

2018

We Can Do It!



Emancipatie-
ontwikkeling in
de agrarische
sector

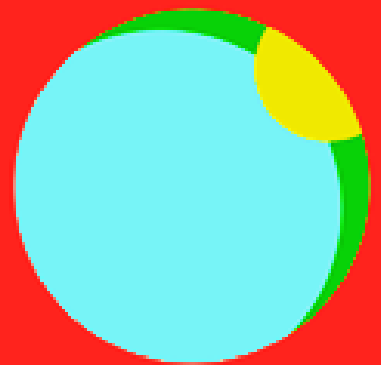
Student: Elise van Drie

Studie: Agrarisch Ondernemerschap
Dier- en Veehouderij

Minor: Internationaal Adviseur

Afstudeerdocent: C. Nieuwenhuizen

Hogeschool: Aeres Hogeschool Dronten



AERES
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
DRONTEN

Emancipatieontwikkeling in de agrarische sector

Auteur:

Elise van Drie

Agrarisch Ondernemerschap Dier- en Veehouderij

Internationaal Adviseur

4DVGO | AIA1

3022255@aeres.nl

+31 (0)6 31372549

Afstudeerdocent:

Caroliene Nieuwenhuizen

c.nieuwenhuizen@aeres.nl

+31 (0)6 14315400

Hogeschool:

Aeres University of Applied Science

Aeres hogeschool Dronten

De Drieslag 4

8253 AJ Dronten

Nederland

Heeten

13-8-2018

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

De scriptie “Emancipatieontwikkeling in de agrarische sector” is geschreven in het kader van de minor Internationaal Adviseur van de Aeres Hogeschool Dronten. Hiervoor heb ik de opleiding agrarisch ondernemerschap Dier- en Veehouderij gedaan, vandaar ook de interesse voor de richting van de agrarische ondernemers. Dit onderwerp is gekozen, omdat ik als toekomstig agrarische ondernemer nog vaak hoor dat vrouwen in de agrarische sector niet serieus genomen worden. Dat je op vakbeurzen niet aangesproken wordt, als je een vraag stelt genegeerd, kleineert of niet serieus genomen wordt. Daarnaast wordt er nog best vaak gevraagd: is je baas/man/vader ook thuis? Dit is natuurlijk niet bij alle organisaties zo, maar toch vraag ik mij af of dit probleem alleen in Nederland speelt of ook in het buitenland.

De doelgroep van het de scriptie zijn vrouwen in de agrarische sector, om ze een hart onder de riem te steken. Daarnaast is het doel om de mensen en bedrijven in deze “mannenwereld” wakker te schudden en ze mee te laten gaan met de emancipatiegolf in de wereld. Het is niet meer zo gebruikelijk dat de man het bedrijf runt, dit kan ook samen of alleen de vrouw zijn.

Ik had deze scriptie niet kunnen schrijven zonder coaching van mijn afstudeerbegeleider mevrouw Caroliene Nieuwenhuizen, tevens agrarisch ondernemer in het buitenland (Duitsland). Verder wil ik ook Eurofins Agro en Global Dairy Farmers bedanken voor het verstrekken van de benodigde informatie en de kans om in contact te komen met verschillende internationale vrouwen in de agrarische sector.

13 augustus 2018



Figuur 1 De auteur Elise van Drie op het thuisbedrijf. Foto geïnspireerd door het voorblad.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	4
Summary	5
1. Inleiding	6
2. Aanpak.....	11
3. Resultaten.....	13
3.1. Emancipatie ontwikkeling agrarische sector in Nederland	13
3.2. Emancipatie ontwikkeling in de wereld	17
3.2.1. Landen met laagste gender ongelijkheid	17
3.2.2. Landen met hoogste gender ongelijkheid	21
3.2.3. Emancipatieontwikkeling in Europa	21
3.3. Het verschil tussen mannelijk en vrouwelijk ondernemingsgedrag	22
3.4. De ervaring van genderongelijkheid in de agrarische sector	23
3.4.1. Enquête analyse social media	23
3.4.2. Interviews met inspirerende agrarische vrouwen	25
4. Discussie	35
5. Conclusie & Aanbevelingen	38
Bronnenlijst	41
Bijlagen	44
BIJLAGE I. Data Gender Inequality Index.....	44
BIJLAGE II. Enquête voor social media – Nederlands	45
BIJLAGE III. Enquête voor social media – Engels	48
BIJLAGE IV. Interview inspirerende vrouwen in agrarische sector	51

Samenvatting

Het afstudeerwerkstuk emancipatieontwikkeling de agrarische sector gaat over hoe de agrarische sector op gebied van vrouwenemancipatie is ontwikkeld. Het doel is om mensen en bedrijven in de agrarische sector zo nodig wakker te schudden en mee laten gaan in de emancipatiegolf van de wereld. Europa loopt voorop op gebied van emancipatie en gendergelijkheid in de wereld. Vooral de Scandinavische landen hebben een lage genderongelijkheid. Ook Nederland is te vinden in de top 5 van gendergelijkheid. Er wordt verwacht dat de agrarische sector samenloopt op gebied van emancipatie met de algemene emancipatie in Europa en in de agrarische sector. De Nederlandse agrarische sector loopt op gebied van emancipatie iets achter op de algemene gendergelijkheid in Nederland. De traditionele rolverdeling speelt hierbij ook een rol, vrouwen nemen vaak nog steeds het huishouden en de zorgtaken op zich. Dit verschuift, steeds meer vrouwen volgen een hoge opleiding en gaan buiten het huis aan het werk. Ook zijn er vrouwen die heel erg veel in het bedrijf aan het werk zijn en in maatschap gaan. Er zijn steeds meer vrouwen werkzaam in de agrarische sector, zij worden nog weleens gekleineerd, niet serieus genomen of genegeerd. Bedrijven en personen zouden dit kunnen verbeteren door ook de vrouw aandacht te geven en man en vrouw gelijk te behandelen. Ook geven vrouwen aan dat ze graag gelijk loon willen verdienen en ook aangenomen willen worden. Zij zijn niet minder dan een man en hebben andere kwaliteiten. Zoals nauwkeuriger, netter en consequent werken, daarnaast zijn ze communicatief vaak vaardiger dan een man. Een vrouwelijke ondernemer zou haar bedrijf anders in kunnen richten en om hulp kunnen vragen bij verschillende zaken. In de toekomst zal de agrarische sector meer gewend raken aan vrouwen, daarnaast zullen bedrijven inspelen op de doelgroep vrouw en ook sommige mensen denken dat er een balans komt.

Aanbevelingen om de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector in Nederland te verbeteren, is ten eerste man en vrouw gelijk te behandelen, naar vrouwen te luisteren en ze met respect te behandelen. Verder zou de agrarische vrouw ook haar houding aan kunnen passen door positiever over jezelf gaan denken en jezelf te blijven ontwikkelen en je ambities nastreven. De Nederlandse agrarische sector is al goed op weg, dus moet zo doorgaan.

In een vervolgonderzoek zou er ook gekeken kunnen worden naar emancipatieontwikkeling in verband met provincie, gebied, leefomgeving, geloof, cultuur, leeftijd en generatie.

Summary

The thesis on emancipation development in the agricultural sector is about how the agricultural sector has been developed in the area of women's emancipation. The goal is to reach people and businesses in the agricultural sector and let them go along with the emancipation development in the world. Europe is most developed in emancipation and gender equality in the world. Especially the Scandinavian countries have a low gender inequality. The Netherlands is also in the top 5 of gender equality. The agricultural sector is expected to follow the general emancipation in Europe and in the agricultural sector. The Dutch agricultural sector is slightly behind the general gender equality in the Netherlands. The traditional role of the women also plays a role in this, women often still take care of the housekeeping and the children. This is moving, more and more women are high education and start working outside the farm. There are also women who work a lot in the farm and go into a partnership. Also there are more women working in the agricultural sector, they are sometimes belittled, not taken seriously or ignored. Business (people) could improve this by giving the woman attention and treating man and woman equally. Women also indicate that they want to earn equal wages and also want to get jobs. They are no less than a man and have different qualities. Like working more accurately, more neatly and consistently, they are also often more communicative than a man. A female entrepreneur could change her business to what she can manage and ask for help. In the future, the agricultural sector will become more accustomed to women, companies will also respond to the target group of women and some people think that there will be a balance.

Recommendations to improve emancipation development in the agricultural sector in the Netherlands are firstly to treat man and woman equally, to listen to women and treat them with respect. Furthermore, the agricultural woman could also adjust her attitude by thinking more positively about their self and continuing to develop themselves and pursue their ambitions. The Dutch agricultural sector is already well on its way, so please continue like this.

A follow-up study could also look at emancipation development in relation to province, area, living environment, religion, culture, age and generation.

1. Inleiding

Het onderwerp van de scriptie is: “Emancipatieontwikkeling in de agrarische sector”. Dit onderwerp is gekozen, omdat het een interessant onderwerp is en het mij aanspreekt omdat ik ook als vrouw hiermee te maken heb in de agrarische sector. Daarnaast speelt het onderwerp steeds meer in de agrarische sector en het stond het ook op het agenda bij 62^e Commission of the Status of Women van maart 2018 in New York. Daarnaast zal Willemien Koning, Vrouwenvertegenwoordiger van 2018 ook bij de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in oktober 2018 het thema “Uitdagingen en kansen bij het bereiken van gendergelijkheid en de empowerment van plattelandsvrouwen en – meisjes” bespreken. (Nederlandse Vrouwen Raad, 2017)

Nederland wordt steeds geëmancipeerder, er komen meer vrouwen op topfuncties. Grote bedrijven moeten zich houden aan een wettelijk streefcijfer van 30% vrouwen in hun Raad van Bestuur of Raad van Commissarissen. Daarnaast wil de overheid het vrouwen en mannen makkelijker maken om werk en zorg te combineren, door bijvoorbeeld te stimuleren dat bedrijven afspraken maken over flexibele werktijden, verlofregeling of tegemoetkoming van kosten van de kinderopvang. (Rijksoverheid, 2018) Bovendien worden steeds meer vrouwen zelfstandig ondernemer. (Schippers, 2002) In Nederland komt het oude kostwinningsysteem nog maar voor 18% voor en heeft dan ook plaatsgemaakt voor het anderhalf verdelingsmodel. Dit houdt in dat de man fulltime werkt en de vrouw parttime. De reden hiervoor is voornamelijk het krijgen van kinderen en vervolgens het opvoeden. (Rijksoverheid, 2017)

De emancipatieontwikkeling is kenmerkend door drie feministische golven. In Nederland begon de eerste feministische golf rond 1870 en duurde tot ongeveer 1919. Hierin stond het strijden voor goedbetaald werk voor vrouwen, beter onderwijs, kiesrecht en een gelijkwaardige positie binnen het huwelijk centraal, met zeggenschap over de kinderen. Om deze doelen te bereiken werden er diverse verenigingen opgericht, zoals de Vrije Vrouwen Vereniging en de Vereniging voor Vrouwenkiesrecht. In 1968 kwam de tweede feministische golf op gang. In deze golf werd er nogmaals gestreden voor goedbetaald werk voor vrouwen, beter onderwijs en kiesrecht. Maar ook kwamen er nieuwe punten bij, zoals gelijke lonen, kinderopvang en recht op zelfbeschikking. Deze golf kenmerkt zich door veel organisaties en actiegroepen die stredden voor de rechten van de vrouw. (Lexicon Nederland en Belgie, 2017)

Nederland heeft, naast Scandinavië, het hoogste niveau van gelijkheid tussen man en vrouw in Europa. Deze gelijkheid is gemeten op basis van de indicatoren, zoals werkgelegenheid, inkomen, onderwijs, macht, veiligheid en gezondheid. Nederlandse vrouwen scoren slechts relatief laag op gebied van economische onafhankelijkheid, dit komt doordat meer vrouwen in Nederland parttime werken. (Ministry of Education, Culture and Science, 2016)

De agrarische sector gaat ook de emancipatieontwikkeling door. Mede dankzij de LBB, de Landelijke Boerinnen Belangen organisatie, is de positie van de boerin veranderd. Dit gebeurde in de twee emancipatiegolven in de 19^e eeuw en in de jaren 70. In het begin van de 20^e eeuw kwamen de eerste boerinnen- en plattelandsorganisaties. In de jaren 80 kwam de vernieuwde versie, de boerinnengroepen. Dit waren jonge boerinnen die over het algemeen goed opgeleid hadden en meer wilden. Zij stelden hun belangen als boerin op regionale schaal. Zij wilden onder andere aanvullende opleidingen op het gebied van landbouw, met ruimte voor discussie over “mannenzaken”. De arbeidsverdeling, modellen voor landbouwbedrijven, voedselketens, milieubeheer, enz. Later bundelden deze groepen kritische vrouwen hun krachten via de LBB. Dit had succes, want toen kreeg LBB wel een voet tussen de deur in de landbouwkringen en eiste zij de aandacht op voor de agrarische vrouwenbelangen. Zij wilden ook vertegenwoordiging van de vrouw binnen de

belangenorganisaties en het Landbouwschap. De 'geëmancipeerde' boerin mocht (mee)werken, maar werd vaak wel gezien als goedkope arbeidskracht en als afgeleiden van het bedrijfsbelang. Er werd nog te weinig gekeken naar wat belangrijk was of nodig was voor de ontwikkeling en wat de wensen van de boerin waren. De LBB-vrouwen hadden duidelijke ideeën over het leven en werken op het familiebedrijf. De LBB stond voor de emancipatie van de boerinnen én boeren. (Storm & Burg, 2011)

In figuur 2 is het aantal vrouwelijke bedrijfshoofden op agrarische familiebedrijven in 2017 te zien. In 2017 waren ongeveer 2800 vrouwen bedrijfshoofd van een onderneming in de agrarische sector, hiervan zijn de meesten te vinden op een paard- en ponybedrijf. Op paard- en ponybedrijven zijn de 20% van de vrouwen bedrijfshoofd. De minste vrouwelijke bedrijfshoofden zijn te vinden op melkveebedrijven, met 2% staat deze sector onderaan. (PluimveeActueel, 2018)



Figuur 2 Vrouwelijke bedrijfshoofden op agrarische familiebedrijven per sector in 2017

Uit onderzoek is gebleken dat de leeftijd van de vrouwelijke en mannelijke bedrijfshoofden gemiddeld even oud is, namelijk 55 jaar oud. De vrouwelijke bedrijfshoofden zijn vaak hoger opgeleid dan mannen. Minstens 22% van de vrouwelijke bedrijfshoofden in 2016 heeft een hogere beroepsopleiding of universitaire studie afgerond, waarvan 28% een agrarische opleiding. Bij de mannelijke bedrijfshoofden is dit minstens 12%, waarvan 82% een agrarische opleiding is. Ook hebben vrouwelijke bedrijfshoofden in 2016 met 27% vaker een baan buiten het bedrijf dan de mannelijke bedrijfshoofden, waarvan 23% buiten de deur werkt. Wel zijn mannelijke vaker betrokken (29%) bij het uitvoeren van een neventak of verbredingsactiviteit dan vrouwelijke bedrijfshoofden (24%). (Nieuwe Oogst, 2018)

In het jaar 2000 waren er ongeveer 7500 bedrijven met een vrouwelijk bedrijfshoofd, dit is 8% van alle agrarische bedrijven in Nederland. Het aantal bedrijven met een vrouwelijke bedrijfsleider was toen ongeveer 4%. Zie onderstaande tabel 1 voor het percentage bedrijven met vrouwelijke arbeidskrachten. In 2010 is het percentage voor aantal bedrijven met vrouwelijk bedrijfshoofd gedaald naar 6% en gestegen voor het aantal bedrijven met een vrouwelijk bedrijfsleider naar 5%. In 2017 is het aantal bedrijven met een vrouwelijk bedrijfshoofd weer verder gedaald naar 5,6% van de bedrijven. Voor het aantal bedrijven met een vrouwelijke bedrijfsleider is het percentage gedaald

naar 4,3%. Wel is het percentage vrouwen regelmatig werkzaam op het bedrijf toegenomen van 32,7% in 2000 naar 33,0% in 2017. Dit is ook het geval voor het totaal aantal vrouwelijke gezinsarbeidskrachten. Dit is van 31,8 in 200 naar 34,5% in 2017. Over het algemeen waren de meeste vrouwen werkzaam op een agrarisch bedrijf in 2010. De meeste vrouwelijke bedrijfsleiders waren in 2015 actief. Daarnaast zijn de meeste vrouwen werkzaam als gezinsarbeidskracht. (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2018)

Tabel 1 Bedrijven met vrouwelijke arbeidskrachten in percentages

Bedrijven met vrouwelijke arbeidskrachten (% bedrijven)	2000	2005	2010	2015	2016	2017
Regelmatig werkzaam	56.9	64.9	69.4	63.9	66.7	66.9
<u>Gezinsarbeidskrachten</u>						
Gezinsarbeidskrachten, totaal	55.8	63.5	69.0	63.5	66.5	66.6
Bedrijfshoofden	8.1	8.7	5.9	6.2	5.3	5.6
<u>Niet gezinsarbeidskrachten</u>						
Niet gezinsarbeidskrachten, totaal	38.1	44.2	41.1	38.1	37.6	37.7
Bedrijfsleiders	4.4	4.5	4.9	5.8	4.3	4.3
Overig regelmatig werkzame personen	39.9	43.8	43.5	40.2	39.4	39.4

Deze verandering kan verklaard worden door de opkomst van nevenactiviteiten en verbredingsactiviteit in de bedrijfsvoering. Ook is het aantal man-vrouw maatschappen enorm toegenomen, dit omdat het ook fiscaal voordeliger is. De tweede verklaring is de schaalvergroting in de landbouw, het aantal boerderijen daalt hard, maar de overgebleven bedrijven worden steeds groter, waardoor er meer arbeid nodig is en de vrouw vaak inspringt. De derde verklaring is dat er minder spierkracht nodig is op de boerderij, omdat er steeds meer werk machinaal gedaan kan worden. Hierdoor kan de vrouw makkelijker meedraaien. (NRC, 2010)

Echter verandert de traditionele rolverdeling binnen agrarische familiebedrijven verandert steeds meer, van de vrouw die thuiswerkt, naar de vrouw die buiten de deur werkt. Steeds meer vrouwen met een boer als partner hebben buiten het bedrijf om een baan. In de jaren 80 was dit nog maar 5%. Dit terwijl de vrouw en boerin steeds meer inspraak in de bedrijfsvoering krijgen. Echter, brengt het wel voordelen met zich mee, dat de vrouw buitenhuis werkt. Zij krijgt namelijk inzichten van buiten het bedrijf die erg waardevol zijn voor de strategische besluitvoering en slagkracht van de onderneming. Dit blijkt uit een onderzoek van de LEI Wageningen UR en het lectoraat Familiebedrijven van Hogeschool Windesheim. In 2014 waren bij dagelijkse bedrijfsbeslissingen 38% van de vrouwen volledig betrokken, ruim 70% beslist mee over strategische zaken, zoals de aankoop en verkoop van land, bedrijfsopvolging, leningen enz. Daardoor zijn er ook steeds meer maatschappen gekomen. Wat ook uit het onderzoek naar voren kwam, is dat de vrouwen die buitenhuis werken minder emotioneel betrokken zijn, dus wordt het door de vrouwen minder vanzelfsprekend gevonden dat het bedrijf overgenomen wordt door de zoon of dochter. Omdat dit bij andere niet agrarische familiebedrijven ook niet vanzelfsprekend is. (Wageningen UR, 2014)

Bij veel bedrijven met agrarische ondernemers als doelgroep nog niet doorgevoerd in promotiemateriaal, presentaties, mails en brieven. Hierin wordt het dikwijls vergeten om ook mevrouw, boerin en zij te gebruiken. Ook op beurzen wordt er vaak alleen aandacht geschonken aan het mannelijk publiek en richten standhouders zich alleen tot mannelijk geslacht. (Boerderij, 2007)

Doordat ondernemerschap vaak wordt beschreven aan de hand van termen die worden geassocieerd met mannen, wordt de ondernemerswereld gezien als een mannelijke wereld (Mirchandani, 1999; Bird & Brush, 2002; Bruni et al., 2004 a; Eddleston & Powell, 2008 b;). Dit zorgt voor een onzichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers (Eddleston & Powell, 2008 b).

Mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap komt overeen op gebied van investeringen in R&D, werkloosheid en de economische overgang, deze zaken hebben een negatief effect op ondernemerschap. Het belang van familie heeft een positief effect op ondernemerschap. Het verschil zit in de tevredenheid en werkloosheid over het aandeel van vrouwen in het totaal aantal ondernemers. Het negatieve effect van werkloosheid is kleiner voor vrouwen en het effect van tevredenheid met het leven op ondernemersactiviteit is positief voor vrouwen en niet bestaand voor mannen. Daarnaast wijst onderzoek uit, dat mannen ondernemers worden, hun vrouwen vaak onbetaald meewerken. Echter werkt dit niet andersom, als de vrouw voor zichzelf begint, dan werkt de man niet mee aan haar bedrijf (onbetaald). (Verheul, van Stel, & Thurik, 2004)

De relevantie van het vraagstuk is om de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector in kaart te brengen. Hoe komt het dat er steeds meer vrouwen werkzaam zijn in de agrarische sector en wat maakt de vrouw in de agrarische sector zo belangrijk. Is dit alleen in Nederland het geval of hebben andere landen ook te maken met een emancipatieontwikkeling. Wat zet de emancipatieontwikkeling in gang?

De probleemeigenaren zijn de mensen in de agrarische sector, de vrouwen, maar ook de bedrijven en de medewerkers hiervan. De vrouwen hebben hier last van, omdat sommige bedrijven en personen hen nog niet serieus nemen. De bedrijven en de medewerkers hiervan hebben hier last van, omdat zij hierdoor belangrijke klanten mis kunnen lopen.

De doelgroep van het de scriptie is de agrarische sector. Daarnaast is het doel om de mensen en bedrijven in deze "mannenwereld" wakker te schudden en ze mee te laten gaan met de emancipatiegolf in de wereld. Ook zouden andere landen een voorbeeld kunnen nemen aan de emancipatieontwikkeling in de Nederlandse agrarische sector.

Hoofdvraag:

Hoe ontwikkelt de agrarische sector zich op gebied van emancipatie in Europa?

Deelvragen:

1. Hoe heeft de agrarische sector in Nederland zich op gebied van emancipatie ontwikkeld?
2. In hoeverre heeft de wereld zich op gebied van emancipatie ontwikkeld?
 - a. Welke landen hebben de laagste genderongelijkheid?
 - i. Wat hebben deze landen voor overeenkomsten?
 - ii. Hoe is de agrarische sector ontwikkeld op gebied van emancipatie?
 - b. Welke landen hebben de hoogste genderongelijkheid?
 - i. Wat hebben deze landen voor overeenkomsten?
 - ii. Hoe is de agrarische sector ontwikkeld op gebied van emancipatie?
 - c. In hoeverre is Europa ontwikkeld op gebied van emancipatie?

3. Wat is het verschil tussen mannelijk en vrouwelijk ondernemingsgedrag?
4. Hoe ervaren mensen in de agrarische sector de genderongelijkheid in hun land in de agrarische sector?
 - a. Hoe ervaren vrouwen in de agrarische sector de genderongelijkheid in hun land in de agrarische sector?
 - b. Hoe ervaren mannen in de agrarische sector de genderongelijkheid in hun land in de agrarische sector?

Voor het oplossen van het vraagstuk is onderzoek nodig, er wordt eerst uitgezocht of in Nederland het probleem dat vrouwen in de agrarische sector niet of minder serieus genomen worden echt speelt. Dit gebeurt door enquêtes op Social Media, zoals Facebook en LinkedIn. Op deze manier worden er heel veel mensen in de agrarische sector bereikt en krijgen zij de kans om hun mening te geven. Doordat het bereik zo groot is, kan er een objectief beeld gegeven worden. Daarnaast ga ik internationaal en agrarisch gerichte vrouwen interviewen die mij inspireren en mij een duidelijk en betrouwbaar beeld kunnen geven van de emancipatieontwikkeling in hun omgeving en vakgebied.

2. Aanpak

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, zullen eerst de deelvragen beantwoord moeten worden. Om deze deelvragen te beantwoorden zal er eerst literatuuronderzoek gedaan moeten worden. Daarnaast zullen er een aantal enquêtes en interviews worden afgenomen met mensen in de agrarische sector. Dit zullen voornamelijk vrouwen zijn. In Nederland zal een kwantitatief onderzoek uitgevoerd worden door middel van een enquête op social media. Daarnaast zal er internationaal een kwalitatief onderzoek uitgevoerd worden. Er zullen internationaal, agrarisch gerichte vrouwen geïnterviewd worden, die een duidelijk en betrouwbaar beeld kunnen geven van de emancipatieontwikkeling in hun omgeving en vakgebied.

1. Hoe heeft de agrarische sector in Nederland zich op gebied van emancipatie ontwikkeld?

Deelvraag 1 gaat beantwoord worden met behulp van literatuuronderzoek. Er zal worden gezocht op emancipatieontwikkeling, emancipatie, agrarische sector, ontwikkeling boerinnen, kritische boerinnen.

2. In hoeverre heeft de wereld zich op gebied van emancipatie ontwikkeld?

Deelvraag 2 gaat beantwoord worden met behulp van de onderstaande deelvragen:

- a. *Welke landen hebben de laagste genderongelijkheid?*
 - i. *Wat hebben deze landen voor overeenkomsten?*
- b. *Welke landen hebben de hoogste genderongelijkheid?*
 - i. *Wat hebben deze landen voor overeenkomsten?*
- c. *Hoe heeft Europa zich ontwikkeld op gebied van emancipatie in vergelijking met de wereld.*

Om deze deelvragen en uiteindelijk deelvraag 2 te kunnen beantwoorden zal er literatuuronderzoek gedaan worden. Er zal gezocht worden naar de Global Gender Gap van de wereld en ook toegespitst op Europa. Dan wordt er gezocht op de trefwoorden: Global Gender Gap, Gender Equality Gap, feminism in Europe, agricultural emancipation, agricultural entrepreneurship, agriculture and woman.

Hieruit zal een top 5 van landen met de minste en de meeste genderongelijkheid bepaald worden. Vervolgens worden er tussen deze landen verbanden gezocht en vergeleken via Hofstede Insights. Ten slotte wordt er gekeken naar Europa, door middel van literatuuronderzoek wordt er gekeken in hoeverre Europa geëmancipeerd.

3. Wat is het verschil tussen mannelijk en vrouwelijk ondernemingsgedrag?

Deelvraag 3 zal beantwoord worden door middel van literatuuronderzoek. Er zal worden gezocht op de trefwoorden: agricultural entrepreneurship, gender entrepreneurship, verschil vrouwelijk en mannelijk ondernemingsgedrag, typical male entrepreneurship, typical female entrepreneurship, feminism and entrepreneurship.

4. Hoe ervaren mensen in de agrarische sector de genderongelijkheid in hun land in de agrarische sector?

Deelvraag 4 gaat beantwoordt worden met behulp van twee deelvragen, om zo ook een duidelijk verschil te geven tussen de kijk van mannen en vrouwen op de genderongelijkheid.

- a. Hoe ervaren vrouwen in de agrarische sector de genderongelijkheid in hun land in de agrarische sector?
- b. Hoe ervaren mannen in de agrarische sector de genderongelijkheid in hun land in de agrarische sector?
- c. Zit er nog verschil in tussen deze ervaring per land?

Deelvraag 4 en subvragen gaat beantwoord worden met behulp van enquêtes en interviews. De opzet hiervan is te vinden in de bijlage onder BIJLAGE I, BIJLAGE II en BIJLAGE III.

De enquêtes zullen gehouden worden via SurveyMonkey. Deze enquêtes zullen gehouden worden via social media, via Facebook en LinkedIn. Met meer dan 100 ingevulde enquêtes van beide facebookgroepen samen acht ik het onderzoek als kwantitatief betrouwbaar. Dit zullen zowel mannen als vrouwen zijn, om zo een zo breed mogelijk beeld te krijgen op de emancipatieontwikkeling in Nederland. Daarnaast is het interessant om het verschil te zien tussen de antwoorden gegeven door mannen en vrouwen, om te analyseren waar zij precies anders of juist hetzelfde over denken. De antwoorden zullen verzameld worden via SurveyMonkey, met zoveel mogelijk meerkeuzenvragen. Om zo percentages van de antwoorden te kunnen krijgen. Hieruit kan betrouwbaar bewoerd worden wat de agrarische sector op social media denkt over de emancipatieontwikkeling.

De interviews zullen afgenomen worden aan de hand van de opzet in bijlage II. Er zullen minimaal 5 vrouwen geïnterviewd worden. Dit zijn vrouwen die internationaal, agrarisch en erg inspirerend zijn. Uit de antwoorden van de interviews ga ik, met goedkeuring van het geïnterviewde persoon, een samenvatting schrijven en quotes gebruiken voor het beantwoorden van deelvraag 4. Dit is een kwalitatief onderzoek, omdat relatief weinig vrouwen geïnterviewd worden. Deze vrouwen zijn geselecteerd, omdat er vanuit gegaan wordt dat deze vrouwen een goed beeld van de sector in hun land kunnen weergeven. Daarnaast zijn juist de antwoorden op zich erg belangrijk zijn om zo de ervaring van deze vrouwen zo goed mogelijk weer te geven.

Interessante personen voor interview:

- Willemien Koning, vrouwenvertegenwoordiger 2018 en LTO Vrouw en Bedrijf, Nederland;
- Agrarisch ondernemer en zuivelverwerker Riek in't Hof, Nederland;
- Agrarisch ondernemer en zakenvrouw: Annette van Velde, Nederland;
- Agrarisch ondernemer en LTO Binding boer en burger, Hedwig Haarman-Honshorst, Nederland;
- Student en LTO relatiebeheerder Laura Haarman, Nederland;
- Student en bedrijfsopvolger Roxan Haarman, Nederland;
- (Agrarisch) ondernemer en docent: Caroliene Nieuwenhuizen-Uwland, Duitsland;

3. Resultaten

Voor deelvraag 1 tot en met 3 is er literatuur onderzoek gedaan. Om deelvraag 1 te beantwoorden is er eerst gekeken naar de algemene ontwikkeling van emancipatie in Nederland en daarna wat voor invloed dit heeft gehad op de agrarische sector. Bij deelvraag 2 is er voornamelijk gekeken naar de Gender Inequality Index. Hieruit is een top 5 van landen met de minste en de meeste genderongelijkheid bepaald. Vervolgens zijn er tussen deze landen verbanden gezocht en vergeleken via Hofstede Insights. Echter zijn de landen met de meeste genderongelijkheid hier niet op te vinden. Ten slotte wordt er nog gekeken naar de emancipatieontwikkeling in Europa. Voor deelvraag 3 is er gezocht op ondernemingsgedrag van vrouwen, mannen en de verschillen hiertussen. Om deelvraag 4 te beantwoorden zijn er enquêtes op Facebook en LinkedIn geplaatst, binnen 2 dagen waren hier al meer dan 100 reacties op. Deze reacties zijn geanalyseerd en samengevat. Ook is er veel waarde gehecht aan de interviews, omdat deze mensen zorgvuldig geselecteerd. Ook deze zijn samengevat in dit hoofdstuk.

De resultaten van de deelvragen worden in dit hoofdstuk per paragraaf uitgewerkt.

3.1. Emancipatie ontwikkeling agrarische sector in Nederland

De emancipatieontwikkeling is kenmerkend door drie feministische golven. In Nederland begon de eerste feministische golf rond 1870 en duurde tot ongeveer 1919. Hierin stond het strijden voor goedbetaald werk voor vrouwen, beter onderwijs, kiesrecht en een gelijkwaardige positie binnen het huwelijk centraal, met zeggenschap over de kinderen. Om deze doelen te bereiken werden er diverse verenigingen opgericht, zoals de Vrije Vrouwen Vereniging en de Vereniging voor Vrouwenkiesrecht. In 1968 kwam de tweede feministische golf op gang. In deze golf werd er nogmaals gestreden voor goedbetaald werk voor vrouwen, beter onderwijs en kiesrecht. Maar ook kwamen er nieuwe punten bij, zoals gelijke lonen, kinderopvang en recht op zelfbeschikking. Deze golf kenmerkt zich door veel organisaties en actiegroepen die strenden voor de rechten van de vrouw. (Lexicon Nederland en België, 2017)

In de jaren 50 had Nederland een kostwinnersamenleving, gehuwde vrouwen en moeders moesten zich wijden aan huishoudelijke en opvoedkundige taken. In 1956 hoefden gehuwde vrouwen geen toestemming meer te krijgen van hun man om een arbeidsovereenkomst te sluiten. De handelingsonbekwaamheid van de gehuwde vrouw werd opgeheven. Daarnaast mochten in 1957 gehuwde vrouwen als ambtenaar werkzaam zijn. Echter waren de lonen, het belasting- en sociale verzekeringsstelsel gebaseerd op het kostwinner denken. Dus had de man recht op volledig loon en sociale zekerheid bij werkeloosheid en ouderdom, en moest de vrouw deze levenszekerheid krijgen door middel van een huwelijk. Waren de vrouwen eenmaal getrouwd dan waren ze altijd financieel verzorgd, maar ook afhankelijk. Dit betekende ook een einde van de betaalde arbeid. Daarom waren werkende volwassen vrouwen in 1960 een uitzondering, er waren vooral ongehuwde vrouwen aan het werk, maar dan wel in verzorgend en opvoedend werk (verpleging en onderwijs). De meeste meisjes volgden een korte opleiding en werkten totdat ze trouwden vaak op kantoor, in de winkel of in de fabriek.

In 1960 kwam er door snelgroeiende welvaart tekorten op de arbeidsmarkt. En dankzij de invoering van studiefinanciering nam het aantal vrouwen met een middelbare en zelfs universitaire opleiding toe. Er ontstond een kleine groep vrouwen die ondanks huwelijk en kinderen toch een betaalde baan wilden. De kinderen, het huwelijk en het huishouden mocht er niet onder lijden. De taak dat vrouwen thuis hoorden stond niet alleen vast in wetten en regels, maar ook in de samenleving. Het gezin gaat voor, echter bracht dit ook schuldgevoelens mee. Deze worsteling is bepalend voor de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt met betrekking tot de vrouwen gedurende de rest van de 20^e

eeuw. In de jaren 70 ontstonden er vrouwenbewegingen en vrouwengroepen in vakbonden die gelijk recht opeisen voor vrouwen om betaalde arbeid te verrichten. Daarnaast wezen ze op achterstand van vrouwen in opleiding en scholing, en gingen ze aan de slag voor scholing van moeders en vrouwen van 30+ en 40+ om de opleiding achterstanden in te halen. Zodat ze kansen te krijgen voor betaald arbeid. Er kwamen moedermavo's en VOS-cursussen (vrouwen oriënteren zich op de samenleving).

De toestroom van vrouwen verloopt in min of meer in drie golven. De jonge (nog) niet gehuwde vrouwen werkten in winkels, kantoren of fabrieken. In de loop van de jaren 60 werd de behoefte aan arbeidskrachten zo groot dat er steeds meer beroep op vrouwen werden gedaan om ook na hun huwelijk te blijven werken, totdat ze kinderen krijgen. Deze periode werd ook vergroot dankzij het op de markt komen van de pil. Hierdoor groeit het aantal gehuwde werkende vrouwen zonder kinderen vóór, ook de ontstaat er meer behoefte naar individuele zelfstandigheid en zelfontplooiing. Ook de Europese unie geeft vrouwen een steuntje in de rug door een verplichte gelijke behandeling van man en vrouwen in betaalde arbeid te garanderen door het vast te stellen in de wet. Echter is er veel verzet tegen deze wetgeving en wordt de uitvoeringstermijn van 1979 ook overschreden door een trage regering. In 1986 kregen gehuwde vrouwen dezelfde rechten op sociale zekerheid als mannen (AOW en werkloosheidsuitkering) echter geen aanvullende pensioensopbouw en een relatief hoge belastingdruk. Daarnaast is het loon aanzienlijk lager dan die van mannen, zij verdienen maar 75% van wat de man verdient terwijl de wet uit 1975 ongelijke beloning voor man en vrouw verbiedt. Daarnaast zijn er weinig carrièremogelijkheden en verloopt de omgang van mannen en vrouwen stroef en is er sprake van discriminatie en seksuele intimidatie. Toch zijn er doorzetters die een stevige positie verwerven op de arbeidsmarkt. Er komt een strijd om ouderschapsverlof en kinderopvang, in 1989 treedt er dan ook de wet op ouderschapsverlof (Ontbtaald) in werking en komt er geld beschikbaar voor kinderopvang. In de jaren 90 wordt de traditie dat vrouwen met kinderen niet behoren te werken definitief gekanteld, daarnaast is er een gedragspatroon in de jaren 2000 te zien tussen opleidingsniveau en werkende moeders. Werkende moeders met een middelbare opleiding of hoger blijven werken, terwijl lagere opgeleide moeders na hun eerste kind stoppen met werken.

Ondanks het veranderde gedragspatroon, blijven de taken in het huishouden hetzelfde, ook al zijn de moeders aan het werk, ze zijn toch nog eindverantwoordelijk voor de kinderen en de huishoudelijke taken. Doordat zij deze taken nog hebben, hebben de meeste gehuwde vrouwen (met kinderen) "gekozen" voor deeltijdwerk. Het is bijna onmogelijk om de zorg en arbeid met elkaar te combineren, dus zijn ze noodzakelijk om deze keuze te maken. Doordat de meeste vrouwen gekozen hebben voor deeltijd is het voor hen een serieus obstakel om carrière te maken in de arbeidsmarkt, omdat op de leeftijd dat dit vorm gaat krijgen, zij kinderen krijgen. Daarom investeren werkgevers meestal niet in de carrière van deze vrouwen, omdat de kans is dat ze kinderen krijgen erg groot is. Vrouwen stoten hierdoor hun hoofd tegen het 'glazen plafond', in de top van Nederland zijn de vrouwen zwaar ondervertegenwoordigd. Echter heeft dit niet alleen te maken met het deeltijdwerk, maar ook met de organisatiecultuur van organisaties. Er hangt hier namelijk een sterke competitieve sfeer en de behoefte om elkaar de loef af te steken. De combinatie van selectie en zelfselectie leidt ertoe dat deze cultuur in de top vrij weinig verandert.

