zich bewust zijn van existentiële en verworven loyaliteit.

7. DISCUSSIE

7.1. Relevantie van het onderzoek

Dit onderzoek heeft laten zien dat loyaliteit een belangrijke rol speelt bij de afwegingen om met een melkveebedrijf te stoppen. Existentiële loyaliteit laten melkveehouders zien door het besef dat het bedrijf ontvangen is van het voorgelacht en dat ze het door willen geven aan de volgende generatie. Dit is een drijfveer die sterker is dan bijvoorbeeld een financiële motivatie. Daarnaast heeft de verbondenheid met de woonplek en de dieren kenmerken van verworven loyaliteit en lijkt dat de existentiële loyaliteit te versterken.

Dit is een nieuw gebied van onderzoek, want er is geen literatuur gevonden die de contextuele theorie verbindt met de agrarische sector.

7.2. Beperkingen van het onderzoek

Voor dit onderzoek zijn bepaalde keuzes gemaakt. Wellicht hadden de criteria nog wat aangescherpt kunnen worden, waardoor de resultaten duidelijker waren geweest.

Uiteindelijk was de gemiddelde leeftijd van de gestopte melkveehouder boven de zestig. Een leeftijd waarbij een natuurlijke afvloeiing uit het arbeidzame leven past. Het is mogelijk dat bij een groep jongere melkveehouders de afwegingen om met een boerderij te stoppen andere data had gegeven.

Er is voor gekozen om naast de bedrijfsopvolger ook de partner te interviewen. Dat maakte de betreffende data rijker, maar een ander perspectief had ook verkregen kunnen worden door de zoon of dochter te interviewen die uiteindelijk besloot het bedrijf toch niet over te nemen.

De doelgroep had homogener kunnen zijn door alleen te kiezen voor eigendomsbedrijven of pachtbedrijven, of ervoor te kiezen dat boeren niet alleen gestopt zijn met melken, maar ook verhuisd van het bedrijf.

De onderzoeker is bekend met de onderzoekspopulatie dat geeft het risico op sociale wenselijkheid en vooringenomenheid. Om dit risico te beperken is er intensief contact geweest met de leerwerkgroep-begeleider en externe onderzoekers die meegelezen hebben. Tegelijkertijd was de bekendheid met de sector een voordeel door kennis van zaken, waardoor de geïnterviewden openhartiger waren.

7.3. Externe validiteit

Loyaliteit wordt in de contextuele benadering gezien als de onlosmakelijke, intergenerationele verbondenheid van gezinsleden in een dynamisch balans van geven en ontvangen (Van der Meiden, 2020, p. 36; Michielsen, et al. 1998, p. 19). Buiten de contextuele benadering wordt wel gesproken over familie-identiteit als de gedragsverwachtingen die verbonden zijn aan de familierol ((Kleine et al., 2023; Shepherd en Haynie, 2009, p. 1251) Er wordt niet gesproken over de dynamiek van geven en ontvangen, soms wel over de onuitgesproken verwachtingen van ouders naar kind of andersom (Purc-Stephenson et al., 2025).

Het niet hebben van een opvolger is de meest genoemde reden om te stoppen met het melkveebedrijf. Dat wordt bevestigd door recent evaluatieonderzoek onder welke melkveehouders mee doen met een beëindigingsregeling. Dat zijn met name oudere boeren, zonder opvolger die toch al zouden stoppen (Trienekens et al., 2024).

Daarnaast laat het onderzoek zien dat er onder agrarische ondernemers een sterke verbinding is met de plek van wonen en werken. Verschillende onderzoeken spreken van ‘place attachment’ (Quinn & Halfacre, 2014; Burbach et al., 2023; Downey et al., 2017). Clin (2025) beschrijft een dergelijke verbondenheid met het Duitse, niet goed vertaalbare woord, ‘Heimat’ als een plek waar iemand niet alleen fysiek maar ook ontologisch thuis komt. Een plek van verbondenheid met de locatie met alle immateriële, sociale en culturele elementen, de plek waar iemand geworteld is. De contextuele benadering verwoordt deze verbondenheid niet als zodanig, al is de wederkerigheid die Kuehne (2012) noemt, wellicht een vorm van wederzijds zorg (Boszormenyi-Nagy & Spark, 1984).

7.4. Aanbevelingen voor de praktijk

Dit onderzoek laat zien dat melkveehouders niet allereerst financieel gedreven zijn, maar vooral gericht zijn op de continuering van het bedrijf, waarin loyaliteit een cruciale rol speelt. Het overheidsbeleid is echter gericht op financiële compensatie bij beëindiging en houdt geen rekening met de pijn om de laatste melkveehouder te zijn op het familiebedrijf. Wanneer de overheid hier steun en erkenning voor zou faciliteren, zou het de pijn van beëindiging kunnen verlichten.

Dit onderzoek laat zien dat er een hechte verbinding is met het voorgeslacht, met de locatie en met het vee. Verschillende factoren spelen mee in hoe zwaar dit weegt voor de stoppende melkveehouder. Erfbetreders verrijken de begeleiding van stoppende boeren door aandacht te geven aan loyaliteit door het te benoemen en te erkennen.

7.5. Aanbevelingen voor verder onderzoek

Dit onderzoek laat een aantal vragen open staan waarbij verder onderzoek aan te bevelen is: Speelt loyaliteit een andere rol wanneer de boer jonger is bij beëindiging? Is loyaliteit sterker wanneer de locatie langer in de familie is? Speelt bedrijfsverplaatsing een rol of is bedrijfsvoortgang belangrijker dan bedrijfslocatie? Welke rol speelt dat het bedrijf in eigendom is of niet? Is loyaliteit anders gekleurd wanneer de bedrijfsopvolger gestart is omdat omstandigheden dat vroegen en niet omdat het van harte eigen keuze was?