In de 21^e eeuw verschuift de werkende vrouw van uitzondering naar regel. Bijna alle vrouwen hebben een betaalde baan voorafgaand aan moederschap, ook blijven steeds meer vrouwen betaald werken na de geboorte van het eerste kind. Er is te zien dat de lager opgeleide vrouwen stoppen met werken tijdens het moederschap en erna niet meer beginnen met werken. Daarnaast zijn er vrouwen die moeten wennen aan de volle werkweek, discipline of werkverhoudingen. Zij beginnen niet meer

met werken of starten een eigen onderneming, omdat ze dan veel meer vrijheid hebben. In het heden blijven dezelfde knelpunten terugkomen, zoals gelijk loon, doorstroom- en carrièrekansen, kinderopvang en ouderschapsverlof. Maar er is ook te zien dat mannen en vrouwen qua wensen en behoeftes steeds meer naar elkaar toegroeien. Ze willen meer individuele ruimte om arbeid, zorg, scholing, inkomen en vrije tijd over het leven te verspreiden. (Schippers, 2002)

Aandeel economisch zelfstandige vrouwen in 10 jaar tijd van 46% naar 54% gestegen. Terwijl 74% van de Nederlandse mannen economisch zelfstandig zijn. De organisaties die hiermee bezig waren zijn Kracht on Tour en EVA. Kracht on Tour is bedoeld voor vrouwen met afstand tot de arbeidsmarkt en gericht op bewustwording en het sluiten van deals met bedrijven en lokale organisaties om deze vrouwen te helpen. EVA staat voor Educatie voor Vrouwen met Ambitie met speciale aandacht voor lezen en schrijven.

Het oude kostwinningsysteem waarbij man fulltime werkt en vrouw niet, komt nog maar voor 18% voor. Dit heeft plaatsgemaakt voor het anderhalf verdiensmodel, dit is een fulltime baan voor de man en een parttime baan voor de vrouw. Dit is 58% van de hetero paren met minderjarige kinderen. 73% van de werkende vrouwen heeft een deeltijd baan, dit komt door het krijgen van kinderen. In 2007 ging 43% minder werken, in 2015 was dit 36%. De helft van de mannen die net kinderen heeft gekregen ruilt een (halve) dag in de week in voor het zorgen van het kind thuis.

Echter verdienen mannen gemiddeld nog steeds meer dan vrouwen, het verschil is sinds 2008 wel afgenomen. In 2008 lag dit verschil bij de overheid op 16%, in 2014 is dit gedaald naar 10%. Nu verdienen jonge vrouwen bij de overheid meer dan mannen. In het bedrijfsleven is het van 22% naar 20% gedaald. Daarnaast is het aandeel vrouwen in het Raad van Bestuur van 7,4% in 2012 naar 10,2% gestegen in 2016. In Raad van Commissarissen is dit gestegen van 9,8% naar 13,3%. Momenteel is in de wetenschap is 17% van de hoogleraren vrouw, hier zitten dus nog kansen. (Rijksoverheid, 2017)

Ook kan nog steeds ongeveer de helft van de vrouwen in Nederland kan niet financieel zelfstandig zijn, zij verdienen minder dan 70% van het netto minimumloon. De overheid wil voorkomen dat mannen meer verdienen dan vrouwen voor hetzelfde werk dan vrouwen (beloningsdiscriminatie). Daarnaast wil de overheid het vrouwen en mannen makkelijker maken om werk en zorg te combineren, door bijvoorbeeld te stimuleren dat bedrijven afspraken maken over flexibele werktijden, verlofregeling of tegemoetkoming van kosten van de kinderopvang. Daarnaast wil het kabinet dat topfuncties gelijkmatig verdeeld worden over mannen en vrouwen. Grote bedrijven moeten zich houden aan een wettelijk streefcijfer van 30% vrouwen in hun Raad van Bestuur of Raad van Commissarissen. Dit wettelijke streefcijfer geldt tot 2020. (Rijksoverheid, 2018)

De agrarische sector gaat ook de emancipatieontwikkeling door. Mede dankzij de LBB, de Landelijke Boerinnen Belangen organisatie, is de positie van de boerin veranderd. Dit gebeurde in de twee emancipatiegolven in de 19^e eeuw en in de jaren 70. In het begin van de 20^e eeuw kwamen de eerste boerinnen- en plattelandsorganisaties. In de jaren 80 kwam de vernieuwde versie, de boerinnengroepen. Dit waren jonge boerinnen die over het algemeen goed opgeleid hadden en meer wilden. Zij stelden hun belangen als boerin op regionale schaal. Zij wilden onder andere aanvullende opleidingen op het gebied van landbouw, met ruimte voor discussie over “mannenzaken”. De arbeidsverdeling, modellen voor landbouwbedrijven, voedselketens, milieubeheer, enz. Later bundelden deze groepen kritische vrouwen hun krachten via de LBB. Dit had succes, want toen kreeg LBB wel een voet tussen de deur in de landbouwkringen en eiste zij de aandacht op voor de agrarische vrouwenbelangen. Zij wilden ook vertegenwoordiging van de vrouw binnen de belangenorganisaties en het Landbouwschap. De ‘geëmancipeerde’ boerin mocht (mee)werken, maar werd vaak wel gezien als goedkope arbeidskracht en als afgeleiden van het bedrijfsbelang. Er

werd nog te weinig gekeken naar wat belangrijk was of nodig was voor de ontwikkeling en wat de wensen van de boerin waren. De LBB-vrouwen hadden duidelijke ideeën over het leven en werken op het familiebedrijf. De LBB stond voor de emancipatie van de boerinnen én boeren. (Storm & Burg, 2011)

De traditionele rolverdeling binnen agrarische familiebedrijven verandert steeds meer, van de vrouw die thuiswerkt, naar de vrouw die buiten de deur werkt. Steeds meer vrouwen met een boer als partner hebben buiten het bedrijf om een baan. In de jaren 80 was dit nog maar 5%. Dit terwijl de vrouw en boerin steeds meer inspraak in de bedrijfsvoering krijgen. Echter, brengt het wel voordelen met zich mee, dat de vrouw buitenhuis werkt. Zij krijgt namelijk inzichten van buiten het bedrijf die erg waardevol zijn voor de strategische besluitvoering en slagkracht van de onderneming. Dit blijkt uit een onderzoek van de LEI Wageningen UR en het lectoraat Familiebedrijven van Hogeschool Windesheim. In 2014 waren bij dagelijkse bedrijfsbeslissingen 38% van de vrouwen volledig betrokken, ruim 70% beslist mee over strategische zaken, zoals de aankoop en verkoop van land, bedrijfsopvolging, leningen enz. Daardoor zijn er ook steeds meer maatschappen gekomen. Wat ook uit het onderzoek naar voren kwam, is dat de vrouwen die buitenhuis werken minder emotioneel betrokken zijn, dus wordt het door de vrouwen minder vanzelfsprekend gevonden dat het bedrijf overgenomen wordt door de zoon of dochter. Omdat dit bij andere niet agrarische familiebedrijven ook niet vanzelfsprekend is. (Wageningen UR, 2014)

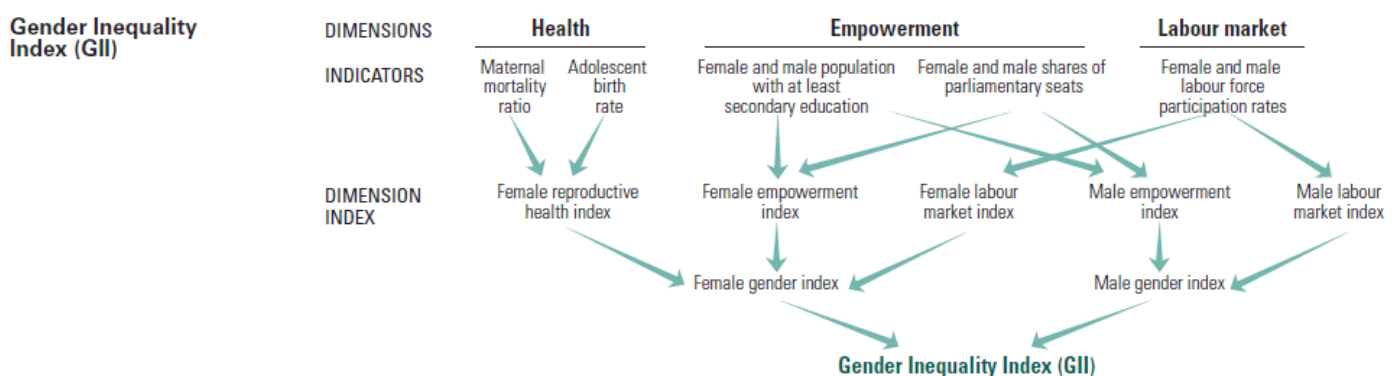
Het aantal bedrijven met een vrouwelijk bedrijfshoofd was in jaar 2000 ongeveer 7500 bedrijven, dit is ongeveer 8%. Het aantal bedrijven met een vrouwelijke bedrijfsleider was toen ongeveer 4%. Zie onderstaande tabel 1 voor het percentage bedrijven met vrouwelijke arbeidskrachten. In 2010 is het percentage voor aantal bedrijven met vrouwelijk bedrijfshoofd gedaald naar 6% en gestegen voor het aantal bedrijven met een vrouwelijk bedrijfsleider naar 5%. In 2017 is het aantal bedrijven met een vrouwelijk bedrijfshoofd weer verder gedaald naar 5,6% van de bedrijven. Voor het aantal bedrijven met een vrouwelijke bedrijfsleider is het percentage gedaald naar 4,3%. Wel is het percentage vrouwen regelmatig werkzaam op het bedrijf toegenomen van 32,7% in 2000 naar 33,0% in 2017. Dit is ook het geval voor het totaal aantal vrouwelijke gezinsarbeidskrachten. Dit is van 31,8 in 200 naar 34,5% in 2017. Over het algemeen waren de meeste vrouwen werkzaam op een agrarisch bedrijf in 2010. De meeste vrouwelijke bedrijfsleiders waren in 2015 actief. Daarnaast zijn de meeste vrouwen werkzaam als gezinsarbeidskracht. (Centraal Bureau voor Statistiek (CBS), 2018)

Deze verandering kan verklaard worden door de opkomst van nevenactiviteiten en verbredingsactiviteit in de bedrijfsvoering. Ook is het aantal man-vrouw maatschappen enorm toegenomen, dit omdat het ook fiscaal voordeliger is. De tweede verklaring is de schaalvergroting in de landbouw, het aantal boerderijen daalt hard, maar de overgebleven bedrijven worden steeds groter, waardoor er meer arbeid nodig is en de vrouw vaak inspringt. De derde verklaring is dat er minder spierkracht nodig is op de boerderij, omdat er steeds meer werk machinaal gedaan kan worden. Hierdoor kan de vrouw makkelijker meedraaien. (NRC, 2010)

3.2. Emancipatie ontwikkeling in de wereld

In Emancipatie ontwikkeling in de wereld wordt er eerst gekeken naar de landen met de laagste genderongelijkheid, vervolgens wordt er gekeken naar overeenkomsten tussen deze landen en de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector in deze landen. Daarna wordt er gekeken naar de landen met de hoogste genderongelijkheid, hun overeenkomsten en de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector. Ten slotte wordt er toegespitst op de emancipatieontwikkeling in Europa en de agrarische sector.

Om de gender ongelijkheid te bepalen wordt er gebruik gemaakt van de Gender Inequality Index. Deze gender ongelijkheid index kijkt naar de gehaalde prestaties tussen man en vrouw op gebied van reproductieve gezondheid, machtspositie en de arbeidsmarkt. In figuur 2: Dimensies van Gender Inequality Index is dit overzicht te zien. (United Nations Development Programme)



Figuur 3 Dimensies van Gender Inequality Index (United Nations Development Programme)

3.2.1. Landen met laagste gender ongelijkheid

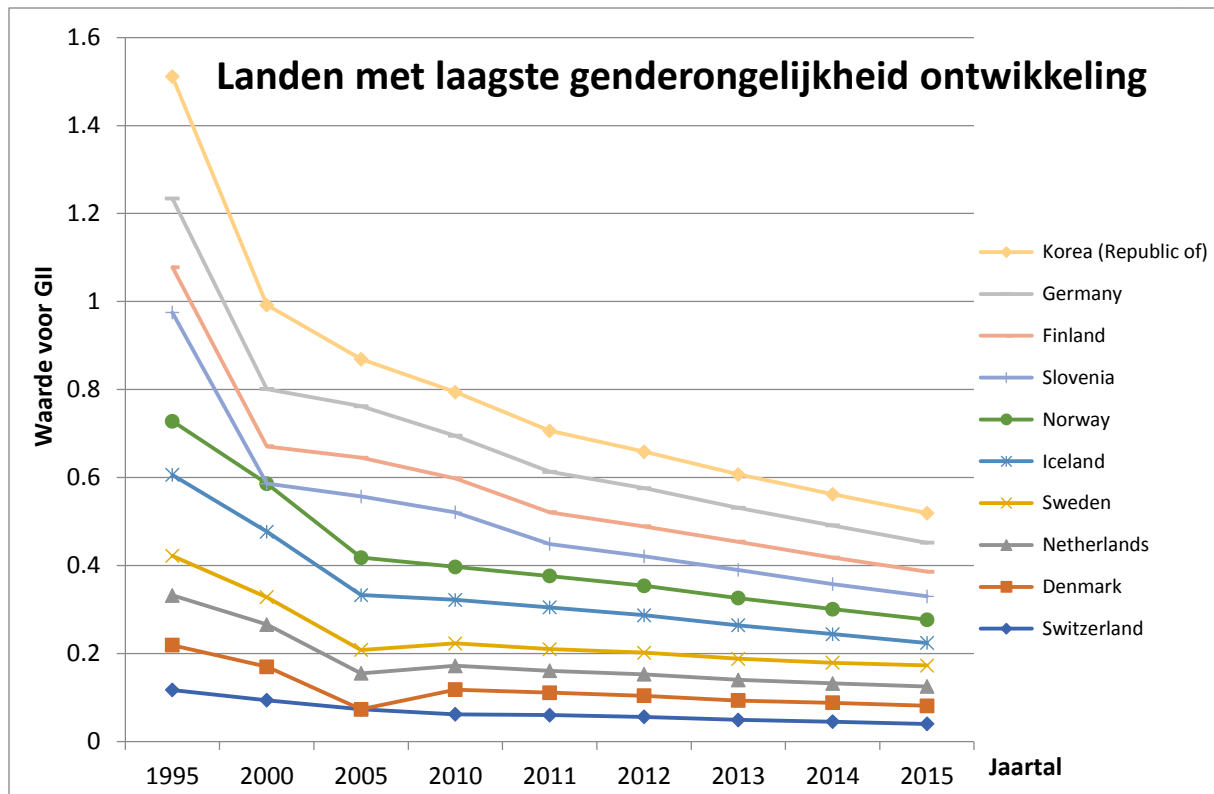
De landen met de laagste gender ongelijkheid scoren het laagst op de Gender Inequality Index (GII). In 2015 was de top 5 van laagste waardes voor GII.

Gender Inequality Index top 5 in 2015:

- | | |
|----------------|---------------|
| 1. Zwitserland | waarde: 0.040 |
| 2. Denemarken | waarde: 0.041 |
| 3. Nederland | waarde: 0.044 |
| 4. Zweden | waarde: 0.048 |
| 5. IJsland | waarde: 0.051 |

(United Nations Development Programme, 2015)

De grafiek figuur 4 Landen met laagste genderongelijkheid ontwikkeling, weergeeft de ontwikkeling van de top 10 landen die het laagst scoren op genderongelijkheid. Hieruit is te zien dat de landen gemiddeld het meeste zijn gedaald in de waardes in de periode 1995 tot 2000. Daarna blijven de waardes dalen, maar steeds minder, vooral voor de landen die het laagste scoren op GII.

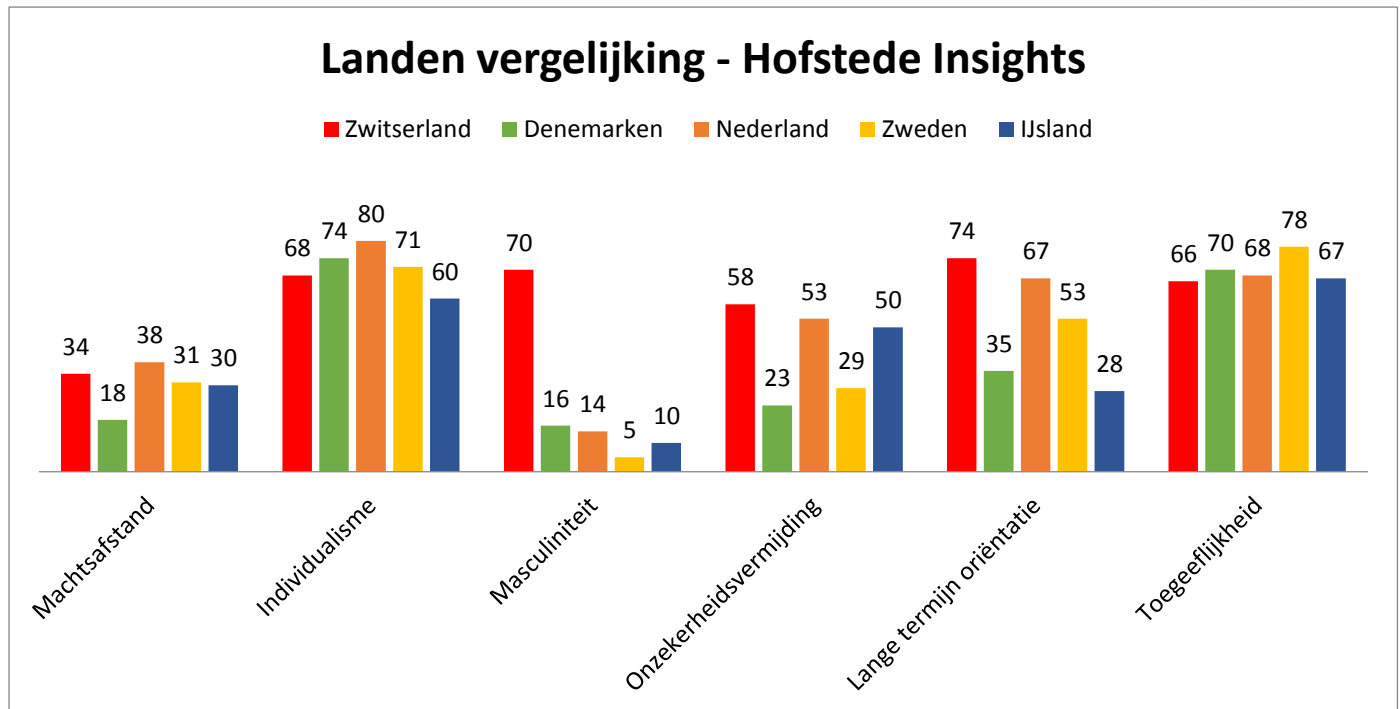


Figuur 4 Landen met laagste genderongelijkheid ontwikkeling

Vergelijking van landen

De landen die in de top 5 voor minste gender ongelijkheid staan, Zwitserland, Denemarken, Nederland, Zweden en IJsland, liggen allemaal in Europa. Daarnaast scoren ze op de Gender Equality Index De landen zijn vergeleken met het Country Comparison model van Hofstede Insights. Dit model vergelijkt de landen op gebied van machtsafstand, individualisme, masculiniteit, onzekerheidsvermijding, lange termijn oriëntatie en toegeeflijkheid. Zie vergelijking 1 Landen vergelijking – Hofstede Insights. (Hofstede Insights, 2018)

Vergelijking 1 Landen vergelijking - Hofstede Insights

Machtsafstand

De machtsafstand is van alle landen erg laag, dit betekent dat de maatschap gelooft dat de ongelijkheid tussen mensen geminimaliseerd zou moeten worden. Controle wordt niet gewaardeerd en het gedrag naar managers is informeel. Communicatie is direct en participatief. Echter is dit in het Franstalige deel van Zwitserland juist niet het geval, dit gedeelte scoort hierop een hogere machtsafstand verhouding en is deze score vergelijkbaar met Frankrijk. Waar mensen een hiërarchische orde accepteren.

Individualisme

Het individualisme is van alle landen hoog, dit betekent dat er een grote voorkeur is voor een los sociaal netwerk en wordt er alleen verwacht dat mensen voor zichzelf en naaste familie zorgen. In deze individualistische maatschappijen veroorzaakt overtreding schuldgevoelens en een verlies aan zelfrespect. De werkgever / werknemer - relatie is een contract gebaseerd op wederzijds voordeel, aanwervings- en promotiebeslissingen worden verondersteld uitsluitend op verdienste te berusten, management is het management van individuen.

Masculiniteit

Bijna alle landen hebben een feminiene samenleving, uitsluitend Zwitserland heeft een masculiene samenleving. Het verschil zit hier in het denken over de kwaliteit van het leven en de motivatie van mensen. Het beste willen zijn is het masculiene denken en het leuk vinden wat je doet is het feminiene denken. In een feminiene samenleving is het evenwicht tussen werk en privé bewaren erg belangrijk. Mensen waarderen gelijkheid, solidariteit en kwaliteit van het werklevens. Conflicten worden opgelost door compromissen en lange discussies. Vrije tijd en flexibele werktijden- en plaatsen worden gewaardeerd.

Zweden scoort het laagst, zij denken niet alleen het bovenstaande, maar ook is de cultuur gebaseerd op 'lagom', dit betekent iets als niet teveel, niet te weinig, niet al te opvallend en alles met mate.

Iedereen heeft genoeg en niemand zit zonder. In IJsland denken ze ook al het bovenstaande maar ook het werken om te leven en focus op welzijn en status wordt niet getoond of benadrukt.

In Zwitserland leeft men om te werken, ze leven erg georiënteerd en gedreven op succes. De nadruk ligt op rechtvaardigheid, concurrentie en prestaties. Conflicten worden opgelost door ze uit te vechten.

Onzekerheidsvermijding

De dimensie onzekerheid vermijding is erg verschillend per land. Zwitserland, Nederland scoren relatief hoog, IJsland scoort hierop gemiddeld. Terwijl Denemarken en Zweden hierop weer lager scoren. Het verschil zit in het bedreigd voelen door onzekere situaties en het proberen deze situaties zoveel mogelijk te voorkomen door het creëren van instellingen en overtuigingen.

De Zwitserse en Nederlandse cultuur hanteren starre codes voor geloof en gedrag en zijn intolerant ten opzichte van orthodox gedrag en ideeën. Er is een emotionele behoefte voor regels, zelfs als deze niet werken. De mensen hebben een innerlijke drang om hard te werken, precisie en stiptheid zijn de norm. Op gebied van innovatie zijn ze terughoudend en veiligheid is een belangrijk element.

IJsland scoort gemiddeld op deze dimensie, dit betekent er wel een focus is op planning, maar dat deze plannen op korte termijn weer gewijzigd kunnen worden. Daarnaast is er ruimte voor improvisatie. Mensen zijn redelijk ontspannen en durven risico's te nemen. Het gevolg hiervan is dat er een grotere mate van acceptatie voor nieuwe ideeën, innovatieve producten en de bereidheid om iets nieuws of anders te proberen, of het nu gaat om technologie, zakelijke praktijken of voedsel.

Denemarken en Zweden hebben niet veel structuur en voorspelbaarheid nodig. Plannen kunnen zomaar veranderen en als er nieuwe dingen gebeuren vinden ze dat prima. Nieuwsgierigheid is natuurlijk en wordt aangemoedigd.

Lange termijn oriëntatie

Ook op de dimensie van de lange termijn oriëntatie zijn de landen erg verschillend. Deze dimensie heeft te maken met het vooruit kijken en de link met het verleden.

Zweden heeft geen duidelijke voorkeur op deze dimensie, terwijl IJsland en Denemarken met een lage score juist een duidelijke voorkeur hebben. Namelijk het handhaven van aloude tradities en normen. De maatschappelijke veranderingen bekijken ze met argwaan. Ze hebben weinig de neiging om te sparen voor de toekomst en zijn erg gefocust op het halen van snelle resultaten. Nederland en Zwitserland scoren juist hoog op deze dimensie, dit betekent dat zij een pragmatisch karakter hebben. Zij geloven dat de waarheid erg afhankelijk is van tijd, situatie en context. Ze passen zich gemakkelijk hun tradities aan naar veranderde omstandigheden en hebben een sterke neiging om te sparen, te investeren. Ze zijn erg zuinig en hebben doorzettingsvermogen om resultaten te bereiken.

Toegeeflijkheid

De dimensie toegeeflijkheid weergeeft de mate waarin mensen hun verlangens en impulsen proberen te beheersen, gebaseerd op de manier waarop ze zijn opgevoed. Alle landen scoren hoog op toegeeflijkheid. Dit houdt in dat ze niet terughoudend zijn, maar juist toegeeflijk en ingetogen. Ze zijn erg bereid om hun impulsen en verlangens te realiseren met betrekking tot genieten van het leven en plezier hebben. Zij hebben een positieve houding, zijn optimistisch en hechten veel waarde aan vrije tijd, leven en geven geld uit zoals ze willen.

3.2.2. Landen met hoogste gender ongelijkheid

De landen met de laagste gender ongelijkheid scoren het hoogst op de Gender Inequality Index (GII). In 2015 was de top 5 van hoogste waarden voor GII.

Gender Inequality Index top 5 in 2015:

1. Jemen	waarde: 0.767
2. Tsjaad	waarde: 0.695
3. Niger	waarde: 0.695
4. Mali	waarde: 0.689
5. Ivoorkust	waarde: 0.695

(United Nations Development Programme, 2015)

Vergelijking van landen

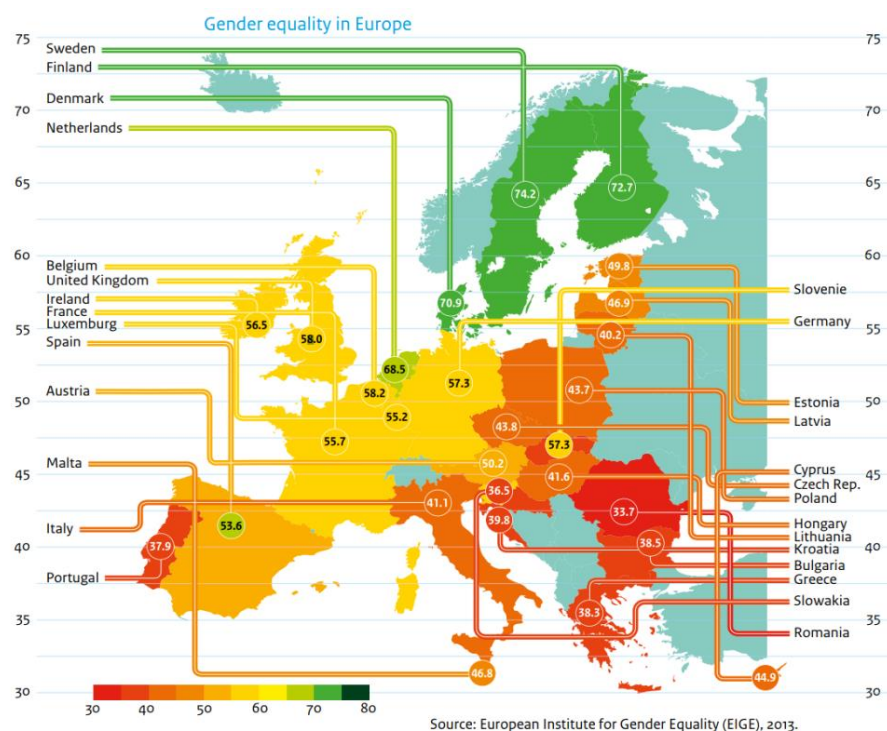
De top 5 landen met hoogste gender ongelijkheid, Jemen, Tsjaad, Niger, Mali en Ivoorkust liggen voornamelijk in Afrika. Alleen Jemen ligt in het westen van Azië. De landen zijn niet vergeleken met het Country Comparison model van Hofstede Insights, omdat deze landen hier niet instaan.

3.2.3. Emancipatieontwikkeling in Europa

Om de emancipatieontwikkeling in Europa te bepalen is het belangrijk om duidelijk in beeld te hebben welke landen onder Europa vallen. Er wordt van de geografische ligging in Europa uitgegaan.

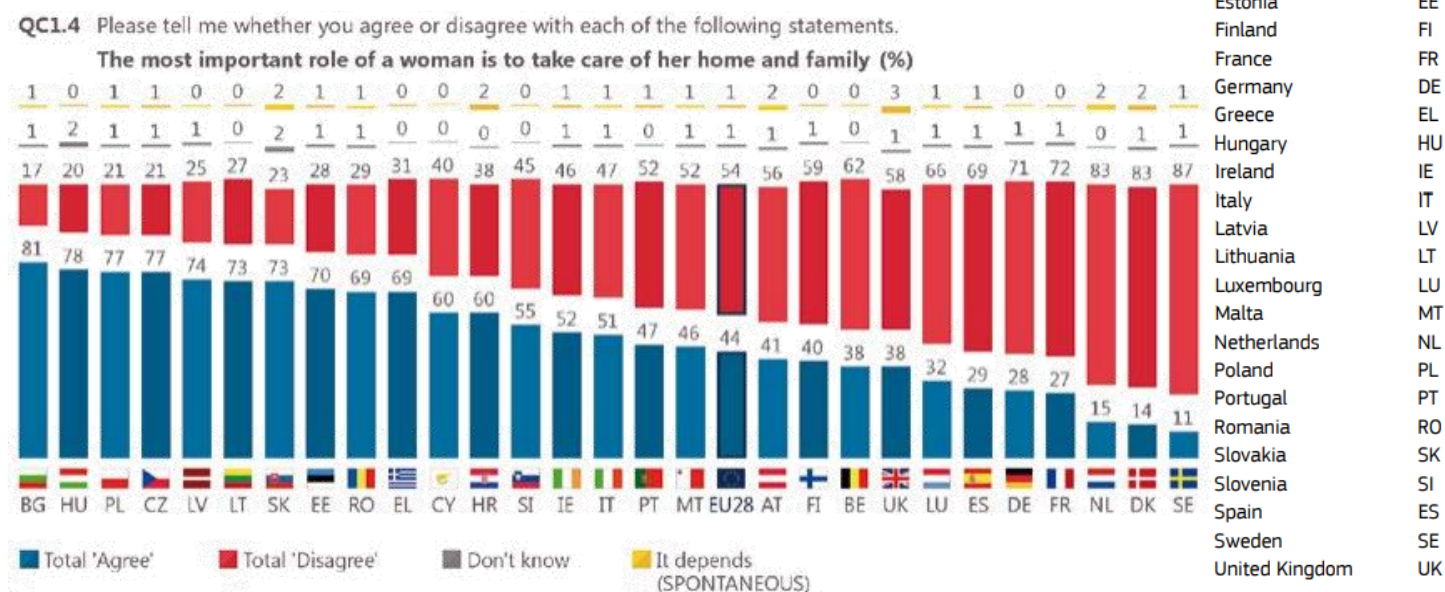
In de figuur 4 Gender equality in Europe is te zien dat in 2013 Zweden, Finland en Denemarken hoog scoren op de gender gelijkheid schaal. Nederland is hierna het meest geëmancipeerd, maar scoren lager omdat Nederlandse vrouwen relatief laag scoren op gebied van economische onafhankelijkheid, dit komt doordat meer vrouwen in Nederland parttime werken. Daarna scoren de landen omliggende van Nederland het hoogst. De landen die het slechtste scoren liggen meer in het westen van Europa. Roemenië scoort het laagste van Europa met 33.7%. Deze gelijkheid is gemeten op basis van de indicatoren, zoals werkgelegenheid, inkomen, onderwijs, macht, veiligheid en gezondheid.

(Ministry of Education, Culture and Science, 2016)



Figuur 5 Gender equality in Europe

Uit het rapport over gelijkheid tussen man en vrouw in de EU blijkt dat de meeste lidstaten nog denken dat de belangrijkste rol van de vrouw is om voor het huishouden en het gezin te zorgen. Zweden, Denemarken en Nederland zijn de top 3 landen die het niet met deze stelling eens zijn. In figuur 4 is ook terug te zien dat dit de meeste gender gelijke landen zijn. De landen waarvan meer dan 50 procent het hier mee eens zijn, zijn ook minder ontwikkeld op gebied van gendergelijkheid in figuur 4. Dit zijn namelijk de landen Bulgarije, Hongarije, Polen en Tsjechië, hiervan is meer dan 77% van de bevolking het eens met de stelling. Ook is uit de vergelijking af te lezen dat de meerderheid van de bevolking van meer dan de helft van de landen het eens is met de stelling. (European Union, 2018)



Figuur 6 EU reactie op stelling: "The belangrijkste taak van een vrouw is het zorgen voor het huishouden en het gezin" (European Union, 2018)

3.3. Het verschil tussen mannelijk en vrouwelijk ondernemersgedrag

Mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap komt overeen op gebied van investeringen in R&D, werkloosheid en de economische overgang, deze zaken hebben een negatief effect op ondernemerschap. Het belang van familie heeft een positief effect op ondernemerschap. Het verschil zit in de tevredenheid en werkloosheid over het aandeel van vrouwen in het totaal aantal ondernemers. Het negatieve effect van werkloosheid is kleiner voor vrouwen en het effect van tevredenheid met het leven op ondernemersactiviteit is positief voor vrouwen en niet bestaand voor mannen. Daarnaast wijst onderzoek uit, dat mannen ondernemers worden, hun vrouwen vaak onbetaald meewerken. Echter werkt dit niet andersom, als de vrouw voor zichzelf begint, dan werkt de man niet mee aan haar bedrijf (onbetaald). (Verheul, van Stel, & Thurik, 2004)

Uit onderzoek in Ethiopië naar vrouwelijk ondernemerschap in micro, klein en middelgrote ondernemingen bleek dat de bedrijven die gefaald hadden, verschillende oorzaken hadden. 61% had de oorzaak dat ze geen lening konden krijgen bij een commerciële bank, 46% kon het winst halen uit de investeringen, 54% had een slecht management, 49% had een tekort aan technische skills en 55% faalde omdat ze een laag educatie niveau hadden. (Bekele & Worku, 2008)

Uit het enquête onderzoek en de interviews blijkt dat mannen en vrouwen verschillen in manier van werken. Vrouwen werken netter, zijn consequenter en nauwkeuriger. Daarnaast zijn ze vaak communicatief vaardiger en werken volgens protocol. Vrouwen zijn wel fysiek minder sterk,

waardoor ze moeten omdenken en oplossingen moeten verzinnen voor obstakels waar ze tegen aan kunnen lopen. De analyse van het enquête onderzoek en de interviews zijn in de volgende paragraaf te lezen.

Tabel 2 weergeeft de top 10 typische en niet typische gedragskenmerken voor mannen, vrouwen en ondernemers. “Table II. The 10 items rated most typical and the 10 items rated least typical for each group” is letterlijk vertaald van Engels naar Nederlands. (Meyer, Tegtmeier, & Pakura, 2017)

Tabel 2 Typische en niet typische gedragskenmerken van mannen, vrouwen en ondernemers

Typisch voor mannen	Typisch voor vrouwen	Typisch voor ondernemers
Competitief	Sympathiek	Zelfstandig
Avontuurlijk	Geïnteresseerd in eigen uitstraling	Ambitieuus
Hoge machtsbehoefte	Verlangen naar vriendschap	Hoge autonoomische behoefte
Verbergt emoties	Spraakzaam	Zelfverzekerd
Gezaghebbend	Behoeft aan veiligheid	Prompt
Logisch	Bewust van gevoelens van anderen	Onafhankelijk
Zelfverzekerd	Sterke behoefte naar sociale acceptatie	Krachtig
Direct	Behulpzaam	Assertief
Leiderschapsvaardigheid	Begrijpend	Informatief
Niet typisch voor mannen	Niet typisch voor vrouwen	Niet typisch voor ondernemers
Passief	Dominant	Vulgair
Onzeker	In staat om gevoelens van ideeën te onderscheiden	Gemakkelijk beïnvloedbaar
Verlegen	Snel hersteld van emotionele verstoring	Besluiteloos
Gehoorzaam	Vulgair	Timide
Besluiteloos	Gezaghebbende	Verlegen
Timide	Verbergt emoties	Twijfelaar
Zich bewust van gevoelens van anderen	Hoge machtsbehoefte	Bevreesd
Sentimenteel	Niet verwaand over uiterlijk	Onzeker
Bevreesd	Niet snel op teentjes getrapt	Onderdanig
Onderdanig	Agressief	Passief

3.4. De ervaring van genderongelijkheid in de agrarische sector

De ervaring van genderongelijkheid in de agrarische sector is bepaald door het afnemen van enquêtes op social media via SurveyMonkey en via het afnemen van interviews met inspirerende agrarische vrouwen.

3.4.1. Enquête analyse social media

Via SurveyMonkey zijn er enquêtes gemaakt en op social media geplaatst. In deze enquêtes stond de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector centraal, het was de bedoeling dat mensen zoveel mogelijk hun eigen ervaringen deelden. Zodat er een zo goed mogelijk objectief beeld gegeven kan worden. Er zijn op 1 augustus 2018 tachtig reacties op de Engelstalige enquête gekomen en 101 mensen hebben op de Nederlandstalige enquête gereageerd. Echter kunnen er maar 100 reacties geanalyseerd worden via SurveyMonkey, omdat er van de onbetaalde versie gebruikt wordt gemaakt. Er is gebruik gemaakt van een Nederlandse en Engelstalige enquête om zo meer mensen te bereiken, ook internationaal. Bij deze deelvraag worden de reacties samengevoegd tijdens het analyseren. De vragenoverzichten zijn te zien in de bijlage.

In totaal hebben 140 vrouwen en 40 mannen gereageerd op de enquête. Waarvan op de Nederlandse enquête 75 vrouwen en 25 mannen hebben gereageerd, bij de Engelstalige versie was

dit 65 vrouwen en 15 mannen. De meeste mensen tussen de 25 en 50 jarige leeftijd hebben gereageerd, dit is ongeveer 56%, daarna hebben de meeste mensen onder de 25 jaar gereageerd met 28%. 16% is tussen de 51 en 70 jaar oud. Van deze mensen komen de meeste mensen uit Nederland, 73%. Daarna komt Denemarken met 20%, België en Duitsland met 2% en Canada, Nepal en Nieuw-Zeeland met allemaal 1%.

Van de 102 mensen die het ingevuld hebben is 1 persoon accountmanager sales, in de agro richting. Zijn drijfveer is het contact met mensen. 5 Personen zijn bedrijfsadviseur uit verschillende sectoren, zij hebben voornamelijk als reden dat ze het leuk, leerzaam en een mooi beroep vinden. Als drijfveren werden genoemd het salaris, boeren vooruithelpen, passie voor dieren en affiniteit met de sector en het werken met klanten en cijfers. 57 Personen hebben agrarisch ondernemer als beroep, waarvan 4 agrarisch ondernemers nog een functie hiernaast hebben als bestuurder, adviseur of redacteur bij een agrarisch dagblad. Ook geven 2 personen aan dat ze nu nog officieel toekomstig bedrijfsopvolger zijn. Van deze agrarische ondernemers zijn de meeste werkzaam in de melkvee sector, namelijk 48 personen. Verder hebben er ook nog agrarisch ondernemers in de sectoren varkens, tuin en akkerbouw, vleesvee, melkgeiten en schapen gereageerd.