REFERENTIES

- Anderson, A. R., Jack, S., & Dodd, S. D. (2005). The Role of Family Members In Entrepreneurial Networks: Beyond the Boundaries of the Family Firm. *Family Business Review*, 18(2), 135–154. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2005.00037.x>
- Baarda, D., De Goede, M. P. M. & Van Der Meer-Middelburg, A. G. E. (1998). *Basisboek open interviewen; praktische handleiding voor het voorbereiden en afnemen van open interviews*. Noordhoff.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Kostelijk, E., V., & Van Der Velden, T. (2021). *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Noordhoff.
- Beldman, A., Reijs, J., Daatselaar, C. & Doornewaard. (2020). *De Nederlandse melkveehouderij in 2030; Verkenning van mogelijke ontwikkelingen op basis van economische modellering*. Wageningen Economic Research, Rapport 2020-090. Geraadpleegd op 23 januari 2024 van <https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/fulltext/532156>
- Boeije, H. (2016). *Analyseren in kwalitatief onderzoek, denken en doen*. Boom Uitgevers
- Boezeman, D. & Vink, M. (2022). *Beëindigen van veehouderijen – lessen uit 25 jaar beëindigingsregelingen*. Planbureau voor de Leefomgeving. Geraadpleegd op 23 januari 2024 van <https://library.wur.nl/WebQuery/titel/2317708>
- Boszormenyi-Nagy, I & Spark, G.M. (1984). *Invisible Loyalties: Reciprocity in Intergenerational Family Therapy*. Brunner/Mazel.
- Boszormenyi-Nagy, I & Krasner, Barbara R. (2012) *Tussen geven en nemen, over contextuele therapie*. (6^e druk). De Toorts.
- Boszormenyi-Nagy, I. (2017). *Grondbeginselen van de contextuele benadering*. (5^e druk). De Toorts.
- Breitenbach, R., Galera, S. R., & Boscardin, M. (2024). “Morrer com as botas calçadas”: Desafios do agricultor idoso no processo de aposentadoria e sucessão familiar. *Desenvolvimento Em Questão*, 22(60), e15108. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2024.60.15108>
- Burbach, M. E., Kennedy, S. M., & Kunert, S. J. (2023). The Influence of Place Attachment on Farmers’ Succession Plans: A Mixed Methods Study. *Sustainable Agriculture Research*, 12(2), 34. <https://doi.org/10.5539/sar.v12n2p34>
- Burton, R. J. (2004). Seeing Through the ‘Good Farmer’s’ Eyes: Towards Developing an Understanding of the Social Symbolic Value of ‘Productivist’ Behaviour. *Sociologia Ruralis*, 44(2), 195–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9523.2004.00270.x>
- Calus, M.; Van Huylenbroeck, G. (2010). The Persistence of Family Farming: a Review of Explanatory Socio-economic and Historical Factors. *Journal of Comparative Family Studies*, Volume XXXXI (5) 639-660. <https://www.utpjournals.press/doi/abs/10.3138/jcfs.41.5.639place>

- Chrisman, J. J.; Chua, J.H.; Litz, R.A. (2004). *Comparing the Agency Costs of Family and Non-Family Firms: Conceptual Issues and Exploratory Evidence.* , 28(4), 335–354. doi:10.1111/j.1540-6520.2004.00049.x
- Clin, J. (2025). Of Roots and Concrete: The “Endz” as Heimat in Caleb Femi’s Poor. *English Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/0013838x.2024.2446877>
- Contzen, S., & Häberli, I. (2021). Exploring dairy farmers’ quality of life perceptions – A Swiss case study. *Journal Of Rural Studies*, 88, 227–238. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.11.007>
- Conway, S. F., McDonagh, J., Farrell, M., & Kinsella, A. (2018). Till death do us part: Exploring the Irish farmer-farm relationship in later life through the lens of ‘Insideness’. *International Journal Of Agricultural Management*, 7(1), 3–15. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.292482>
- Den Boer, J. (2023) *De oversteek; een ex-melkveehouder over de hang naar traditie en de wil tot verandering.*
- Dillen, A. (2004) *Ongehoord vertrouwen; Ethische perspectieven vanuit het contextuele denken van Ivan Boszormenyi-Nagy.* Garant.
- De Haan, H. (1993). *Images of family farming in the netherlands.* *Sociologia Ruralis*, 33(2), 147–166. doi:10.1111/j.1467-9523.1993.tb00957.x
- Ducommun-Nagy, C. (2008). *Van onzichtbare naar bevrijdende loyaliteit.* Acco.
- Garner, E. & De la O Campos, A.P. (2014). Identifying the “family farm”: an informal discussion of the concepts and definitions. *ESA Working Paper No. 14-10. Rome, FAO.* Geraadpleegd op 5 maart 2024 van <https://ageconsearch.umn.edu/record/288978/?v=pdf>
- Gasson, R. M., & Errington, A. J. (1993). The farm family business. In *CAB International eBooks*. Geraadpleegd op 5 maart 2024 van <http://ci.nii.ac.jp/ncid/BA21572050>
- Geerling-Eiff, F., & Van der Meulen, H. (2008). *Bedrijfsbeëindiging in de land- en tuinbouw.* LEI. Geraadpleegd op 5 januari 2024 van <http://edepot.wur.nl/22102>
- Groeneboer, H., & Van den Berge, V. (2011) *Dynamiek in verbinding; invloed in organisaties vanuit contextueel perspectief.* Koinonia.
- Groth, T. M., Curtis, A., Mendham, E., & Toman, E. (2014). Farmer Identity in Multifunctional Landscapes: using a collective identity construct to explore the nature and impact of occupational identity. *Australian Geographer*, 45(1), 71–86. <https://doi.org/10.1080/00049182.2014.869297>
- Hargrave T.D., Pfitzer, F., Michielsen, M. (2005) *Ontwikkelingen in de contextuele therapie. De kracht van geven en nemen in relaties.* Acco.
- Heyndrickx, Paul (2020) *Contextuele counseling in de praktijk, het risico nemen om opnieuw te geven.* Garant.
- Heyndrickx, P., De Loof, L., Knip, R., Van Herck, A. & Van Klaveren, W. (2022). *Handboek Contextuele Hulpverlening, op verhaal komen in de dialoog.* Pelckmans.
- Hogan, C., Kinsella, J., Beecher, M., O'Brien, B. (2023) *The impact of work organisation on the work life of people on pasture-based dairy farms, animal*, Volume 17, Issue 1, 100686, <https://doi.org/10.1016/j.animal.2022.100686>.