Naast de grote groep agrarische ondernemers hebben ook nog mensen met een andere functie in de agrarische sector gereageerd. Zij hadden als functie dierenarts, NVWA inspecteur, medewerker of manager agrarische bedrijf, student, distributeur of vrachtwagenchauffeur. Naast agrarisch ondernemers zijn de meeste mensen medewerker, hier hebben 25 personen gereageerd. De meeste medewerkers komen uit Denemarken.

De voornaamste redenen van deze mensen zijn toch wel dat ze getrouwd zijn met een boer, passie voor de agrarische sector hebben of mede eigenaar zijn. Dit is er beïnvloed door de agrarische ondernemers, omdat zij het grootste aandeel hebben. Daarnaast zijn de meeste genoemde drijfveren ook passie, het familiebedrijf en liefde voor de dieren.

7 mensen van alle mensen die deelgenomen hebben aan de enquête kent geen enkele vrouw in hun werkveld, 50% kent 1 tot 10 vrouwen in de agrarische sector, 20% kent 11-20 vrouwen, 5 % kent 21-30 vrouwen en 21% kent wel meer dan 30 vrouwen in hun agrarische werkveld.

Van de 164 personen heeft 46% weleens ervaren dat ze vrouwonvriendelijk of respectloos behandeld werden, de rest heeft dit nog nooit meegemaakt. De reden dat deze mensen gaven was dat ze vaak vragen naar of de man of baas ook thuis was, daarnaast werden ze genegeerd of gekleineerd, niet serieus genomen of op waarde geschat. Ook hebben zij weleens seksistische opmerkingen gekregen of werden ze allen als huishoudster gezien die koffie inschonk. Ook voelden sommige studenten zich niet serieus genomen als meisje en wordt er geen aandacht aan hen besteed. Ook is de meeste stalrichting zwaar te hanteren, is er geen toilet of goede werkkleding aanwezig. Ook zijn sommige vrouwen in Denemarken als medewerker ontslagen, omdat ze zwanger worden of worden ze gewoon minder betaald.

Dit zou volgens hen verbeterd kunnen worden door man en vrouw gelijk te behandelen, ook aandacht geven aan de vrouw en niet vragen naar de baas of man maar degene voor hen serieus nemen. Daarnaast zou het aannemen van vrouwen in de agrarische sector kunnen helpen en geen seksistische opmerkingen maken gepast zijn. Wat veel bedrijven en personen nog niet zien is dat de rol van de vrouw op bedrijven vaak wordt onderschat, vaak is de vrouw de verbindende factor tussen allerlei privé en zakelijke aangelegenheden. Juist de combinatie man en vrouw is een goede, doordat ieder zijn eigen kwaliteiten heeft.

De meeste deelnemers denken dat bedrijven en personen in de toekomst gewend raken aan vrouwen in de agrarische sector, daarnaast denken sommige dat er een balans komt tussen man en vrouw en bedrijven steeds meer inspelen op de doelgroep vrouw. Ook denken sommige mensen juist het tegenovergestelde, dat er meer mannen blijven en er niet veel verandert. En kwam er de opmerking: “Bedrijven ZIJN AL LANG gewend aan vrouwen in de agrarische sector. Ik ervaar het m/v onderscheid als een absoluut non-issue.” Ook vond iemand nog dat vrouwen hun plekje in de agrarische sector al hebben veroverd, maatschappelijk is het geaccepteerd dat er vrouwelijke boeren zijn. Al zouden er wel meer vrouwen aan de top mogen op belangrijke posities. Ten slotte nog “Als vrouwen duidelijk verstand van zaken hebben is hij geslacht niet meer van belang. Probeer als vrouw geen uitzonderingspositie in te nemen maar wees one of the guys!”

Ten slotte willen de deelnemers nog wat meegeven aan vrouwen in de agrarische sector, dit kwam neer op: Blijf jezelf, doe wat bij je past, laat je kracht en kennis zien en kom voor jezelf op. Je moet gewoon meepraten en luisteren, open staan voor advies en ga ervoor. Ook zouden vrouwen zich meer moeten profileren in hogere functies, zoals het bedrijfsleven en de politiek. Maar alleen als je het zelf graag wilt en er plezier in hebt en wie niet sterk is moet slim zijn.

Verder kwam er nog een opmerking van iemand die er iets anders over dacht, namelijk: “Als er ergens is geëmancipeerd dan is het wel in de agrarische sector. Maak het emancipatie-issue hier dus niet groter dan het is. Want het is er niet/nauwelijks. En als er toevallig wel een boerenvrouw geëmancipeerd moet/wil worden dan heeft dat vaak een andere voorgrond, bv. godsdienst. Dan is agrarisch niet de oorzaak maar de afkomst. Zo geëmancipeerd als de agrarische sector is, vind je het niet snel elders is mijn (uitgebreide)* ervaring.)* Ter info: Ik ben 51 jaar en sinds 36 jaar actief in 'de agrarische wereld'.” (Survey Monkey, 2018) (SurveyMonkey, 2018)

3.4.2. Interviews met inspirerende agrarische vrouwen

Om nog een beter objectief beeld te krijgen van de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector zijn er inspirerende vrouwen geïnterviewd. De onderstaande vrouwen zijn geïnterviewd, omdat ze allemaal hun eigen kijk op de emancipatieontwikkeling hebben in de agrarische wereld. Ze een bredere blik hebben dan de boerderij en er verschillen in generatie zit.

1. Willemien Koning, vrouwenvertegenwoordiger 2018 en LTO Vrouw en Bedrijf, Nederland
2. Agrarisch ondernemer en zuivelverwerker Riek in't Hof, Nederland;
3. Agrarisch ondernemer en zakenvrouw: Annette van Velde, Nederland;
4. Agrarisch ondernemer en LTO Binding boer en burger, Hedwig Haarman-Honshorst, Nederland;
5. Student en LTO relatiebeheerder Laura Haarman, Nederland;
6. Student en bedrijfsopvolger Roxan Haarman, Nederland;
7. (Agrarisch) ondernemer en docent: Caroliene Nieuwenhuizen-Uwland, Duitsland;



Willemien Koning Vrouwenvertegenwoordiger 2018

Interview Willemien Koning

Willemien Koning-Hoeve is 52 jaar oud en runt samen met haar man en zoon het melkveebedrijf Firma Koning-Hoeve. Hier houden ze 90 melkkoeien en 50 kalveren. Zij neemt deel aan de beslissingen en gesprekken die op het melkveebedrijf gevoerd worden. Daarnaast doet ze werkzaamheden waar nodig is op het bedrijf en de administratie. Het bedrijf was van haar ouders, die heeft ze samen met haar man overgenomen. Willemien houdt van het boerenleven. Het is niet alleen maar je werk, maar ook je levenswijze. Vroeger hielpen alle kinderen mee.

Echter heeft ze geen agrarische opleiding gevolgd, maar de opleiding journalistiek. Daarna heeft ze een aantal jaren voor het Noord-Hollands dagblad geschreven. Toen ze kinderen kreeg is ze als freelancer aan het werk gegaan, ze schreef vooral columns en artikelen voor agrarische dagbladen.

Naast boerin is Willemien ook nog erg actief in besturen. Ze is hiermee begon toen ze gevraagd werd door Campina om in het afdelingsbestuur te komen en later ook de ledenraad. Hier zat een termijn op van 12 jaar dus dat doet ze niet meer. Toen werd de LTO ook geïnteresseerd en werd ze gevraagd om het afdelingsbestuur te komen werken bij Vrouw en Bestuur, hierdoor kwam ze ook in Copa Womans committee. Dit is een parapluorganisatie van alle Europese landen die de 23 miljoen boerinnen in Europa vertegenwoordigen. Hierdoor kwam ze ook in contact met de Nederlandse vrouwen raad, waar ze elk jaar een vrouwenvertegenwoordiger uitkiezen die op de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties gaat toespreken. Dit jaar, 2018, was het thema Gendergelijkheid en empoweren van vrouwen en meisjes op het platteland. Dit trok Willemien zo erg aan, dat ze heeft gesolliciteerd voor de functie Vrouwenvertegenwoordiger 2018. Uit vele kandidaten is ze gekozen en gaat ze in oktober 2018 de Verenigde Naties toespreken in New York met een toespraak over het versterken van de positie van de agrarische vrouw van 5 minuten.

Willemien merkt namelijk ook verschil tussen man en vrouw op bedrijfsniveau. Ook al zijn ze wettelijk gelijk. Bijvoorbeeld bij banken. Banken zeggen dat ze geen onderscheid maken, maar in de praktijk is dit niet altijd zo. Dit komt misschien door de cultuur en stereotypering, hierdoor wordt de positie van de vrouw nog weleens anders gezien. Bij banken als vrouw om financiering vragen is lastig, vrouwen moeten meer moeite doen en worden onderschat of niet serieus genomen. Al is het natuurlijk lastig hard te maken. Op het melkveebedrijf loopt ze hier ook nog weleens tegenaan, soms vragen erfbetreders aan haar of de man of baas ook thuis is. Ze zijn op zoek naar de man op het erf. Echter moeten ze bij financiële dingen toch bij Willemien zijn. Hierin wordt ook Willemien soms niet serieus genomen of onderschat. Bijvoorbeeld met het onderhandelen, dan willen ze toch de

bevoegdheid van de man. Dit hoort ze als bestuurslid van de LTO en als vrouwenvertegenwoordiger wel vaker van vrouwen. Ook stond hierover een artikel in de boerderij. De man was overleden, dus ging zij verder met het melkveebedrijf. Zij werd toen bij studieclubs anders opgenomen, anders behandeld en niet serieus genomen. Dit verschil zal er altijd zijn in dit soort dingen. Bij de LTO of lobbywerk wordt er geen onderscheid gemaakt tussen man en vrouw.

Volgens Willemien interesseren bedrijven en personen zich steeds meer in de vrouwen in de agrarische sector. Zoals de ladies dagen. Er komt steeds meer aandacht voor vrouwelijke agrarische ondernemers, ook komen er steeds meer vrouwelijke veeartsen. Er vindt wel een verschuiving plaats in de doelgroep.

De agrarische sector wordt wel steeds geëmancipeerder, als je nu boerin bent, dan ben je agrarisch ondernemer. Dan sta je naast de man, heb je dezelfde positie als de man en beslissingsbevoegdheid. De rol als boerin is veranderd, vroeger had de boerin ook allemaal andere functies in het voorhuis. Nu heeft een boerin vaak een hogere opleiding en is ook vaktechnische. Er komen steeds meer vrouwelijke inseminators en zelfs adviseurs. Al is dat percentage nog laag. Bij Willemien thuis hebben ze nu ook een vrouwelijke inseminator, veearts en voeradviseur. Nu hebben ook steeds meer vrouwen een hoge agrarische opleiding en nemen het boerenbedrijf over. Daarnaast is van de vrouwen die in een man-vrouw maatschap zitten ongeveer 70% is berokken bij nemen van strategische beslissingen in maatschap. 60% Werkt meer dan 10 uur per week en een deel ervan (40%) heeft ook baan buiten huis. Toen er kinderen werden geboren, stopten vrouwen vaak met hun baan en gingen meer op het bedrijf meewerken. Hierin moeten de vrouwen uitkijken.

Het is namelijk zo dat als vrouwen in een maatschap zitten, ze niet gelijk gedeeltelijk eigenaar zijn. Dit moet bij het kadaster aangegeven worden. Dus bij een echtscheiding krijgt de vrouw niet de helft van het gehele bedrijf, maar wat er bijgekomen is in de tijd dat zij in het bedrijf zat. Dit is anders bij het trouwen in gemeenschap van goederen, dan is het wel de helft en worden de eigendomsrechten gescheiden. Als men naar Nederland kijkt op gebied van eigendomssituatie, is Nederland het slechtste vertegenwoordigd van Europa. 10% van alle eigendomsrechten hebben vrouwen in handen. Daarom moeten vrouwen hier goed naar kijken, want vaak hebben ze hierdoor achterstand in positie bij banken en accountant. Hiervoor zullen ze moeten vechten, ook in de boekhouding, dat het verdiende geld ook op jouw naam staat.

In de toekomst zal de verschuiving van de traditionele rolverdeling wel doorgaan. Er zullen steeds meer vrouwen een hogere positie en andere rol aannemen. Dit komt dan vooral dat ze een hogere opleiding hebben gedaan en bedrijven van ouders hebben overgenomen. Al zullen er altijd wel meer jongens het bedrijf overnemen, dan het aandeel vrouwen. Een bottleneck is wel dat vrouwen altijd degene zijn die kinderen krijgen. Hierdoor kunnen ze niet zo goed zwaar werk doen. Daarnaast wordt de verzorging van kinderen meer door vrouwen gedaan en heeft de vrouwelijke agrarische ondernemer op dit soort momenten meer hulp nodig. De vrouw in de agrarische sector heeft over het algemeen nog steeds meer zorgtaken, hier is het moeilijker dan in de stad. Daar zijn mannen meer in het huis en bereidwilliger om de zorgtaken op zich te nemen. Ook is de kinderen naar kinderdagverblijf brengen, is nog niet echt geaccepteerd op het platteland. Als je als moeder thuis bent, kun jij toch ook wel voor je kind zorgen. Als dit sociaal meer geaccepteerd en de moeders het zelf willen zal hier echt wel verandering in komen. Momenteel zijn vrouwen nog wel terughoudend en een beetje calvinistische. Nederlandse vrouwen zijn kampioen deeltijd werkers en willen meer bij hun kinderen blijven. Zeker op agrarisch bedrijven.

Willemien zal voor alle meisjes en vrouwen op het platteland strijden, ook wil ze hun nog wat meegeven:

Als je zelf een bedrijf hebt of met je man in het bedrijf zit, regel afspraken en juridische dingen goed en leg ze vast. Zorg ervoor dat je eigen positie sterk staat. Lat je hiervoor goed adviseren en laat je eigen positie goed vaststellen. Zorg ervoor dat je eerlijke beloning krijgt voor het werk wat je doet. Je doet altijd meer dan dat je denkt. Anders heb je bij echtscheiding helemaal niets meer. Schrijf je in voor opleidingen en cursussen, zodat je kennis hebt, je sterk staat en je sterk voelt, waardoor je eigen positie alleen nog maar sterker staat. Laat je niet bagatelliseren in je eigen rol en functie op het bedrijf. Wees niet bang om ook je ambitie te tonen en belangrijke posities in te willen nemen. Ook bij vragen in besturen, wees niet zo bang en doe het gewoon. Voor jezelf heel goed en leerzaam. Laat dan de man ook maar wat doen in je huishouden en ga je eigen ambitie achterna. Zorg dat je dingen doet waar je plezier in hebt!

Ten slotte: *“Wees trots op je beroep! Boeren worden negatief afgeschilderd, maar ze we zorgen wel voor de voedselproductie. Zonder boeren kunnen mensen niet leven!”*

(Koning-Hoeve, 2018)



▲ Jeannette in 't Hof achter haar familie. V.l.n.r. Erik, grootmoeder Riek, Roelof en zoon Chiel. © Hanne van der Woude

Interview Riek in't Hof

Riek in't Hof (1935) woonachtig in Bathmen, in het dorp nu. Riek is de eerste vrouw van een melkveehouder die haar eigen ding wilde, namelijk een kaasmakerij. Die heeft ze doorgezet, zij was dus een van de eerste vrouwen in omgeving Bathmen die de emancipatie ontwikkeling in de agrarische sector op touw zette. Niet dat de burens, haar man of schoonouders er mee eens waren. Zij vonden het maar raar.

Riek trouwde in 1950 met haar man Roelof in't Hof, dit betekende dat ze ook op de boerderij die al vanaf 1600 in de familie in 't Hof kwam te wonen. Samen met haar schoonouders, die ook nog kinderen hadden. Ze moest meehelpen op het gemengde bedrijf, dit betekende de varkens voeren, melken en alle werkzaamheden die erbij hoorden. Na een aantal jaren gingen ze in het ouderlijk huis apart wonen, doormiddel van een scheidingsmuur. Echter betekende dit niet dat ze hun eigen



leventje hadden, ze waren nog steeds compleet afhankelijk en op de vingers gekeken door de schoonouders van Riek. Maar dit weerhield haar niet om haar eigen zin door te zetten. Ze wilde mee met de vergaderingen van de melkfabriek, echter ging dat niet, omdat het niet gebruikelijk was. Ze had niks te zeggen, niet bij haar man en niet bij haar schoonouders. Echter weerhield Riek al dit niet om haar eigen weg te volgen.

Toen het eerste kind, dochter Geke geboren was, was ze ook al bezig met haar rijbewijs halen. Wat haar man Roelof en zijn familie, onnodig vond, want Roelof kon haar toch overal heen brengen? Echter Riek wilde haar vrijheid en onafhankelijkheid. Nu heeft ze er nog altijd plezier van. Pas toen de zonen Erik en Roelof kwamen, waren ze ook niet meer afhankelijk van haar schoonouders. Omdat ze toen de boekhouding van het bedrijf op touw hadden gezet en zij hun eigen inkomen hadden. Dit betekende dat ze eindelijk hun eigen privé dingen hadden en eigen spullen konden kopen.

Toen Riek 49 was, was ze het zat. Zij wilde ook haar eigen ding op het bedrijf. Een vrouw die ze kende bleef ook na het trouwen en na het krijgen van kinderen werken als onderwijzeres. Zij wou ook meer dan alleen maar huisvrouw zijn! In de krant had ze een artikel gelezen over het kaasmaken. Dat leek haar ook wel wat, dus ging ze met haar man om tafel. Hij vond het maar niets, zij hadden toch immers genoeg werk op het bedrijf en in de huishouding! Hij gaf aan dat zijn bedrijf ook haar bedrijf was maar dat was niet voldoende voor Riek. Haar schoonvader was al overleden, haar schoonmoeder woonde nog in het ouderlijk huis samen met haar zoon en boerenknecht Marius. Zij had er niet veel meer van te zeggen. Ten slotte, na gepraat te hebben met de gemeente, die overigens raar opkeek, kon paardenstal aangepast worden tot een kleine kaasmakerij. Haar zoon Erik zou ook mee gaan helpen en haar laatste kind, dochter Mariena was negen jaar oud, oud genoeg om haar af en toe alleen te laten als ze aan het werk was. Erik heeft een hele week meegelopen bij een andere kaasmakerij om ervaring op te doen en niet veel later konden Riek en Erik beginnen met het maken van hun eigen kaas. Echter ging dit niet altijd even soepel. Maar uiteindelijk ging het goed. In 1983 hielden ze een open dag en de kaas verkoop aan huis kon beginnen. Toen begon haar man Roelof het pas te accepteren en waarderen, toen het geld op ging brengen.



Ze merkten dat de kaasverkoop aan huis niet zo goed liep en haar dochter Geke wilde net een huis gaan kopen, een huis met een winkelbestemming. Dus hadden Riek en Roelof dat huis gekocht, kon hun dochter er wonen en hadden ze gelijk een winkel voor de kaas verkoop. Niet veel later ging ook Erik uit huis en wonen in het dorp, ook in een huis met winkelbestemming en verplaatsten ze de winkel naar dit pand toe, wat ook groter was. Waar nu de huidige winkel Kloas in't Hof in gevestigd is.

Niet veel later, trouwde bedrijfsopvolger Roelof en besloten Riek en Roelof om van het bedrijf af te gaan om het jonge paar hun privacy te gunnen. Iets wat Riek nooit heeft gehad, omdat haar schoonouders er bleven tot hun dood. Ze kochten een huisje in het dorp en boerenknecht Marius bleef achter in zijn ouderlijk huis. Roelof kon met zijn vrouw Jeannette rustig hun eigen leventje opbouwen, ze kregen vier kinderen: Chiel, Luuk, Hilde en Maud. Chiel is de toekomstige bedrijfsopvolger en zit momenteel al in maatschap.

Wat Riek de vrouwen in de agrarische wereld nog wil meegeven is: *“Blijf jezelf, volg je hart en doe vooral waar je zelf zin in hebt, dat heb ik namelijk ook altijd gedaan.”* (in't Hof, 2018)



Interview Annette van Velde

Annette van Velde is 54 jaar en woont samen met haar man Ad van Velde op het melkveebedrijf Hunsingo Dairy in Kantens, Groningen. Annette is melkveehoudster en runt het melkveebedrijf samen met haar man. Zij hebben het bedrijf zo ingericht dat ze makkelijk wegkunnen, bovendien kunnen Annette en Ad het bedrijf ook zonder elkaar runnen. De verschillen in het werk tussen Anette en Ad is dat Ad het beleid doet, sperma inkopen enz. Annette doet toch voornamelijk het huishouden, dus is zij daar meer tijd mee kwijt. Annette is melkveehoudster, omdat ze ermee opgegroeid is en het is het mooiste beroep wat er is. Het vak op zich spreekt haar heel erg aan, omdat het ook enorm breed is. Daarnaast heeft Annette 8 jaar in het bestuur van de Ito gezeten, daar kwam ze op voor de belangen van de boer, omdat dat toen nodig was. Nu doet ze meer dingen dat haar als ondernemer aanspreekt. Zoals bij de European Dairy Farmers. De drijfveren voor al het werk in besturen is nu toch wel dat je met die kennis ook je eigen bedrijf kunt verbeteren. Een van haar kinderen wil later ook het bedrijf overnemen, ze is heel blij dat hij de genen ook heeft geërfd en dat zij ook door kunnen gaan met het boeren. Het belangrijkste is wel dat haar kinderen gelukkig moeten zijn en zich niet gepusht voelen om het bedrijf over te nemen.

Echter heeft Annette geen agrarische opleiding gedaan, ze heeft gestuurd in de richting diagnostiek in de gezondheidszorg. Dit was werken met mensen en het doen van testen bij mensen die klachten hebben en dus bijdrage doen aan het stellen van een diagnose. Ook heeft ze nog 6 jaar in Amsterdam gewoon en een half jaar in Canada gewerkt voor een uitwisseling. Echter bleef het boerenleven haar trekken. Dus runt ze nu samen met haar man het bedrijf dat ze samen haar en Ad zijn ouders opgebouwd hebben. Annette had twee broers, die hebben samen haar ouderlijk bedrijf overgenomen en uitgebreid.

Annette merkt nauwelijks verschil tussen man en vrouw in haar werkveld. Vroeger kwam het nog weleens voor dat haar gevraagd werd of de baas ook thuis werd. Nu komt dat incidenteel voor. Wel merkt ze fysiek verschil, ze doet zelf niet het klauw verzorgen. Dat zou ze wel kunnen, maar ze heeft werk zat dus laat ze het gewoon anders organiseren. Je moet in oplossingen denken, hierin.

Ook heeft Annette nog niet zelf ervaren dat ze vrouwonvriendelijk werd bejegend, echter heeft ze het wel zien gebeuren. Een andere vrouw werd onvriendelijk behandeld, omdat ze vrouw was. Maar dat vindt ze echt een afgang van de man als, hij staat dan gewoon voor gek. Wat veel mensen niet weten is dat dit ook weleens gebeurt bij mannen, dat een man voor gek worden gezet, of niet serieus worden. Bijvoorbeeld in bestuurskringen of op werk. Dit vooral omdat ze niet de juiste capaciteiten hebben. En dat wordt steeds duidelijker en helderder in de agrarische sector, vooral in Nederland en de west Europese landen. In oost en zuid Europa komt de vrouwonvriendelijke behandeling vaker

voor, dit kan ook door het geloof en de cultuur komen. Dit was vroeger ook het geval in \Nederland. Deze landen zijn dan minder ver ontwikkeld, er moet nog wat gebeuren. Wel moeten we hierbij uitkijken dat we niet generaliseren. De agrarische sector is redelijk vrouwvriendelijk. Het zou heel goed zijn als meer vrouwen de agrarische sector gaan werken, maar nu werken er gewoon minder vrouwen in de agrarische sector. Dan is het logisch dat meer leiders man zijn. Maar kunnen zeker wat vrouwen bij, diversiteit is belangrijk. Echter moeten vrouwen ook wel z'n functie willen, hiervoor interesse hebben en de kansen pakken.

Dit komt al wel meer dan vroeger. Al moeten vrouwen niet vergeten dat ze het zelf moeten doen. Ze moeten aan de bak en die kans grijpen, de tijd is rijp dat meer vrouwen mee gaan en dat kan nu ook. Meedoen vrouwen! Natuurlijk zijn er boeren die dit niet willen en die akelig blijven doen, maar dat gebeurt ook bij de mannelijk adviseurs. Misschien dan nog wel minder dan bij vrouwelijke adviseurs, n dit soort situaties kun je er ook gebruik van maken dat je vrouw bent. Nu groeit het aantal vrouwen met een agrarische opleiding al, hierdoor zullen er ook meer vrouwen in de toekomst werken in de agrarische sector.

Annette wil graag alle vrouwen in de agrarische sector uitdagen om mee te doen. Je kunt wel tegen dingen aan lopen, maar dat hoeft niet per se de oorzaak te zijn dat je vrouw bent. Ook mannen kunnen tegen dingen aan lopen. En als mannen denken dat je niet goed genoeg bent als vrouw, staan gewoon voor gek.

(van Velde, 2018)

Interview met familie Haarman

Familie Haarman, bestaand uit Hedwig Haarman-Honshorst, Andre Haarman en kinderen Laura, Roxan en Ramon hebben een melkveebedrijf met 150 melkkoeien in Heeten, Overijssel. Alle kinderen hebben interesse in de agrarische sector, maar Roxan wil het liefste het bedrijf overnemen.



Hedwig (51) is agrarisch ondernemer op een melkveebedrijf en zit daarnaast nog in het bestuur van de LTO verbinding boer en burger. Op het melkveebedrijf zorgt ze voor jongvee opfok, administratie, het erf onderhouden, koeien melken, het beleid en de knopen doorhakken. Haar drijfveer: passie voor dieren en dierenwelzijn, daarnaast vindt ze het belangrijk om het imago van de agrarische sector te verbeteren en een eerlijk en positief verhaal naar buiten te brengen. Dit doet ze door middel van de Wakkere Boerin en Salland boert en eet bewust.

Bij Hedwig ouders thuis waren ze met vier dochters, waarvan Hedwig en haar zusje Patty boerin wilde worden. Elke dochter had evenveel kans om het bedrijf over te nemen. Hedwig kon goed leren, dus zeiden haar ouders tegen haar dat ze eerst maar een opleiding moest doen. Boerin worden kon altijd nog. Dus ging ze Z-verpleegkunde studeren. Echter kwam ze er al snel achter dat dat niet helemaal haar ding was, zij wilde immers boerin worden. Bij haar man Andre thuis wilde alle zonen het bedrijf overnemen, dus hadden ze ook een melkgeitentak opgestart. Dit hebben Andre en Hedwig gerund, totdat Hedwigs ouders oud genoeg waren om te stoppen en zij het daar konden overnemen. Het melkgeitenbedrijf werd overgenomen door René, het broertje van Andre. Later heeft Hedwig alsnog een agrarische cursus gevolgd, de EVAV, Economische vorming voor agrarische

vrouwen. Hedwigs zusje Patty, die wel een agrarische opleiding heeft gedaan, is uiteindelijk de liefde achteraan gegaan en in Portugal met een boer getrouwd.

Laura (23) student Dier- en Veehouderij op de has Aeres Hogeschool Dronten, ze zit in haar afstudeerjaar waar ze de minor Internationaal Bedrijfsleiderschap volgt. Daarnaast werkt ze sinds kort als relatiebeheerder bij de LTO. Hier is het de bedoeling dat ze de relaties tussen de agrariër en LTO goed houdt en de LTO uitlegt aan nieuwe leden, dit gaat over de gehele agrarische sector in Overijssel en Gelderland. Haar drijfveer is net zoals haar moeder, passie voor dieren en natuur. Bovendien super interessant en leerzaam.



Roxan (19) student Agrarisch Ondernemerschap Dier- en Veehouderij aan de has Aeres Hogeschool Dronten. Haar drijfveer is uiteindelijk het thuisbedrijf overnemen of zelf agrarisch ondernemer worden en passie voor dieren en natuur, manier van leven en ze heft het altijd al gewild. Na school wil ze eerst parttime buiten huis werken, bij aanverwante sector in de richting diergezondheid.

Hedwig merkt niet dat ze anders wordt benaderd of behandeld dan een man in haar welkvel. Hedwig wordt wel serieus genomen, echter spreken de meeste mensen wel meer tegen haar man Andre. Toch heeft ze weleens meegemaakt dat een erfbetreder aan haar gevraagd had of de baas ook thuis was. Meestal antwoorde ze dan, die staat voor u of iets in die richting. Wel proberen bedrijven wel steeds meer vrouwen erbij te betrekken, zoals CRV boerinnendagen en roze emmers.

Laura merkt op dat bij haar werk bij de LTO relatiebeheer eigenlijk alleen maar vrouwen zitten, waarschijnlijk omdat vrouwen dit werk leuker vinden en over het algemeen communicatief vaardiger zijn. Op het thuisbedrijf wordt ze wel anders behandeld, maar dat verschil zit hem in de leeftijd van de vertegenwoordigers. Jongere vertegenwoordigers zijn aan het idee gewend en vinden het juist leuk, terwijl de oudere vertegenwoordigers nog weleens moeilijker kunnen zijn. Als Laura met haar werk langs agrarische bedrijven gaat, merkt ze dit vrij weinig. Waarschijnlijk omdat er altijd vrouwen heen gaan, wel valt het haar op dat ze verrast zijn doordat ze nog zo jong is. Ze gaan dan minder vaktechnisch praten, totdat ze erachter komen dat je wel echt een agrarische opleiding hebt gedaan.

Roxan vindt dat ze op school soms iets minderwaardig behandeld wordt. Niet door de jongens in haar klas, die proberen haar juist een beetje op de kast te jagen. Wel heeft ze ervaren dat toen ze een stage moest regelen en naar melkveehouders toe ging bellen het lastiger was. Vaak werd ze afgewimpeld met dat ze geen werk voor haar hadden. De boeren worden gelijk wat minder enthousiast en terughoudender. Terwijl vrouwen vaak netter, consequenter en nauwkeuriger werken. Zij werken tenminste volgens protocol. Maar ook thuis heeft ze dit wel meegemaakt, met het merk melkstal uitkiezen. De oudere vertegenwoordiger van het ene merk ging meer met Andre ging praten en liet Laura en Roxan een beetje links liet liggen. Terwijl jonge vertegenwoordiger van het ene merk, Laura en Roxan er juist wel bij betrokken. Dat geeft wel een veel beter gevoel.

Hedwig, Laura en Roxan vinden allemaal dat de agrarische sector zich heeft ontwikkeld op gebied van vrouwen emancipatie. Er zijn nu meer cursussen voor een vrouw van een agrariër, zodat ze kunnen meepraten en hun kennis op een evenwaardig niveau kunnen krijgen. Daarnaast volgen steeds meer vrouwen een agrarische opleiding, waarin wel een verschil wordt gezien. Opvallend is dat vrouwen toch vaker voor de richting fokkerij en diergezondheid kiezen en mannen meer de technische kant op gaan. Ook is door automatisering het werk lichter geworden. Dit geeft vrouwen de kans om het bedrijf alleen te runnen. Wel blijft de traditionele rolverdeling nog een beetje hangen, vrouw doet

het huishouden en de kinderen en de man is meer achter aan het werk. In burger gezinnen is de verschuiving van deze rolverdeling al meer gaande.

In de toekomst komen er steeds meer vrouwen in de agrarische sector, al blijft het wel een mannen wereldje. Vooral ook omdat het zwaar werk blijft, vooral in de melkveehouderij, omdat de beesten daar wat groter zijn. Al komen er steeds meer nieuwe manieren, zoals stockmaangement. Wie niet sterk is moet slim zijn. Daarnaast komen er steeds meer vrouwelijke agrarische studenten, dit is nu al te zien. Wel is opvallend dat momenteel bijna alle vertegenwoordigers man zijn, vooral bij mengvoerbedrijven. In de gezondheid kant zijn wel steeds meer vrouwen te zien. In de toekomst zullen er ook meer vrouwelijke adviseurs komen.

Wat de Haarman vrouwen nog mee willen geven aan de vrouwen in de agrarische wereld is: *Blijf jezelf. Een goed wief is het halve bedrijf. Vaak ben je te bange, jezelf bewijzen dat je het kunt, vooral als ze zeggen dat je het niet kan. Je bent niks minder dan een man!*

(Haarman-Honshorst, Haarman, & Haarman, 2018)



Interview Caroliene Nieuwenhuizen – Uwland

Caroliene is woonachtig het plaatsje Gimritz in Oost-Duitsland samen met haar man Wouter en twee jonge kinderen. Hier hebben ze een varkensbedrijf met 250 zeugen. Dit hebben ze opgebouwd met eigen vermogen. Het varkensbedrijf is van haar man Wouter, Caroliene springt bij waar nodig en doet de administratie van het bedrijf. Echter wilde ze ook wat voor zichzelf, daarom heeft ze HollandLaden opgezet. Dat is een snackwagen met kaas, Nederlandse snacks en aanverwanten. Dit willen ze binnenkort nog uitbreiden. Ze wilde eigenlijk haar eigen boerderij/landwinkel bij het bedrijf hebben, echter bracht dit teveel risico's met zich mee dus werd er een tussenoplossing gezocht. De snackwagen.

Caroliene en Wouter woonden eerst in Dronten, waar ze een groot varkensbedrijf hadden met 2500 zeugen. Dit wilden ze verder uitbreiden met stallen bij huis, dus wilden ze de uitdaging aangaan in Oost-Duitsland, in het plaatsje Gimritz. Hiervoor hadden ze verschillende investeerders gevonden en het bedrijf draaiden binnen de kortste tijd. Echter liep een van de investeerders weg en zijn ze uiteindelijk failliet gegaan. Toch bleven ze de droom hebben om een eigen varkensbedrijf te hebben, dus hebben ze het opnieuw geprobeerd. Dit keer een stuk kleiner, zonder externe investeerders. Nu loopt dat goed, dus wilde Caroliene ook haar eigen ambitie waarmaken. Een landwinkel bij het bedrijf aan, omdat dat ook erg goed draaide in Nederland. Namelijk Polder-Portue, het online verkopen van varkensvlees en andere eigen gemaakte delicatessen. Dus kwam het alternatief, de snackwagen.

Caroliene merkt wel verschil tussen man en vrouw in haar werkveld. Dikwijls wordt er gevraagd naar de chef aan haar. Dit is natuurlijk niet alleen in Duitsland het geval, maar ook in Nederland heeft ze dit dikwijls meegemaakt. Vrouwelijke ondernemers zijn in Oost-Duitsland nauwelijks te vinden. Het zijn altijd mannen. Zelfs met het haar bedrijf HollandLaden vragen mensen nog altijd naar de chef, de man. Alsof zij



dat niet kan. Caroliene ergert zich hier niet meer aan, het is verspilde moeite, je kunt deze moeite beter omzetten naar iets positiefs. Vooral met twee jonge kinderen wordt ze raar aangekeken, omdat dit nog niet vaak voorkomt. Geen bank wil haar financieren, omdat het teveel onzekerheid met zich meebrengt. Vooral in Duitsland is zekerheid heel belangrijk voor de bank. Eerst zien dan geloven, je moet je eerst bewijzen dat je het kunt voordat je een lening kunt krijgen bij de bank.

Als vrouw wordt je heel snel niet serieus genomen, vooral als agrarisch ondernemer moet je je eerst bewijzen voordat je serieus genomen wordt. Het eerste jaar dat het nieuwe varkensbedrijf van haar man werd opgebouwd, zagen de werknemers haar als vrouw des huizes. Caroliene moest toen vier dagen in de week naar Nederland toe, om daar les te geven op de agrarische hogeschool Dronten. Dus ging ze met nette kleding in haar Mercedes op pad, de medewerkers keken alleen naar de buitenkant en uitstraling. Dus die namen echt niets van haar aan, de acceptatie was ver te zoeken. Nadat er 1 jaar verstreken was en Caroliene ook regelmatig in de stal te vinden was, namen ze pas weer wat van haar aan. Als ze er aan terugdenkt, had ze niets anders gedaan. Haar man had immers ook de tijd nodig om alleen zijn werknemers te leren kennen. Bovendien had Caroliene ook haar eigen ding nodig, het lesgeven.

Vrouwen als agrarische werknemers zijn welkom, vrouwen zijn over het algemeen veel netter en werken met gevoel. Ze verdienen dan ook hetzelfde als de mannen. Echter hebben de meeste vrouwen niet het ondernemerschap in zich, dat is hard werken en daarvoor moet het bedrijf en de vrouw op ingericht zijn. In Oost-Duitsland wordt er niet raar opgekeken als de vrouw na het krijgen van kinderen en tijdens de opvoeding aan het werk blijft. De kinderopvang is erg goed geregeld en ook helemaal niet duur. Dit is nog vanuit het oude DDR geregeld, toen Duitsland weer opgebouwd moest worden, moesten ook de vrouwen fulltime aan het werk. Dit is in Nederland niet het geval, daar wordt fulltime werken en het moederschap als kil ervaren. In Nederland zijn ze niet zo flexibel en is de kinderopvang ook niet zo goed geregeld, daar blijven de moeders liever thuis als huismoeder. Vrouwen in Duitsland zijn in de agrarische sector voornamelijk aan het werk als medewerker, bijvoorbeeld als melker van koeien of verzorger in de kraamstal. Als je als vrouw als bedrijfsleider aan de slag wilt, zal je je eerst moeten bewijzen, vaak 2x zo hard. Echter denken veel vrouwen dat ze dat niet kunnen, maar als je het graag wilt dan zal je je bedrijf er ook op in moeten richten. Het omdenken, niet sterk maar slim zijn. Wees niet bang om hulp te vragen.

De toekomst van de vrouwen in de agrarische sector ligt helemaal aan de vrouw. Volgens Caroliene zijn er genoeg kansen, echter moet je ze ook pakken en het werken in de agrarische sector ook willen.

Wat Caroliene aan de vrouwen in de agrarische sector nog wil meegeven is: *Linksom en rechtsom denken, doorzetten, van niemand wat aantrekken, je eigen plan trekken en doen waar je goed in bent . Wees niet bang om hulp te vragen.*

(Nieuwenhuizen-Uwland, 2018)

4. Discussie

De doelstelling van het afstudeerwerkstuk is om duidelijk in kaart te brengen hoe de agrarische sector op gebied van vrouwen emancipatie is ontwikkeld, maar ook waar nog verbeteringen zitten.