- Hogan, C., Lawton, T., & Beecher, M. (2024). The factors contributing to better workplaces for farmers on pasture-based dairy farms. *Journal Of Dairy Science*, 107(10), 8044–8057. <https://doi.org/10.3168/jds.2023-24416>
- Hoste, R., Van Horne, P., Beldman, A., Bergevoet, R., & Daatselaar, C. (2021). *Aantrekkelijkheid van deelname door veehouders aan een beoogde Lbv : verkennende analyse voor het ontwerp van de Landelijke beëindigingsregeling veehouderijlocaties (Lbv)*. <https://doi.org/10.18174/547665>
- Kleine, R. A., Ge, B., & De Massis, A. (2023). Look in to look out: strategy and family business identity during COVID-19. *Small Business Economics*, 63(3), 993–1018. <https://doi.org/10.1007/s11187-023-00846-3>
- Kuehne, G. (2012). *My decision to sell the family farm*. *Agriculture and Human Values*, 30(2), 203–213. doi:10.1007/s10460-012-9393-7
- Laitalainen, E., Silvasti, T., & Vesala, K. M. (2008). Attributions and Emotional Well-Being: Giving up farming in Finland. *Rural Society*, 18(1), 26–38. <https://doi.org/10.5172/rsj.351.18.1.26>
- Litz, R. A. (2008). Two Sides of a One-Sided Phenomenon: Conceptualizing the Family Business and Business Family as a Möbius Strip. *Family Business Review*, 21(3), 217–236. <https://doi.org/10.1177/08944865080210030104>
- Magistro, C. A. (2014) Relational dimensions of environmental crisis; insights from Boszormenyi-Nagy's contextual therapy. *Journal of Systemic Therapies*, 33(3), 17-28.
- Matser, I.A. (2010) *Ondernemen in familiebedrijven*, Christelijke hogeschool Windesheim, ISBN/EAN: 978-9077901-28-1.
- Matser, I., Bouma, J., & Veldhuizen, E. (2020). No hard feelings? Non-succeeding siblings and their perceptions of justice in family firms. *Journal Of Family Business Management*. <https://doi.org/10.1108/jfbm-09-2018-0048>
- McGuire, J., Morton, L. W., & Cast, A. D. (2012). Reconstructing the good farmer identity: shifts in farmer identities and farm management practices to improve water quality. *Agriculture And Human Values*, 30(1), 57–69. <https://doi.org/10.1007/s10460-012-9381->
- Michielsen, M., Van Mulligen, W., & Hermkens, L. (1998). *Leren over leven in loyaliteit: over contextuele hulpverlening*. Acco.
- Mortelmans, D. (2023). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden*. Acco.
- Onderwaater, J. (2015). *De onverbreekelijke band: inleiding en ontwikkelingen in de contextuele therapie van Nagy*. Pearson.
- Plana-Farran, M., & Gallizo, J. L. (2021). The Survival of Family Farms: Socioemotional Wealth (SEW) and Factors Affecting Intention to Continue the Business. *Agriculture*, 11(6), 520. <https://doi.org/10.3390/agriculture11060520>

- Purc-Stephenson, R., Hartman, C., Marriott, E. K., Phillips, S., & Scotton, C. (2025). Understanding Farmers' Readiness to Develop a Succession Plan: Barriers, Motivators, and Preliminary Recommendations. *Sustainability*, 17(1), 270. <https://doi.org/10.3390/su17010270>
- Quinn, C. E., & Halfacre, A. C. (2014). Place Matters: An Investigation of Farmers' Attachment to Their Land. *Human Ecology Review*, 20(02). <https://doi.org/10.22459/her.20.02.2014.06>
- Riley, M. (2009). 'The next link in the chain'; children, agri-cultural practices and the family farm. *Children's Geographies*, 7(3), 245-260. <https://doi.org/10.1080/14733280903024407>
- Riley, M. (2016). 'Letting them go' – Agricultural retirement and human–livestock relations. *Geoforum*, 42(1), 16–27. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2010.08.004>
- Rossmann, M.R. (2008). Behavioral Health Care of the Agricultural Population: A Brief History. *Journal of Rural Mental Health*, 32(1), 39-48. Geraadpleegd op 22 maart 2024 van <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=7de5061e5284fc098eb7c3cee210ed40716af86a>
- Rossmann, M. R. (2010). The agrarian imperative. *Journal Of Agromedicine*, 15(2), 71–75. <https://doi.org/10.1080/10599241003630585>
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. (2023a, 12 juni) *Landelijke beëindigingsregeling veehouderijlocaties (Lbv)*. Geraadpleegd op 22 januari 2025 van <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/lbv>
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. (2023b, 7 september). *Lbv en Lbv-plus actueel*. Geraadpleegd op 22 januari 2025, van <https://www.rvo.nl/onderwerpen/lbv-plus-actueel>
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. (2024, 26 november). *Maatregel gebiedsgerichte beëindiging veehouderijlocaties (MGB) voor provincies*. Geraadpleegd op 22 januari 2025 van <https://www.rvo.nl/subsidies-financiering/mgb>
- Schnabel, Paul. (2001) *Waarom blijven boeren? Over voortgang en beëindiging van het boerenbedrijf*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag. Geraadpleegd op 14 november 2023, van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/20980>
- Shepherd, D., & Haynie, J. M. (2009). Family Business, Identity Conflict, and an Expedited Entrepreneurial Process: A Process of Resolving Identity Conflict. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 33(6), 1245–1264. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00344.x>
- Silvasti, T., & Hänninen, S. (2015). Giving up Farming as a Precarious Decision. In D. D. Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The New Social Division : Making and Unmaking Precariousness* (pp. 159-176). *Palgrave Macmillan. Palgrave Studies in European Political Sociology*. https://doi.org/10.1057/9781137509352_9
- Trienekens, S.J., Plantinga, R., Vink, M.J., Van Berkum, S. & Boezeman, D.F. (2024). *Sociaaleconomische effecten van stikstofbronmaatregelen en natuurmaatregelen. Monitoring en evaluatie Programma Stikstofreductie en Natuurverbetering*. Den Haag:

Planbureau voor de Leefomgeving. Geraadpleegd op 22 april 2024, 24 februari 2025, van <https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/fulltext/650974>

Van Berkum, S., Hoste, R. & Verhoog, D. (2024). *Sociaal-economische effecten van het Programma Stikstofreductie en Natuurverbetering op de landbouw en agroketen; Gevolgen voor materiële welvaart en werkgelegenheid*. Wageningen Economic Research, Rapport 2024-019. Geraadpleegd op 22 april 2024, van <https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/fulltext/649869>

Van Loosdrecht, Mark. (2019) *Eindrapport erfbetreders en kringloop- en natuurinclusieve landbouw*. Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, Bureau van Loosdrecht. Geraadpleegd op 20 maart 2025 van <https://www.duurzaamdoor.nl/sites/default/files/2019-03/Erfbetreders%20en%20kringloop-%20en%20natuurinclusieve%20landbouw..pdf>

Van der Meiden, J. (2020). *Van contextuele theorie naar praktijk*. Uitgeverij Coutinho.

Van Doorn, N. (2021). *ontmoeten in meervoud, over dialoog tussen generaties*. Uitgeverij Van Warven.

Van Selm, M. (2007, januari). Focusgroeponderzoek. *Kwalon* 34(1) 5-10.

Verhoeven, N. (2014) *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. Boom Lemma uitgevers.

Verhoeven, N. (2023) *Thematische analyse: patronen vinden bij kwalitatief onderzoek*. Nel Verhoeven & Boom uitgevers.

BIJLAGE 1; INTERVIEWLEIDRAAD

In deze bijlage is de interviewleidraad beschreven. Het zijn drie verschillende vragenlijsten: één voor de bedrijfsopvolger, de partner en de erfbetreder. De interviews bevatten veel dezelfde vragen.

De vragen in het oranje zijn bijgevoegd na het interviewen van twee bedrijfsopvolgers en hun partners.

Interviewleidraad bedrijfsopvolger

Met het interview wordt een antwoord gezocht op de vraag welke factoren een rol spelen bij de afwegingen om met het bedrijf te stoppen. Daarvoor wil ik jou interviewen.

Ik ben Hermineke Vonk en doe onderzoek voor mijn opleiding aan de Christelijke Hogeschool Ede. Het interview zal ongeveer een uur duren. Op de vragen mag je op je eigen manier antwoorden en mocht het antwoord mij niet helemaal helder zijn, dan vraag ik verder. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Soms snap ik als boerin wellicht haarfijn wat je bedoelt, maar dan vraag ik toch door, omdat ik alleen conclusies kan trekken uit dat wat gezegd wordt en niet op basis van wat bedoeld werd, maar niet gezegd is. Alle informatie uit dit interview zal strikt vertrouwelijk behandeld worden en de anonimiteit wordt gewaarborgd. Alle interviews worden gezamenlijk verwerkt tot conclusies. Het eindrapport zal toegestuurd worden. Ik neem het interview op, maar dat heeft enkel als doel om het interview te kunnen verwerken. Het zal voor geen enkel ander doel gebruikt worden. Voordat we het gesprek beginnen, zou ik je willen vragen om dit formulier in te vullen. Hierin geef je schriftelijk toestemming aan mij om dit interview af te nemen en de data te verwerken.

Deelvragen (voor eigen alertheid)

- Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van de melkveehouder om zijn bedrijf te beëindigen?
- Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit met betrekking tot bedrijfsbeëindiging?

Ik zet de recorder nu aan.

Inleiding De start is met wat algemene vragen die relevant zijn voor het algemene beeld, maar ook laagdrempelig zijn.	- Wat is je leeftijd? - Wanneer ben je gestopt/gestaakt? - Hoe lang ben je boer geweest?	
Kern 1 Deze vragen gaan over het heden over het stoppen van een melkveebedrijf in algemene of persoonlijke zin. Het doel is om te inventariseren welke	- Wat zijn volgens jou algemene redenen om met een bedrijf te stoppen? - Wat zijn jouw redenen geweest om met het bedrijf te stoppen? - o Zou je het proces willen beschrijven	Wanneer er dingen gezegd worden die gaan over loyaliteit, intergenerationeel, balans van geven en ontvangen, verbondenheid, dan daarop doorvragen.

factoren een rol spelen bij bedrijfsbeëindiging en of daarin fluisteringen van loyaliteit in opgevangen worden. De vragen worden breed gesteld, om te voorkomen te richtinggevend te zijn.

○ Hebben jullie iets gedaan om herinneringen te maken? Speciale momenten, rituelen?

- Wat waren de reacties van familieleden? Ouders, broers/zussen, kinderen
- Wat zijn redenen dat je niet eerder gestopt bent?
- Welke gevoelens spelen er mee in dit proces?
- Om een bedrijf over te nemen zit een stuk gunning /schenking van ouders. Heeft dit een rol gespeeld bij de beëindiging?

Kern 2

In dit stuk wordt het verleden verkend. Het doel hiervan is af te tasten welke rol loyaliteit en intergenerationaliteit een rol speelt bij deze melkveehouder of partner

Wat zijn jouw redenen geweest om ooit boer te worden?

- Geschiedenis van de boerderij
- Wat was het verlangen van je ouders?
- Welke plek hadden je broers/zussen?
- Zou je met de kennis en ervaring van nu dezelfde keuze gemaakt hebben?

Doorvragen op de zinnen waarin glinsteringen van loyaliteit doorklinken

Kern 3 (af rondend)

Hier wordt gekozen voor een aantal 'afsluitende' 'stel-dat' vragen? Er is bewust gekozen om deze breder te stellen dan de informatie die nodig is. Dit om te voorkomen te richtinggevend te zijn.

- Stel dat: Je nu tien jaar jonger was geweest, was je dan ook gestopt? Waarom wel/ niet
- Stel dat overheidsbeleid nu anders was dan wat het is, was je dan gestopt?
- Stel dat je een opvolger had gehad, was je dan gestopt?
- Stel dat je ouders nog geleefd hadden: was je dan gestopt?

Afronding

Zijn er nog dingen die je wilt zeggen die nog niet langs gekomen zijn?

Dank voor de medewerking en je openheid. Dit gesprek ga ik verwerken. Het zou kunnen zijn dat er, na het verwerken van de gegevens, toch nog meer informatie blijkt nodig te zijn, zou ik daar nog een keer voor terug mogen komen? Wanneer het onderzoek klaar is, zal ik de conclusies ook delen.

Interviewleidraad partner

Met het interview wordt een antwoord gezocht op de vraag welke factoren een rol spelen bij de afwegingen om met het bedrijf te stoppen. Daarvoor wil ik jou interviewen.

Ik ben Hermineke Vonk en doe onderzoek voor mijn opleiding aan de Christelijke Hogeschool Ede.

Het interview zal ongeveer een uur duren.

Op de vragen mag je op je eigen manier antwoorden en mocht het antwoord mij niet helemaal helder zijn, dan vraag ik verder. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Soms snap ik als boerin wellicht haarfijn wat je bedoelt, maar dan vraag ik toch door, omdat ik alleen conclusies kan trekken uit dat wat gezegd wordt en niet op basis van wat bedoeld werd, maar niet gezegd is.

Alle informatie uit dit interview zal strikt vertrouwelijk behandeld worden en de anonimiteit wordt gewaarborgd. Alle interviews worden gezamenlijk verwerkt tot conclusies. Het eindrapport zal toegestuurd worden.