Uit het hoofdstuk resultaten bleek dat de emancipatie in Nederland door drie feministische golven is ontwikkeld. Hierin stonden voornamelijk de thema's stemrecht, onderwijs en gelijke positie van de vrouw centraal. Ondanks deze ontwikkelingen is de positie van de vrouw in het huishouden nog niet verschoven. Vaak zijn de moeders nog verantwoordelijk voor de kinderen en het huishouden, hierdoor zijn de Nederlandse moeders meestal deeltijd gaan werken. Echter verdienen mannen gemiddeld nog altijd meer dan vrouwen en kan nog steeds de helft van de vrouwen in Nederland niet zelfstandig financieel rondkomen, zij verdienen minder dan 70% van het netto minimumloon en daarom zijn ze vaak afhankelijk van de man. Hier wil de overheid wat aan doen, zij willen de vrouwen makkelijker maken om werk en zorg te combineren. Daarnaast wil het kabinet dat de topfuncties gelijkmatig verdeeld worden, het is wettelijk vastgesteld dat 30% vrouwen moet zijn in de Raad van Bestuur of Raad van Commissarissen. Maar ook in de agrarische sector is de emancipatieontwikkeling op gang gekomen, mede dankzij verschillende boerinnen- en plattelandsorganisatie die opkwamen voor de positie van de vrouw in de landbouw. Ook verandert de traditionele rolverdeling binnen agrarische bedrijven steeds meer, vrouwen van agrariërs die eerst alleen maar thuis werkten, werken nu ook steeds vaker buiten de deur. Ook krijgen vrouwen steeds meer te zeggen in de bedrijfsvoering en zijn ze hoger opgeleid. Echter stijgt het aantal vrouwelijke bedrijfshoofden niet, dit is juist gedaald. Wel zijn het aantal vrouwelijke medewerkers toegenomen.

Om de emancipatieontwikkeling in de wereld te bepalen wordt er gekeken naar de gender ongelijkheidsindex, de Gender Inequality Index (GII). Uit resultaten van de GII 2015 blijkt dat de meeste gender gelijke landen, de landen met de laagste gender ongelijkheid, Europese landen waren. Zwitserland heeft de minste genderongelijkheid, daarna komt Denemarken, Nederland, Zweden en IJsland. Deze landen hebben als overeenkomsten dat de machtsafstand erg laag is, ook is het individualisme en toegeeflijkheid hoog. Daarnaast zijn de landen niet erg masculiene, behalve Zwitserland. Dit land heeft een hoge masculiniteit. Op gebied van onzekerheidsvermijding en lange termijn oriëntatie zijn de landen erg verschillend. Dus komen ze hierin niet overeen. De landen met de hoogste gender ongelijkheid zijn liggen allemaal in het zuiden van de wereld, Tsjaad, Niger, Mali en Ivoorkust liggen allemaal in Afrika. Jemen, het land met de hoogste genderongelijkheid ligt in Azië. De emancipatieontwikkeling in Europa is bepaald door middel van gendergelijkheid, deze gelijkheid is gemeten op basis van de indicatoren: werkgelegenheid, inkomen, onderwijs, macht, veiligheid en gezondheid. Zweden, Finland en Denemarken scoren het hoogste op de gendergelijkheid schaal, Nederland komt hierna. Nederland scoort voornamelijk lager op gebied van economische onafhankelijkheid, in Nederland werken meer vrouwen parttime. De landen die het slechtste scoren op gendergelijkheid zijn voornamelijk de west Europese landen. In deze landen denken de meeste mensen nog steeds dat de belangrijkste rol van de vrouw is om voor het huishouden en de kinderen te zorgen. In Zweden, Nederland en Denemarken zijn de mensen de minste met deze stelling eens. Er is in deze deelvraag uiteindelijk niet gekeken naar de agrarische sector in deze landen, omdat hier vrij weinig over te vinden is en het over het algemeen erg goed te vergelijken is met Nederland.

Mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap komt overeen op gebied van de zaken die negatief effect hebben op ondernemerschap, namelijk investeringen in R&D, werkloosheid en economische overgang. Het belang van familie heeft een positief effect op ondernemerschap. Vrouwen zijn over het algemeen meer tevreden met hun leven en ervaren het werkloos zijn als minder negatief. Wat daarnaast ook opvallend is dat echtgenotes vaker onbetaald meewerken op het bedrijf, terwijl dit andersom absoluut niet het geval is. Uit Ethiopisch onderzoek blijkt dat vrouwen sneller falen met

ondernemingen, dit komt doordat ze geen lening konden krijgen, of geen winst haalden uit investeringen en een slecht management en gebrek van vaktechnische kennis hadden. Uit de enquête en de interviews wordt duidelijk dat vrouwen netter werken en consequenter en nauwkeuriger zijn. Ook werken vrouwen volgens protocol en zijn ze communicatief veel vaardiger dan mannen. Wel zijn ze fysiek minder sterk, waardoor ze moet omdenken. Ook kan er uit de gedragskenmerken tabel geconcludeerd worden dat typische vrouwen gedragskenmerken niet overeenkomen met de typische ondernemers gedragskenmerken. Typisch mannengedrag komt meer overeen met het typisch ondernemersgedrag.

Door meer als de helft van de mensen in de agrarische wereld worden vrouwen niet vrouwonvriendelijk of respectloos behandeld. Echter ervaart 46% dit nog wel anders. Zij gaven aan dat ze zich niet serieus genomen voelden. Ook werden ze nog weleens genegeerd, gekleineerd of onderschat. Ook heeft een aantal de vraag gekregen of de man of baas ook thuis was. Daarnaast is er in Denemarken ervaren dat vrouwelijke werknemers ontslagen werden doordat ze zwanger werden of minder betaald werd dan de man. Dit zou verbeterd kunnen worden door man en vrouw gelijk te behandelen en vrouwen serieus te nemen, op waarde te schatten en gelijk loon te geven. Het merendeel denkt dat er in de toekomst de agrarische sector gewend raakt aan vrouwen. Daarnaast beweren sommigen dat er een balans komt tussen man en vrouw en dat bedrijven steeds meer inspelen op de doelgroep vrouw. Ten slotte willen ze de vrouwen meegeven dat ze zichzelf moeten blijven, doen wat bij hun past en je kracht en kennis laten zien.

Uit de interviews kwam ongeveer hetzelfde voort. Volgens Willemien de Koning was het erg belangrijk dat vrouwen afspraken juridisch heel goed regelden, vrouwen moeten ervoor zorgen dat hun positie sterk staat, dat ze zich blijven ontwikkelen en dat ze een eerlijke beloning ontvangen. Daarnaast vond Caroliene Nieuwenhuizen dat vrouwen moeten leren om in oplossingen te denken, wie niet sterk is moet slim zijn. Ook gaf Annette van Velde aan dat vrouwen zich niet minder moeten waarderen dan mannen en als vrouwen minderwaardig behandeld worden, staan die mannen voor gek. Vrouwen zijn niet minder dan een man en een man wordt ook weleens minderwaardig behandeld.

De enquête en het interview wordt in dit afstudeerwerkstuk als onderzoek beschouwd. Het onderzoek is minder gemakkelijk verlopen als gepland, het blijkt toch erg lastig te zijn om interviews van mensen uit het buitenland af te nemen. Dit komt doordat de mensen die benaderd zijn niet reageerden. De volgende keer zal hier eerder mee begonnen moeten worden. Wel zijn er veel interviews verzameld, dus wordt het onderzoek wel als betrouwbaar beschouwd. Daarnaast zijn de vrouwen die geïnterviewd zijn, vrouwen die een brede kijk op de wereld hebben.

Ook kunnen de enquête resultaten als betrouwbaar beschouwd worden, omdat er heel veel mensen zijn die de enquête ingevuld hebben. De doelstelling was 100 ingevulde enquêtes, dit is uiteindelijk 180 geworden. De volgende keer zal er een enquête gemaakt moeten worden met minder open vragen en meer meerkeuzevragen, dit om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten en het analyseren eenvoudiger te maken. Ook zullen er meer leeftijdscategorieën zijn, om zo beter in te schatten welke generatie de enquête ingevuld hebben en nauwkeuriger te werken. Daarnaast zullen er ook een aantal vragen toegevoegd worden, waar nog meer onderzoek naar gedaan kan worden. Zoals voor enquêtes in Nederland, ook naar de provincie of gebied te vragen. Ook zou er gevraagd kunnen worden naar het geloof en opleidingsniveau. Er is in dit onderzoek uiteindelijk niet gekeken naar het verschil tussen man en vrouw in de enquête, dit omdat het erg lastig te ordenen was in SureyMonkey. Hieruit zijn dus geen verbanden of duidelijke conclusies gekomen.

De resultaten kwamen grotendeels overeen met de gevonden literatuur. Er hebben namelijk erg veel Denen de enquête ingevuld. Hieruit bleek dat de vrouwen vaker meewerkten in de agrarische sector, ook na het krijgen van kinderen. Ook kwamen er positieve verhalen van Deense mannen over de vrouwen die op het bedrijf werkten, daarnaast voelde medewerkers zich serieus genomen en vervulden ze vaak een leidinggevende positie op het bedrijf. Nederland scoort ook hoog in de gendergelijkheid van Europa en de wereld, dit komt weer terug in de uitslagen van de enquête. Hieruit bleek namelijk dat de meeste Nederlandse mensen geen vrouwonvriendelijke ervaringen hadden of niet vonden dat de agrarische sector op gebied van vrouwen zich meer kon openstellen.

Sterke punten van het onderzoek zijn de kwantiteit van het aantal ingevulde enquêtes en geïnterviewde vrouwen. Daarnaast is er heel erg veel data verzameld en verwerkt, waaruit blijkt dat er nog meer onderzoek gedaan kan worden naar zaken die in de enquête eigenlijk minder goed naar voren kwamen. Zoals verbanden met geloof, woongebied of generatie. Ook zijn de geïnterviewde vrouwen, vrouwen met vakkennis en een brede kijk op de wereld. Zij hebben allen nog verder gekeken dan de boerderij, door middel van reizen, besturen of een andere opleiding.

5. Conclusie & Aanbevelingen

Het afstudeerwerkstuk emancipatieontwikkeling de agrarische sector gaat over hoe de agrarische sector op gebied van vrouwenemancipatie is ontwikkeld. Of er sprake is van een grote genderongelijkheid en waar de positie van de vrouw staat. Daarnaast wordt er gekeken in hoeverre de wereld en Europa is ontwikkeld op gebied van gendergelijkheid. Ten slotte worden de ervaringen van mannen en vrouwen op gebied van emancipatieontwikkeling in de agrarische sector geanalyseerd. Het doel is om mensen en bedrijven in de agrarische sector zo nodig wakker te schudden en mee laten gaan in de emancipatiegolf van de wereld.

De agrarische sector in Nederland heeft zich op gebied van emancipatie ontwikkeld door de ten eerste de algemene emancipatieontwikkeling van Nederland. Deze is ontstaan door de drie feministische golven waarin thema's zoals stemrecht, gelijke positie van de vrouw en onderwijs centraal staan. Ondanks deze ontwikkelingen is de positie van de vrouw in het huishouden nog nauwelijks verschoven. Vaak zijn de moeders nog verantwoordelijk voor de kinderen en het huishouden, hierdoor zijn de Nederlandse moeders meestal deeltijd gaan werken. Ook verdienen mannen gemiddeld nog altijd meer dan vrouwen en kan nog steeds de helft van de vrouwen in Nederland niet zelfstandig financieel rondkomen. Maar ook in de agrarische sector is de emancipatieontwikkeling op gang gekomen, mede dankzij verschillende boerinnen- en plattelandsorganisatie die opkwamen voor de positie van de vrouw in de landbouw. Ook verandert de traditionele rolverdeling binnen agrarische bedrijven steeds meer, vrouwen van agrariërs die eerst alleen maar thuis werkten, werken nu ook steeds vaker buiten de deur. Ook krijgen vrouwen steeds meer te zeggen in de bedrijfsvoering en zijn ze hoger opgeleid. Echter stijgt het aantal vrouwelijke bedrijfshoofden niet, dit is juist gedaald. Wel zijn het aantal vrouwelijke medewerkers toegenomen.

Om de emancipatieontwikkeling in de wereld te bepalen wordt er gekeken naar de gender ongelijkheidsindex, de Gender Inequality Index (GII). Uit resultaten van de GII 2015 blijkt dat de landen met de laagste gender ongelijkheid, Europese landen waren. Zwitserland heeft de minste genderongelijkheid, daarna komt Denemarken, Nederland, Zweden en IJsland. Deze landen hebben als overeenkomsten dat de machtsafstand erg laag is, ook is het individualisme en toegeeflijkheid hoog. Daarnaast zijn de landen niet erg masculiene, behalve Zwitserland. Dit land heeft een hoge masculiniteit. Op gebied van onzekerheidsvermindering en lange termijn oriëntatie zijn de landen erg verschillend. Dus komen ze hierin niet overeen. De landen met de hoogste gender ongelijkheid zijn liggen allemaal in het zuiden van de wereld, Tsjaad, Niger, Mali en Ivoorkust liggen allemaal in Afrika. Jemen, het land met de hoogste genderongelijkheid ligt in Azië. De emancipatieontwikkeling in Europa is bepaald door middel van gendergelijkheid, deze gelijkheid is gemeten op basis van de indicatoren: werkgelegenheid, inkomen, onderwijs, macht, veiligheid en gezondheid. Zweden, Finland en Denemarken scoren het hoogste op de gendergelijkheid schaal, Nederland komt hierna. Nederland scoort voornamelijk lager op gebied van economische onafhankelijkheid, in Nederland werken meer vrouwen parttime. De landen die het slechtste scoren op gendergelijkheid zijn voornamelijk de west Europese landen. In deze landen denken de meeste mensen nog steeds dat de belangrijkste rol van de vrouw is om voor het huishouden en de kinderen te zorgen. In Zweden, Nederland en Denemarken zijn de mensen de minste met deze stelling eens.

Mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap komt overeen op gebied van de zaken die negatief effect hebben op ondernemerschap, namelijk investeringen in R&D, werkloosheid en economische overgang. Het belang van familie heeft een positief effect op ondernemerschap. Vrouwen zijn over het algemeen meer tevreden met hun leven en ervaren het werkloos zijn als minder negatief. Wat daarnaast ook opvallend is dat echtgenotes vaker onbetaald meewerken op het bedrijf, terwijl dit andersom absoluut niet het geval is. Uit Ethiopisch onderzoek blijkt dat vrouwen sneller falen met

ondernemingen, dit komt doordat ze geen lening konden krijgen, of geen winst haalden uit investeringen en een slecht management en gebrek van vaktechnische kennis hadden. Uit de enquête en de interviews wordt duidelijk dat vrouwen netter werken en consequenter en nauwkeuriger zijn. Ook werken vrouwen volgens protocol en zijn ze communicatief veel vaardiger dan mannen. Wel zijn ze fysiek minder sterk, waardoor ze moet omdenken. Ook kan er uit de gedragskenmerken tabel geconcludeerd worden dat typische vrouwen gedragskenmerken niet overeenkomen met de typische ondernemers gedragskenmerken. Typisch mannengedrag komt meer overeen met het typisch ondernemersgedrag.

De meningen zijn erg verdeeld als het gaat over ervaringen met vrouw onvriendelijk of respectloos gedrag in de agrarische sector. Ongeveer de helft van de vrouwen gaven aan dat ze zich niet serieus genomen voelden, weleens genegeerd, gekleineerd of onderschat werden. Wat zij erg vaak te horen kregen van erfbetreders was de vraag: Is de man of baas ook thuis? Daarnaast is er in Denemarken ervaren dat vrouwelijke werknemers ontslagen werden doordat ze zwanger werden of minder betaald werd dan de man. Dit zou verbeterd kunnen worden door man en vrouw gelijk te behandelen en vrouwen serieus te nemen, op waarde te schatten en gelijk loon te geven. Het merendeel denkt dat er in de toekomst de agrarische sector gewend raakt aan vrouwen. Daarnaast beweren sommigen dat er een balans komt tussen man en vrouw en dat bedrijven steeds meer inspelen op de doelgroep vrouw. Ten slotte wordt er aan de vrouwen meegegeven dat ze zichzelf moeten blijven, doen wat bij hun past en je kracht en kennis laten zien. Uit de interviews kwam ongeveer hetzelfde voort. Volgens Willemien de Koning was het erg belangrijk dat vrouwen afspraken juridisch heel goed regelden, vrouwen moeten ervoor zorgen dat hun positie sterk staat, dat ze zich blijven ontwikkelen en dat ze een eerlijke beloning ontvangen. Daarnaast vond Caroliene Nieuwenhuizen dat vrouwen moeten leren om in oplossingen te denken, wie niet sterk is moet slim zijn. Ook gaf Annette van Velde aan dat vrouwen zich niet minder moeten waarderen dan mannen en als vrouwen minderwaardig behandeld worden, staan die mannen voor gek. Vrouwen zijn niet minder dan een man en een man wordt ook weleens minderwaardig behandeld.

Dus, hoe ontwikkelt de agrarische sector zich op gebied van emancipatie in Europa? Europa en vooral west Europa lopen voorop op gebied van emancipatie en gendergelijkheid in de wereld. Vooral de Scandinavische landen hebben een lage genderongelijkheid. Ook Nederland is te vinden in de top 5 van gendergelijkheid. Dit blijkt uit de genderongelijkheid index van de wereld en Europa. Er wordt verwacht dat de agrarische sector samenloopt op gebied van emancipatie met de algemene emancipatie in Europa. Daarnaast zijn de west Europese landen te vergelijken op gebied van emancipatieontwikkeling en de agrarische sector. Daarom wordt er vanuit gegaan dat de emancipatieontwikkeling van Nederland bijna samenvalt met die van de rest van west Europa. In Denemarken wordt ervaren dat de agrarische vrouw vaak in de agrarische sector werkzaam is als medewerker, daarnaast zijn de mannelijke agrariërs tevreden over het werk van de vrouwen. Zij zijn nauwkeurig, consequent, netjes en werken volgens protocol. In Duitsland is het al veel normaal dat vrouwen fulltime werken en in de agrarische sector werkzaam zijn en gelijk loon verdienen. De Nederlandse agrarische sector loopt op gebied van emancipatie iets achter op de algemene gendergelijkheid in Nederland. De traditionele rolverdeling speelt hierbij ook een rol, vrouwen nemen vaak nog steeds het huishouden en de zorgtaken op zich. Al verandert dit wel steeds meer, steeds meer vrouwen volgen een hoge opleiding en gaan buiten het huis aan het werk. Ook zijn er vrouwen die heel erg veel in het bedrijf aan het werk zijn en in maatschap gaan. Hierbij moeten de vrouwen wel op letten dat ze een eerlijke beloning krijgen en hun positie sterk maken. Er moeten hiervoor duidelijke afspraken gemaakt worden. Hoewel er steeds meer vrouwen werkzaam zijn in de agrarische sector, kunnen er nog wel verbeteringen doorgevoerd worden bij sommige bedrijven en personen. Vrouwen worden nog weleens gekleineerd, niet serieus genomen of genegeerd. Dit kan

echt niet, hiermee snijdt je jezelf en als ondernemer echt in de vingers en loop je inkomsten mis. De vrouw beslist immers vaak mee in het beleid. Bedrijven en personen zouden dit kunnen verbeterend door ook de vrouw aandacht te geven en man en vrouw gelijk te behandelen. Ook geven vrouwen aan dat ze graag gelijk loon willen verdienen en ook aangenomen willen worden. Zij zijn niet minder dan een man en hebben andere kwaliteiten. Zoals nauwkeuriger, netter en consequent werken, daarnaast zijn ze communicatief vaak vaardiger dan een man. Ze kunnen misschien dan wel minder sterk zijn, maar wie niet sterk is moet slim zijn. Omdenken en in oplossingen denken is hierbij erg belangrijk. Ook zou een vrouwelijke ondernemer haar bedrijf anders in kunnen richten en om hulp kunnen vragen bij verschillende zaken. In de toekomst zal de agrarische sector meer gewend raken aan vrouwen, daarnaast zullen bedrijven inspelen op de doelgroep vrouw en ook sommige mensen denken dat er een balans komt. Als je als vrouw echt graag in de agrarische sector wil werken in wat voor functie dan ook, dan moet je er voor gaan. Je moet in jezelf geloven en de kansen benutten om jezelf te ontwikkelen en hoger op te komen. Heb plezier in wat je doet en blijf jezelf. Denk niet dat je als vrouw de enige bent die soms gekleineerd wordt, ook mannen overkomt dit.