Ik neem het interview op, maar dat heeft enkel als doel om het interview te kunnen verwerken. Het zal voor geen enkel ander doel gebruikt worden.

Voordat we het gesprek beginnen, zou ik je willen vragen om dit formulier in te vullen. Hierin geef je schriftelijk toestemming aan mij om dit interview af te nemen en de data te verwerken.

Deelvragen (voor eigen alertheid)

- Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van de melkveehouder om zijn bedrijf te beëindigen?
- Hoe ervaren melkveehouders loyaliteit met betrekking tot bedrijfsbeëindiging?

Inleiding

De start is met wat algemene vragen die relevant zijn voor het algemene beeld, maar ook laagdrempelig zijn.

- Wat is je leeftijd?
- Wanneer ben je gestopt/gestaakt?
- Hoe lang ben jij betrokken geweest bij dit bedrijf?

Kern 1

Deze vragen gaan over het heden over het stoppen van een melkveebedrijf in algemene of persoonlijke zin. Het doel is om te inventariseren welke factoren een rol spelen bij bedrijfsbeëindiging en of daarin fluisteringen van loyaliteit in opgevangen worden. De vragen worden breed gesteld, om te

- Wat was jouw betrokkenheid bij het bedrijf?
- Wat zijn volgens jou algemene redenen om met een bedrijf te stoppen?
- Wat zijn jullie redenen om met het bedrijf te stoppen?

- o Zou je het proces willen beschrijven
- o Hebben jullie iets gedaan om herinneringen te maken? Speciale momenten, rituelen?
- o Verschillen tussen jou en je partner?

Wanneer er dingen gezegd worden die gaan over loyaliteit, intergenerationeel, balans van geven en ontvangen, verbondenheid, dan daarop doorvragen.

voorkomen te richtinggevend te zijn.

- Hoe was het toen het helder werd dat er geen opvolging zou zijn? Wat was daarin het lastigste?

- Wat waren de reacties van familieleden? Ouders, broers/zussen, kinderen? Verschil koude/warme kant?
- Wat zijn redenen dat jullie niet eerder gestopt bent?
- Welke gevoelens spelen er mee in dit proces? Verschil tussen jou en partner?
- Om een bedrijf over te nemen zit een stuk gunning /schenking van ouders. Heeft dit een rol gespeeld bij je partner rondom de beëindiging?

Kern 2

In dit stuk wordt het verleden verkend. Het doel hiervan is af te tasten welke rol loyaliteit en intergenerationaliteit een rol speelt bij deze melkveehouder of partner

- Wat is de geschiedenis van de boerderij.
- Hoe komt het dat je partner boer geworden is en niet een broer/zus?

Doorvragen op de zinnen waarin glinsteringen van loyaliteit doorklinken

Kern 3 (afrondend)

Hier wordt gekozen voor een aantal 'afsluitende' 'stel-dat' vragen? Er is bewust gekozen om deze breder te stellen dan de informatie die nodig is. Dit om te voorkomen te richtinggevend te zijn.

- Stel dat: Jullie nu tien jaar jonger waren geweest, waren jullie dan ook gestopt? Waarom wel/ niet
- Stel dat overheidsbeleid nu anders was dan wat het is, waren jullie dan gestopt?
- Stel dat jullie een opvolger hadden gehad, wen jullie dan gestopt?
- Stel dat je schoonouders nog geleefd hadden: waren jullie dan gestopt? Hoe zouden zij gereageerd hebben op het bericht van bedrijfsbeëindiging?

Afronding

Zijn er nog dingen die je wilt zeggen die nog niet langs gekomen zijn?

Dank voor de medewerking en je openheid. Dit gesprek ga ik verwerken. Het zou kunnen zijn dat er, na het verwerken van de gegevens, toch nog meer informatie blijkt nodig te zijn, zou ik daar nog een keer voor terug mogen komen? Wanneer het onderzoek klaar is, zal ik de conclusies ook delen.

Interviewleidraad erfbetreder

Met het interview wordt een antwoord gezocht op de vraag welke factoren een rol spelen bij de afwegingen om met het bedrijf te stoppen. Daarvoor wil ik jou interviewen.

Ik ben Hermineke Vonk en doe onderzoek voor mijn opleiding aan de Christelijke Hogeschool Ede.

Het interview zal ongeveer een uur duren.

Op de vragen mag je op je eigen manier antwoorden en mocht het antwoord mij niet helemaal helder zijn, dan vraag ik verder. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Soms snap ik als boerin wellicht haarfijn wat je bedoelt, maar dan vraag ik toch door, omdat ik alleen conclusies kan trekken uit dat wat gezegd wordt en niet op basis van wat bedoeld werd, maar niet gezegd is.

Alle informatie uit dit interview zal strikt vertrouwelijk behandeld worden en de anonimiteit wordt gewaarborgd. Alle interviews worden gezamenlijk verwerkt tot conclusies. Het eindrapport zal toegestuurd worden.

Ik neem het interview op, maar dat heeft enkel als doel om het interview te kunnen verwerken. Het zal voor geen enkel ander doel gebruikt worden.

Voordat we het gesprek beginnen, zou ik je willen vragen om dit formulier in te vullen. Hierin geef je schriftelijk toestemming aan mij om dit interview af te nemen en de data te verwerken.

Deelvragen (voor eigen alertheid)

- Op welke wijze speelt loyaliteit, zoals verwoord in de contextuele theorie, een rol bij de afwegingen van de veehouder om zijn bedrijf te beëindigen
- Wat zien erfbetreders van loyaliteit bij bedrijfsbeëindiging?

Ik zet de recorder nu aan.

Inleiding	- Wat is je werk?	-
De start is met wat algemene vragen die relevant zijn voor het algemene beeld, maar ook laagdrempelig zijn.	- Wat is je relatie tot de melkveehouderij?	
	- Hoe ben je in dit werk terechtgekomen?	
	- Hoeveel boeren begeleid je ongeveer en hoe frequent heb je te maken met stoppers?	
Kern 1	- Wat zijn volgens jou redenen om met een bedrijf te stoppen?	Wanneer er dingen gezegd worden die gaan over loyaliteit,
Deze vragen gaan over het heden over het stoppen van een melkveebedrijf in algemene zin. Het doel is om te inventariseren welke factoren een rol spelen bij bedrijfsbeëindiging en of daarin fluisteringen van loyaliteit in opgevangen worden.	- Welke reden is de belangrijkste	intergenerationeel, balans van geven en ontvangen, verbondenheid, dan daarop doorvragen.
	- Waarom wordt er niet eerder gestopt?	
	- Hoe geven ze vorm aan de bedrijfsbeëindiging?	
	- Herinneringen creëren? Rituelen?	
	- Welke plek heeft familie daarin?	
	- Om een bedrijf over te nemen zit een stuk gunning /schenking van	

De vragen worden breed gesteld, om te voorkomen te richtinggevend te zijn.

ouders. Herken je dat? Waarin merk je dat?

Kern 2

In dit stuk wordt gekeken naar het eigene van een boer.

- Wat is het eigene aan een melkveehouderij/ boerderij?
- Wat is verschil tussen MKB en melkveehouderij?

Doorvragen op de zinnen waarin glinsteringen van loyaliteit doorklinken

Kern 3

Hier wordt gekozen voor een aantal vragen waarin redenen om te stoppen op een rijtje gezet zijn. Het geeft een kans om nog door te vragen wanneer dingen eerder nog niet gezegd zijn.

- Welke rol spelen de volgende factoren bij bedrijfsbeëindiging?
- Regelgeving rondom mest, stikstof, fosfaat?
 - Overheidsbeleid en de financiële steun om nu te stoppen?
 - Wel of geen opvolger?
 - Ouders die wel of niet meer leven?
 - Welke afwegingen spelen mee dat boeren wel stoppen met melken, maar nog niet staken?
 -

De vragen zijn breed, doorvragen bij klanken van loyaliteit.

Afronding

Zijn er nog dingen die je wilt zeggen die nog niet langs gekomen zijn?

Dank voor de medewerking en je openheid. Dit gesprek ga ik verwerken. Het zou kunnen zijn dat er, na het verwerken van de gegevens, toch nog meer informatie blijkt nodig te zijn, zou ik daar nog een keer voor terug mogen komen? Wanneer het onderzoek klaar is, zal ik de conclusies ook delen.

BIJLAGE 2: INFORMED CONSENT

Inleiding

Met het interview wordt een antwoord gezocht op de vraag in hoeverre contextuele factoren een rol kunnen spelen bij de afwegingen om met het bedrijf te stoppen. Daarvoor wil ik jou interviewen, je partner en ...die nauw betrokken is (geweest) bij het bedrijf.

Ik ben Hermineke Vonk en doe onderzoek voor mijn Master-opleiding aan de Christelijke Hogeschool Ede.

Het interview zal ongeveer een uur duren. De vragen die ik ga stellen zijn in eerste instantie wat algemeen en zullen daarna specifiek op genoemd onderwerp ingaan.

Op de vragen mag je op je eigen manier antwoorden en mocht het antwoord mij niet helemaal helder zijn, dan vraag ik verder. Er zijn geen goede of foute antwoorden. Soms snap ik als boerin wellicht haarfijn wat je bedoelt, maar dan vraag ik toch door, omdat ik alleen conclusies kan trekken uit dat wat gezegd wordt en niet op basis van wat bedoeld werd, maar niet gezegd is.

Alle informatie uit dit interview zal strikt vertrouwelijk behandeld worden en de anonimiteit is gewaarborgd. Alle interviews worden gezamenlijk verwerkt. Het eindrapport zal publiek zijn.

Ik neem het interview op, maar dat heeft enkel als doel om het interview te kunnen verwerken. Het zal voor geen enkel ander doel gebruikt worden.

Voordat we het gesprek beginnen, zou ik je willen vragen om dit formulier in te vullen. Hierin geef je schriftelijk toestemming aan mij om dit interview af te nemen en de data te verwerken.

Informed Consentformulier (Toestemmingsverklaringsformulier)

Titel onderzoek/opdracht: _____

In te vullen door de deelnemer

Ik verklaar op een voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard, methode, doel en (indien aanwezig) de risico's en belasting van het onderzoek. Ik weet dat de gegevens en resultaten van het onderzoek alleen anoniem en vertrouwelijk worden behandeld. Het onbewerkte materiaal komt alleen mij en de transcribant ter ore. Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud me daarbij het recht voor om op elk moment zonder opgaaf van redenen mijn deelname aan dit onderzoek te beëindigen.

Naam deelnemer: _____

Geboortedatum: _____

Datum: _____

Handtekening deelnemer: _____

In te vullen door de uitvoerende onderzoeker

Ik heb een mondelinge toelichting gegeven over de opdracht. Ik zal resterende vragen over de opdracht naar vermogen beantwoorden. De deelnemer zal van een eventuele voortijdige beëindiging van deelname aan dit onderzoek geen nadelige gevolgen ondervinden.

Naam onderzoeker: _____

Datum: _____

Handtekening onderzoeker: _____

BIJLAGE 3: KERNLABELSCHEMA

Kernlabelschema: Bedrijfsopvolgers en partners

Kernlabels	Sublabels	Codes
Kenmerken van een melkveehouder (51 quotes in 8 interviews) <i>Wat is het eigene van een melkveehouder?</i>	Trots/status (9 quotes in 5 interviews)	B1:18,36; B4:11; P7:9,19,20; P9:19; B10:21,23
	Identiteit (11 quotes in 3 interviews)	P5:25-29; P7:10,14,21; P11:23,24,41
	Levensstijl/ in het DNA (9 quotes in 4 interviews)	B3:15; P5:4,14,23; P9:1,20; P11:4,32,41
	Ondernemerschap (11 quotes in 3 interviews)	B3:6,10,19,20,21,35; P5:39; P11:5,7,8,10
	Onderscheid melkveehouders en andere ondernemers (5 quotes in 1 interview)	P11:1,2,3,35,41
	Prive en werk verweven (6 quotes in 4 interviews)	B4:17; P5:30,32; B10:2; P11:32,33
Loyaliteit bij de start en bij de bedrijfsvoering (133 quotes in 11 interviews) <i>Welke sporen van existentiële en verworven verbondenheid is er te vinden ten tijde van het melkveehouder-zijn?</i>	Balans van geven en ontvangen (11 quotes in 3 interviews)	B1:30,49,55; B3:37; B10:3-7,17,18
	Loyaliteit (21 quotes 6 interviews)	B1:30,49,54,55,58,61,63,64,68; P2:28,29; B3:15,26,34,36,41; B8:3; B10:38; P11:17,19,39
	Verbinding met erfgoed/ historie (14 quotes in 7 interviews)	P2:37,38,52; P5:1,3,19; B6:3; P7:4,17; B8:29; B10:14,16; P11:9,27
	Legaat/ delegaat (7 quotes in 3 interviews)	B1:28,36,65,67; P2:45; B10:4,37
	ouders (8 quotes in 4 interviews)	B1:41,42,44; P2:7,29,50; P7:20; B8:21
	Boerderij op eerste plaats (7 quotes in 4 interviews)	B4:17,18; P5:30,32,37; B6:13; P7:8
	Broers en zussen (uit stamgezin) (10 quotes in 5 interviews)	B1:22-24,44; P2:29; B3:38,39; B4:27; B6:17; B10:39
	emotionele verbondenheid (12 quotes in 6 interviews)	P5:2,18,19,24,34; B6:4; P7:18; P9:1,13; B10:14,34; P11:27