Om de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector van Nederland te verbeteren kan er ten eerste begonnen worden met luisteren naar de vrouwen en ze met respect te behandelen. Dit geldt voornamelijk voor secundaire bedrijven en personen. Hiermee geven ze de vrouwen een beter gevoel en is de kans een stuk groter dat ze winst maken, doordat de vrouw vaak meebeslist in de bedrijfsvoering. Verder zou de houding van de agrarische vrouw ook iets aangepast kunnen worden, door positiever over jezelf gaan denken en jezelf te blijven ontwikkelen en je ambities nastreven. Zorg ervoor dat je positie sterk staat en dat je een eerlijke beloning krijgt. Als je jezelf waardeert en in jezelf geloofd gaan anderen ook in jou geloven. Blijf daarnaast niet denken dat alle respectloze gebeurtenissen liggen aan het feit dat je een vrouw bent, dit kan ook aan andere zaken liggen. Bovendien lopen mannen hier ook nog dikwijls tegenaan. De Nederlandse agrarische sector is al goed op weg, door bijvoorbeeld het organiseren van vrouwen- en boerinnendagen, het organiseren van cursussen voor de vrouw van de agrariër en het feit dat ook vrouwen een hoge en/of agrarische opleiding volgen. Ook komen er steeds meer vrouwen in maatschap of nemen het thuisbedrijf over.

Het is belangrijk om de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector te blijven onderzoeken en stimuleren. Vrouwenvertegenwoordiger van 2018, Willemien Koning is hier al goed mee bezig. Zij spreekt de VN toe in de algemene vergadering over het versterken van de positie van de vrouw. Hiervoor zijn ook al een aantal onderzoeken uitgevoerd. In het vervolgonderzoek zou er meer onderzoek gedaan kunnen worden naar de regio of provincie en emancipatieontwikkeling, daarnaast zou er nog onderzocht kunnen worden naar geloof of cultuur en emancipatieontwikkeling. Ten slotte kan er nog gekeken worden naar de leeftijd en dus de generaties, deze zouden ook invloed kunnen hebben op de emancipatieontwikkeling.

Bronnenlijst

- Bird, B. en Brush, C., (2002), 'A gendered perspective on organizational creation', in: *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, nr. 3, p. 41–65.
- Boerderij. (2007, mei 21). *Wordt de boerin wel serieus genomen?* Opgehaald van Boerderij: <https://www.boerderij.nl/Home/Blogs/2006/11/Wordt-de-boerin-wel-serieus-genomen-BOE000907W/>
- Bruni, A., Gherardi, S. en Poggio, B. (2004 a), 'Doing gender, doing entrepreneurship: An ethnographic account of intertwined practices' in: *Gender, Work and Organization*, vol. 11, nr. 4, July, p. 406 – 429.
- Centraal Bureau voor Statistiek (CBS). (2018, februari 28). *Landbouw; Arbeidskrachten naar regio*. Opgehaald van CBS StatLine: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80784ned/table?ts=1526998150602>
- Eddleston, K. A. en Powell, G. N., (2012), 'Nurturing entrepreneur's work-family balance: A gendered perspective', in: *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 36, nr. 3, p. 513 – 541.
- Bekele, E., & Worku, Z. (2008). *Women entrepreneurship in micro, small and medium enterprises: The case of Ethiopia*. University of South Africa.
- Boerderij. (2007, mei 21). *Wordt de boerin wel serieus genomen?* Retrieved from Boerderij: <https://www.boerderij.nl/Home/Blogs/2006/11/Wordt-de-boerin-wel-serieus-genomen-BOE000907W/>
- Centraal Bureau voor Statistiek (CBS). (2018, februari 28). *Landbouw; Arbeidskrachten naar regio*. Retrieved from CBS StatLine: <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/80784ned/table?ts=1526998150602>
- European Union. (2018). *2018 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Haarman-Honshorst, H., Haarman, L., & Haarman, R. (2018, 8 10). Interview familie Haarman over emancipatieontwikkeling in de agrarische sector. (E. van Drie, Interviewer)
- Hofstede Insights. (2018). *Country Comparison*. Retrieved from Hofstede Insights: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/denmark,the-netherlands,switzerland/>; <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/iceland,the-netherlands,sweden/>
- in't Hof, R. (2018, 8 8). Interview Riek in't Hof over emancipatieontwikkeling in de agrarische sector. (E. van Drie, Interviewer)
- Koning-Hoeve, W. (2018, 8 11). Interview Willemien Koning over emancipatieontwikkeling in agrarische sector. (E. van Drie, Interviewer)
- Lexicon Nederland en België. (2017, 08 02). *Vrouwenemancipatie*. Retrieved from Ensie: <https://www.ensie.nl/lexicon-nederland-en-belgie/vrouwenemancipatie>
- Meyer, V., Tegtmeier, S., & Pakura, S. (2017). *Revisited: how gender role stereotypes affect the image of entrepreneurs among young adults*. Emerald Publishing Limited.

- Ministry of Education, Culture and Science. (2016). *Key Figures Gender equality and sexual diversity*. The Hague: Rijksoverheid.
- Nederlandse Vrouwen Raad. (2017). *Willemien Koning Vrouwenvertegenwoordiger 2018, Clarice Gargard inkomende 2019*. Retrieved from Nederlandse Vrouwen Raad: <https://www.nederlandsevroewenraad.nl/html/index.php?paginaID=3499>
- Nieuwe Oogst. (2018, maart 8). *Vrouw stabiele factor op boerderij*. Retrieved from Nieuwe Oogst: <https://www.nieuweoogst.nu/nieuws/2018/03/08/vrouw-stabiele-factor-op-boerderij>
- Nieuwenhuizen-Uwland, C. (2018, 8 9). Interview Caroliene Nieuwenhuizen over emancipatieontwikkeling in de agrarische sector. (E. van Drie, Interviewer)
- NRC. (2010, juli 2010). *De landbouw was een mannenwereld*. Retrieved from NRC.nl: <https://www.nrc.nl/nieuws/2010/07/21/de-landbouw-was-een-mannenwereld-11922021-a1358552>
- PluimveeActueel. (2018, maart 8). *Vier procent van de familiebedrijven in de pluimveesector heeft een vrouw als bedrijfshoofd*. Retrieved from PluimveeActueel: <https://www.pluimveeactueel.nl/nieuwsartikel/2018/vier-procent-van-de-familiebedrijven-in-de-pluimveesector-heeft-een-vrouw-als-bedrijfshoofd/b24g18c34o1990/>
- Rijksoverheid. (2017, januari 21). *De verschillen tussen vrouwen en mannen worden kleiner*. Retrieved from Rijksoverheid, vrouwenemancipatie (gendergelijkheid), nieuws: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/nieuws/2017/01/25/de-verschillen-tussen-vrouwen-en-mannen-worden-kleiner>
- Rijksoverheid. (2017, 01 21). *De verschillen tussen vrouwen en mannen worden kleiner*. Retrieved from Rijksoverheid, vrouwenemancipatie (gendergelijkheid), nieuws: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/nieuws/2017/01/25/de-verschillen-tussen-vrouwen-en-mannen-worden-kleiner>
- Rijksoverheid. (2018, februari 2). *Vrouwen aan het werk*. Retrieved from Rijksoverheid, vrouwenemancipatie (gendergelijkheid): <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/arbeidsparticipatie-van-vrouwen>
- Rijksoverheid. (2018, 2 2). *Vrouwen aan het werk*. Retrieved from Rijksoverheid, vrouwenemancipatie (gendergelijkheid): <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrouwenemancipatie/arbeidsparticipatie-van-vrouwen>
- Schippers, P. d. (2002, november). *Betaald werk voor vrouwen: van uitzondering tot regel*. Retrieved from www.emancipatie.nl: http://www.emancipatie.nl/home/Emancipatie_algemeen/Intro_Emancipatie/Vrouw_en_werk/
- Storm, D. i., & Burg, D. M. (2011). *In de voetsporen van de kritische boerin; 25 jaar Landelijke Boerinnen Belangen, 1983-2008*. Wageningen: Wageningen UR, Wetenschapswinkel.
- Survey Monkey. (2018, 7 13). *The development of emancipation in the agricultural sector*. Retrieved from SurveyMonkey: <https://nl.surveymonkey.com/results/SM-Q6JLRM3RL/>

- SurveyMonkey. (2018, 7 13). *Emancipatieontwikkeling agrarische sector*. Retrieved from SurveyMonkey: <https://nl.surveymonkey.com/results/SM-Q6JLRM3RL/>
- United Nations Development Programme. (2015). *Human Development Data (1990-2015): Gender Inequality Index (GII)*. United Nations Development Programme.
- United Nations Development Programme. (n.d.). *Gender Inequality Index (GII)*. Retrieved from Human Development Reports: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>
- van Drie, E. (2018, 07 02). *Emancipatieontwikkeling agrarische sector*. Retrieved from SurveyMonkey: <https://nl.surveymonkey.com/r/WSTZD3Z>
- van Drie, E. (2018, 07 02). *The development of emancipation in the agricultural sector*. Retrieved from SurveyMonkey.com: <https://nl.surveymonkey.com/r/SXQPCNN>
- van Velde, A. (2018, 8 12). Interview Annette van Velde over emancipatieontwikkeling in de agrarische sector. (E. van Drie, Interviewer)
- Verheul, I., van Stel, A., & Thurik, R. (2004). Discussion Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy. In *Explaining Female and Male Entrepreneurship Across 29 Countries* (pp. 27-28). Jena, Germany: Max Planck Institute.
- Wageningen UR. (2014, november 17). *Bijna helft vrouwen van agrarische bedrijven werkt buitenshuis*. Retrieved from WUR Nieuws: <https://www.wur.nl/nl/nieuws/Bijna-helft-vrouwen-van-agrarische-bedrijven-werkt-buitenshuis.htm>

Bijlagen

BIJLAGE I. Data Gender Inequality Index

Top 10 landen met laagste Gender Inequality Index

Rank 2015	Country	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Switzerland	0.117	0.094	0.073	0.062	0.06	0.056	0.049	0.045	0.04
2	Denmark	0.102	0.076		0.056	0.051	0.048	0.044	0.043	0.041
3	Netherlands	0.113	0.096	0.082	0.054	0.05	0.049	0.047	0.044	0.044
4	Sweden	0.09	0.062	0.053	0.051	0.049	0.049	0.048	0.047	0.048
5	Iceland	0.184	0.149	0.125	0.099	0.095	0.085	0.076	0.065	0.051
6	Norway	0.122	0.109	0.085	0.075	0.071	0.067	0.062	0.057	0.053
7	Slovenia	0.247		0.139	0.124	0.073	0.067	0.064	0.057	0.053
8	Finland	0.103	0.085	0.088	0.077	0.072	0.068	0.064	0.06	0.056
9	Germany	0.156	0.13	0.117	0.097	0.092	0.087	0.077	0.073	0.066
10	Korea (Republic of)	0.277	0.191	0.107	0.099	0.093	0.083	0.076	0.071	0.067

Top 10 landen met hoogste Gender Inequality Index

Rank 2015	Country	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Yemen		0.814	0.791	0.779	0.772	0.767	0.762	0.757	0.767
2	Chad									0.695
3	Niger	0.831	0.818	0.73		0.712	0.707	0.702	0.698	0.695
4	Mali	0.726	0.725	0.723	0.677	0.681	0.682		0.686	0.689
5	Côte d'Ivoire	0.709		0.691	0.683	0.673	0.674	0.671	0.672	0.672
6	Afghanistan			0.739	0.724	0.713	0.701	0.689	0.676	0.667
7	Congo (Democratic Republic of the)			0.667	0.677		0.67	0.667	0.657	0.663
8	Tonga	0.684	0.671	0.476	0.673	0.472	0.47	0.465	0.662	0.659
9	Sierra Leone		0.695	0.669	0.665	0.662	0.66	0.656	0.653	0.65
10	Liberia		0.689	0.676	0.661	0.668	0.66	0.654	0.649	0.649

BIJLAGE II. Enquête voor social media – Nederlands

Emancipatieontwikkeling agrarische sector

Bewerken

Welkom bij de enquête over Emanipatieontwikkeling in de agrarische sector

Voor het schrijven van mijn scriptie kan ik jullie hulp goed gebruiken! Door deze enquête in te vullen, kunnen jullie mij helpen met een goed beeld geven over de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector.

Het zijn maar 10 vragen en het kost maar 5 minuutjes van je tijd :)

Alvast hartelijk dank voor deelname aan de enquête!

Ik doe onderzoek naar de emancipatieontwikkeling in de agrarische sector. Dit onderwerp interesseert mij, omdat ik zelf ook weleens heb ervaren dat ik op vakbeurzen of met andere evenementen niet serieus of zelfs genegeerd wordt door bedrijven. Nu ben ik benieuwd of jullie dit ook ervaren hebben of weleens van een ander hierover hebben gehoord.

Waar zou dit aan kunnen liggen, of moet de houding van de vrouw op zich dan veranderd worden?



Emancipatieontwikkeling agrarische sector

Algemene informatie

1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Vrouw
☐ Man

2. Wat is uw leeftijd?

- ☐ 25 jaar of jonger
☐ 26-50
☐ 51-70
☐ 70 of ouder

3. In welk land werkt u?

4. Wat is uw rol in de agrarische sector?

Functieomschrijving	
Waarom?	
Wat is uw drijfveer?	
Welke richting?	

5. Hoeveel vrouwelijke agrarische ondernemers, adviseurs of collega's kent u in de richting/bedrijf waarin u werkzaam bent?

- | | |
|-----------------------------|---|
| ☐ 0 | ☐ 21-30 |
| ☐ 1-10 | ☐ meer dan 30 vrouwen |
| ☐ 11-20 | |

Emancipatieontwikkeling agrarische sector

Mate van emancipatieontwikkeling

6. Heeft u weleens ervaren dat bedrijven/personen zich vrouw onvriendelijk/respectloos gedragen?

- ☐ Nee
☐ Ja, omdat ...

7. Vindt u dat bedrijven/personen zich vrouwvriendelijker kunnen opstellen?

- ☐ Nee
☐ Ja, dat vind ik omdat ..., dit zouden ze kunnen verbeteren door: ...

Emancipatieontwikkeling agrarische sector

Toekomst van vrouwen in de agrarische sector

8. Hoe ziet u de toekomst van de vrouwen in de agrarische sector voor u?

- ☐ Er komt een balans tussen man en vrouw in de agrarische sector
☐ Bedrijven spelen steeds meer in op de doelgroep vrouw
☐ Bedrijven/personen raken gewend aan vrouwen in de agrarische sector
☐ Anders, namelijk ...

9. Wat zou u mee willen geven aan vrouwen in de agrarische sector? Waar kunnen zij nog van leren?

10. Heeft u nog andere opmerkingen, vragen of suggesties?

(van Drie, Emancipatieontwikkeling agrarische sector, 2018)

BIJLAGE III. Enquête voor social media – Engels

The development of emancipation in the agricultural sector

Welcome to the survey on "The development of emancipation in the agricultural sector"

I can really use your help for writing my thesis! By completing this survey, you can help me with giving a good impression of emancipation development in the agricultural sector.

There are only 10 questions, what will approximately take 5 minutes of your time :)

Thank you in advance for participating in this survey!

I am researching the emancipation development in the agricultural sector. This topic interests me, because I have experienced myself that I was not taken seriously or even ignored by some companies at trade fairs or other events. Now I wonder if more women have experienced the same.

What could be the cause of this, or should the attitude of the woman itself be changed?



The development of emancipation in the agricultural sector

General information

1. What is your gender?

- ☐ Female
☐ Male

2. What is your age?

- ☐ 24 or younger
☐ 25 to 50
☐ 50 to 70
☐ 70 or older

3. In what country do you work?

4. What is your job role?

What is your job role?

Why did you choose that job? What is your motivation?

What direction in the agricultural sector? (Dairy, Poultry, etc.)

5. How many female entrepreneurs, employees, consultants or coworkers do you know in your work field?

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 0 | ☐ 21 to 30 |
| ☐ 1 to 10 | ☐ more than 30 |
| ☐ 11 to 20 | |

The development of emancipation in the agricultural sector

The development of emancipation

6. Have you ever experienced that disrespectful way?

BEWERKEN

OPTIES

LOGICA

VERPLAATSEN

KOPIËREN

VERWIJDEREN

☐ No, I have not

☐ Yes, I have

7. Do you think that companies or persons are showing enough interest for women in the agricultural sector?

☐ Yes, I do

☐ No, I don't think so because (please specify). They could improve by ...

The development of emancipation in the agricultural sector

The future of women in the agricultural sector

8. How do you see the future of women in the agricultural sector?

☐ There will be a gender balance

☐ Companies adjust their target audience to men and women

☐ Companies / people become accustomed to women in the agricultural sector

☐ Other (please specify)

9. What kind of advice would give women in the agricultural sector?

10. Do you have any other comments, questions, or concerns?

(van Drie, The development of emancipation in the agricultural sector, 2018)

BIJLAGE IV. Interview inspirerende vrouwen in agrarische sector

1. Welke leeftijd heeft u?
2. Wat is uw rol in de agrarische sector? Waarom? Wat is uw drijfveer?
3. Merkt u verschil tussen man en vrouw in u werkveld?
4. Heeft u weleens ervaren dat bedrijven/personen zich vrouw onvriendelijk/respectloos gedragen?
5. Vindt u dat bedrijven/personen zich genoeg open stellen voor vrouwen in de agrarische sector?
6. Hoe ontwikkelt de agrarische sector zich op gebied van vrouwen emancipatie?
7. Hoe ziet u de toekomst van de vrouwen in de agrarische sector voor u?
8. Wat zou u mee willen geven aan vrouwen in de agrarische sector? Waar kunnen zij nog van leren?

Engelse versie:

1. Please give a short introduction of yourself. (name, age, residence, job title and motivation, company description)
2. Do you notice a difference between men and women in your work field/area?
3. Have you ever experienced that companies or persons behave in a female unfriendly/disrespectful way?
4. Do you think that companies or persons are showing enough interest for woman in the agricultural sector? If not, how can they improve?
5. How do you think that the agricultural sector (in your country) has developed at emancipation?
6. How do you see the future of women in the agricultural sector?
7. What kind of advice would you give women in the agricultural sector?