	Gezin (huidig) (3 quotes in 3 interviews)	B1:41; B6:7; B8:19
	“Koude kant” (8 quotes in 3 interviews)	P2:7,43,49; P7:4,16-18; B10:32
	Gunnen/ schenken/ preferentie (14 quotes in 5 interviews)	B1:23,25-27,66; B6:15; B8:25,26; B10:1,4,7,18,37; P11:37
	intergenerationeel (18 quotes in 9 interviews)	B1:29; B3:33; B4:1,7,10,11; P5:5,17; B6:16; P7:20; B8:30, B10:9,10,15,16,29,38; P11:11
Redenen om te stoppen met melkveehouderij (95 quotes in 11 interviews) <i>Wat zijn algemene en persoonlijke redenen om te stoppen met melken?</i>	Financiële problemen (10 quotes in 5 interviews)	P2:14; B3:7,12,29; P5:14,15; P7:7; P11:6,13,14
	Gezondheid (lichamelijk, psychisch, mentaal) (15 quotes in 8 interviews)	B1:10; P2:15,20,25,48; P5:10,13,14,20; B6:2; P7:3,5; B8:14; P9:4; B10:27
	Leeftijd (8 quotes in 5 interviews)	B4:19; B6:2; P7:6; B8:1,9,12,14; P9:15
	Maatschappelijke sfeer (7 quotes in 4 interviews)	P2:16,17; B3:31,32; B10:21,22; P11:36
	Opvolger/ Opvolging (23 quotes in 9 interviews)	B1:6; P2:13,33; B3:8,28,30; P5:7,15; B6:1,2; P7:7; B8:2,8- 10,14,15,28; P9:3,6; B10:7,8,25
	Pachtbedrijf (7 quotes in 1 interview)	B8:5-7,9,11,16,21
	Regelgeving/ onzekerheid (22 quotes in 7 interviews)	B1:7-9,11,56; B3:9,18,21,22,32; P5:15; B6:1; B8:13,14,27; P9:3,17; B10:19,20,24,26,36
	Strategische keuze / LBV (3 quotes in 3 interviews)	B4:15; B6:2; P7:7
Rondom het stoppen (62 quotes in 11 interviews) <i>Wat zijn opvallende zaken rondom het stoppen met melken wat niet persé met</i>	Beëindigingsproces (19 quotes in 8 interviews)	B1:45; B3:6,11,21,45; B4:5,19,23; P5:20; B6:6; P7:1; B8:19,20,31; P9:5,7,22; P11:13,22
	Buigen of barsten / zelfmoord	
	Dagvulling/-ritme (7 quotes in 5 interviews)	B3:44; B6:10-12; B8:17; P9:10; P11:25
	Eenzaamheid / isoleren (4 quotes in 2 interviews)	P2:21; P11:14,30,31
	Gestopt met melken/ gestaakt	B1:15; B3:2,4,5

<i>loyaliteit te maken heeft?</i>	(4 quotes in 2 interviews)	
	Stoppersproces /rouw/ afscheid (18 quotes in 7 interviews)	B3:44,45; P5:20,22-26,29,39; P7:12; B8:29; P9:8,11; B10:34; P11:23,24,40
	Verbinding met koeien/ vertrek koeien (11 quotes in 7 interviews)	B4:17; P5:36; P7:9,14; B8:18; P9:1,21; B10:28,30,31; P11:25
Loyaliteit bij het beëindigen (173 quotes in 11 interviews) <i>Wat valt er op aangaande existentiële en verworven loyaliteit bij het stoppen met melken?</i>	- Definitief /Licht uitdoen (14 quotes in 6 interviews)	B1:47, P2:41,51; B4:7,22,23; P5:7, P7:14; B10:15,29,34,35; P11:11,12
	Ritueel / herinnering (7 quotes in 4 interviews)	B8:23,24; P9:9; B10:13,14,31; P11:29
	- Verbinding met erfgoed/historie (20 quotes in 8 interviews)	P2:45; B4:10,11; P5:5,17,18,24; B6:4,5; P7:8; P9:12,13; B10:9,11-13,29; P11:11,27
	- Verbinding met koeien/ vertrek koeien (25 quotes in 10 interviews)	B1:15,16; B3:5,14; B4:20-23; P5:20,21,23,31,34,35; B6:3,9; P7:11; B8:17; P9:2; B10:33,40; P11:11,12,28
	- Delegaats (7 quotes in 3 interviews)	B1:65; P2:26,45; B10:4,5,7,38
	- Emotionele verbondenheid (10 quotes in 3 interviews)	P5:17,21,23,24,39; B10:12,13; P11:9,28,40
	- Levensstijl/ DNA (7 quotes in 3 interviews)	P5:14,18,29,39; P7:8; P11:9,27
	- Loyaliteit (14 quotes in 7 interviews)	B1:69; P2:36,46; B3:24; B4:4,13; B6:15; B10:3,5,11,15,29; P11:27,37
	- Opvolger (26 quotes in 11 interviews)	B1:10,13; P2:18,24; B3:21,23-25; B4:2,3,5,19; P5:5,16,33,38; B6:14; P7:1,2; B8:4,9,19; P9:16; B10:37; P11:21,22
	- Schuld /schaamte/ falen (13 quotes in 5 interviews)	B1:41; B3:16,42-45; B4:5; P5:7,9; P11:15,16,37,39
	- Ouders, broers en zussen (30 quotes in 9 interviews)	B1:21,22,24,38,44; P2:35,36,38,45,47; B3:39,40,46; B4:7,9,24,25; P5:33,38; B6:8,14,15; P7:15; B8:22; P9:14,18; P11:16,18,20

Kernlabelschema: Erfbetreders

Kernlabels	Sublabels	Codes
Kenmerken van een melkveehouder (43 quotes in 6 interviews) <i>Wat is het eigene van een melkveehouder?</i>	Levensstijl/in het DNA (9 quotes in 4 interviews)	E4:12,15,20,22; E5:4,15,31; E7:1; E8:30
	Ondernemerschap (15 quotes in 6 interviews)	E4:25; E5:5,18; E6:3,23,25,26,32; E7:7,8,9,24; E8:30,36; E9:35
	Onderscheid melkveehouders en andere ondernemers (11 quotes in 4 interviews)	E5:18,21,31,32; E6:18; E7:7,9,31,55,56; E8:30
	Trots/status (13 quotes in 4 interviews)	E4:12,13,19,20,28,30,31,37; E5:3,4; E6:12; E8:40; E9:16
	Verschil in tijd (vroeger en nu) (5 quotes in 4 interviews)	E5:22; E6:10; E7:11,12; E8:41
Loyaliteit bij de start en bij de bedrijfsvoering (85 quotes in 6 interviews) <i>Welke sporen van existentiële en verworven verbondenheid is er te vinden ten tijde van het melkveehouder-zijn?</i>	Balans van geven en ontvangen (10 quotes in 3 interviews)	E5:29-31; E6:19,20; E8:3,10,12,19,20
	Broers en zussen (uit herkomstgezin) (11 quotes in 5 interviews)	E5:33; E6:34; E7:18; E8:8,11,16,17,22,23; E9:21,22
	Emotionele verbondenheid (3 quotes in 3 interviews)	E7:6; E8:50; E9:14
	Gezin (huidig) (3 quotes in 2 interviews)	E4:5,8; E8:7
	Gunnen/ schenken/ preferentie (26 quotes in 6 interviews)	E4:37; E5:20,22,26-30, 32,33; E6:12,15,17; E7:18; E8:8,10,11,13,14,15,19-21; E9:22,25
	Intergenerationeel (21 quotes in 6 interviews)	E4:12,13,20,25,26,37; E5:19-21,25; E6:19-22; E7:35,36,39,48; E8:2,3; E9:15
	Loyaliteit (3 quotes in 2 interviews)	E6:18,20; E9:28
	Ouders (3 quotes in 2 interviews)	E4:33; E9:21,22

	Verbinding met de aarde/ grond (5 quotes in 2 interviews)	E6:15; E7:3,5,42,43
Redenen om te stoppen met melkveehouderij (103 quotes in 6 interviews) <i>Welke redenen worden gezien om te stoppen met melken?</i>	Financiële problemen (13 quotes in 5 interviews)	E4:11,31; E5:9,14; E6:1,5,28; E8:4,25,49; E9:6,29,30
	Geen ontwikkelingsmogelijkheden (6 quotes in 2 interviews)	E6:3,5,25,28; E7:25,29
	Gezondheid (lichamelijk, psychisch, mentaal) (14 quotes in 4 interviews)	E6:33; E7:10,16,19,46; E8:6,27,28,31,32; E9:1,6,9,12
	Maatschappelijke sfeer (10 quotes in 2 interviews)	E4:2,7,9,10,29; E6:4,5,7-9
	Opvolger/ Opvolging (27 quotes in 6 interviews)	E4:6,11,25,26,33,35; E5:23,25-29,31; E6:19,21,29; E7:20,28; E8:29,43,53; E9:2,7,10,11,33
	Regelgeving/ onzekerheid (20 quotes in 6 interviews)	E4:7; E5:7,13; E6:6-8,28; E7:21,23,25,44; E8:42,51; E9:1-4,7,30
	Strategische keuze / LBV (11 quotes in 2 interviews)	E7:22,26,27,45; E8:5
	Verschillende factoren (2 quotes in 2 interviews)	E4:39; E7:13
Rondom het stoppen (27 quotes in 6 interviews) <i>Wat zijn opvallende zaken rondom het stoppen met melken wat niet persé met loyaliteit te maken heeft?</i>	Beëindigingsproces (10 quotes in 6 interviews)	E4:38; E5:6; E6:24; E7:16,53; E8:1,46,47; E9:5,35
	Buigen of barsten (4 quotes in 3 interviews)	E4:18; E6:27; E9:16,19
	Dialogoog (5 quotes in 2 interviews)	E8:54,55; E9:17,20,24
	Stoppersproces /rouw/ afscheid (4 quotes in 2 interviews)	E7:54,55; E8:45,46;
	Verbinding met koeien/ vertrek koeien (4 quotes in 3 interviews)	E6:14; E7:31; E9:12,14
Loyaliteit bij het beëindigen	- Dagvulling/ -ritme (8 quotes in 4 interviews)	E5:15,16,17; E7:30,40,54; E8:56; E9:13

125 quotes in 6 interviews) <i>Wat valt er op aangaande existentiële en verworven loyaliteit bij het stoppen met melken?</i>		
	- Definitief /Licht uitdoen (9 quotes in 5 interviews)	E4:13; E5:19; E6:11,12; E7:34-37; E9:15
	- Emotionele verbondenheid (6 quotes in 2 interviews)	E7:10,32,33,55; E8:24,33
	- Levensstijl/ DNA /identiteit (11 quotes in 4 interviews)	E4:13; E5:15,16; E7:30,33,36,57; E8:33
	- Loyaliteit (8 quotes in 3 interviews)	E5:25,26,28; E6:19; E7:48
	- Opvolger (20 quotes in 6 interviews)	E4:1,3,11,33; E5:6,10,11,23; E6:2,19,29,30; E7:14,17,24,46; E8:1,6; E9:10,11
	- Ouders, broers en zussen (22 quotes in 6 interviews)	E4:36,37; E5:20,34,35; E6:31; E7:18,47,48; E8:9,10,17,18,37,54; E9:15,17,20,24,25,34,36
	- Schuld /schaamte/ falen (11 quotes in 6 interviews)	E4:21,23; E5:20; E6:12; E7:39,58,59; E8:38-40; E9:3
	- Verbinding met erfgoed/historie (23 quotes in 4 interviews)	E5:19,21; E6:12,19,20,22,32,34; E7:32,33,51,55,56,59; E8:2,3,18
	- Verbinding met koeien/ vertrek koeien (5 quotes in 3 interviews)	E6:33; E7:10,53,55; E8:35
	Ritueel / herinnering (2 quotes in 1 interview)	E8:44,45