



Saamboer: Só kan jy dit laat werk

Tegnologie en die ekonomie het erfopvolging op sy kop gekeer. Die geheim van suksesvolle saamboer lê in die gebalanseerde oorgee van eienaarskap, bestuur en inkomsteverdeling.

Vir die meeste boere is dit 'n lewendroom om die boerdery eendag aan sy onmiddellike nageslag oor te dra. Die ouer geslag boere is maar redelik blatant deur hul vaders gedwing om eerder vroeër as later plaas toe te kom. Twee jaar militêre diensplig en nog twee jaar op 'n landboukollege was gewoonlik die langste wat hierdie vaders se geduld kon hou. 'n Advertensie vir só 'n seun se pos sou toe waarskynlik soos volg gelui het:

“Geen spesifieke vaardighede benodig nie. Sal pal onder toesig van die eienaar wees. Sal

nie toegelaat word om belangrike besluite te neem nie. Geen verlof vir die eerste vyf jaar nie. Gratis voertuig, huisvesting en etes. Res van vergoeding nie ter sake nie.”

Daar moet toegegee word dat hierdie werwingstelsel nogal goed gewerk het vir sy tyd. Goeie boere het op hierdie manier op plase beland – só goed dat hulle nou 'n geslag voortbring het wat universiteitsgrade kon verwerf, professionele lidmaatskap kon kry en goed besoldigde poste kan beklee. Hierdie jong mans kom nie meer vanselfsprekend plaas toe nie. Om hul aandag te trek moet die advertensie dalk soos volg gelui:

“Adjunkplaasbestuurder benodig: Verant-

BO: Van links is mnr. Wilhelm Jordaan, Andrew Jordaan jr., Dirk van der Merwe (bestuurder), Andrew Jordaan sr. en Ginkel Jordaan met 'n paar van hul top-Merino's. FOTO: THEUNS BOTHA

KORTOM

- Erfopvolging moet beplan word en kommunikasie moet deursigtig wees.
- Albei partye moet saamstem oor waarheen die boerdery op pad is.
- Vroeë aftrede is skaars by boere en hulle sal hoogstens terugtree.

woordelik vir die aanleer van bestuursvaardighede en die ontwikkeling van 'n familiebesigheid. Sal in oorleg met die eienaar moet konsentreer op graanproduksie en die finansiële verantwoordelikhede wat daarmee saamgaan. Sal ook 'n bydrae moet lewer tot die oorhoofse aktiwiteit van die boerdery deur navorsing en die toepassing van nuwe produksiestrategieë, tegnologiese hulpmiddels en bemarkingsgeleenthede. Sal betrokke wees by die skedulering en voltooiing van die daaglikse boerdery-aktiwiteit. Die vergoeding is markverwant en die werksomstandighede is aangenaam. Aansoekers met 'n professionele kwalifikasie sal voorkeur geniet.

Van die pa se kant af sal hy gevolglik moet besef dat die werwing van 'n erfopvolger 'n proses is wat met beplanning, oorleg en kommunikasie moet geskied. Eerlike antwoorde op die volgende vrae kan help om te bepaal of 'n saamboerdery suksesvol gaan wees:

Is die ouers gereed vir 'n vennoot?

Het die jonger party 'n passie vir boerdery? Het die familie 'n gemeenskaplike visie vir die boerdery?

Is die boerdery groot genoeg om nog iemand of 'n gesin te onderhou?

Kan die ouers en kinders saam werk én saam leef?

Is daar nie-boerende kinders ook en hoe moet hulle ingepas word?

Daar is dus verskeie aspekte wat aandag moet kry voordat 'n saamboerdery aangepak kan word. Elkeen van die betrokke geslagte het eerstens sekere doelwitte wat bereik moet word, en tweedens is dit 'n proses en nie 'n eenmalige gebeurtenis nie.

DOELWITTE

Die sleutel tot 'n suksesvolle saamboerdery is die gemeenskaplike verstandhouding oor waarheen die boerdery op pad is. As die twee geslagte wat daarby betrokke is, uiteenlopende sienings oor die toekoms van die boerdery het, gaan die saamboerdery eenvoudig nie uitwerk nie. Die Iowa-staatsuniversiteit gee in sy “Two-Generation Farming” duidelike doelwitte vir die ouers, sowel as die seun.

Vir die ouer geslag stel hulle voor:

Skaal die werktempo af en reserveer meer vrye tyd;

Dra die grootste gedeelte van die daaglikse verantwoordelikhede oor aan die seun; Handhaaf 'n mate van betrokkenheid; Hou genoeg beheer om die boerdery se voortbestaan te verseker;

Hanteer boerende en nie-boerende kinders billik en nie noodwendig gelyk nie; Maak seker daar is voldoende aftree-in- ▶

SÓ DOEN DIE JORDAANS DIT

Om as familie saam te boer, is nie aldag maanskyn en rose nie. Mnr. Andrew Jordaan (62) van die Spekboomberg-boerdery by Cradock en sy drie seuns, Wilhelm (38), Ginkel (36) en Andrew jr. (31), het 'n familietrust gevorm en kry dit reg om dit in harmonie te doen. Hier is hul resep:

■ **Skei die afdelings.** Elke seun het 'n afdeling van die boerdery wat binne sy belangstellingsveld lê, en waarvoor hy verantwoordelikheid neem. Wilhelm behartig die gesaaides, besproeiing en instandhouding van die werktuie, Ginkel sien om na die melkery en Andrew jr. is by die skaapboerdery betrokke. Andrew sr. is oorhoofs by ál die vertakkings betrokke, maar sy groot liefde is die Merino's en die stoetery in besonder.

■ **Boekhoustelsel.** Die boekhouding van elke afdeling word afsonderlik gehou. Dit help om aan te toon watter afdeling onder- of oorpresteer.

■ **Informeel gesprek.** Hoewel al die seuns getroud is, probeer hulle so dikwels moontlik saam ontbyt op die familieplaas te geniet. Om die tafel word informeel oor elkeen se dagtaak gesels.

■ **Formele vergadering.** Minstens een keer per week word 'n formele vergadering gehou om die beplanning vir die volgende week te bespreek. Daar word ook by geleentheid gesamentlik besin oor die langtermyn doelwitte, soos waar spilpunte opperig en nuwe kampe gespan moet word.

■ **Vroue se rol.** Die vroue van die seuns is nie regstreeks by die boerdery betrokke nie, maar ondersteun hul wederheftes as dit by belangrike besluite kom.

■ **Respek.** Die familie glo dat daar op vergaderings na elkeen se standpunt geluister en dit gerespekteer moet word sonder om mekaar in die rede te val.

■ **Gee 100%.** Daar word van elkeen verwag om sy beste te lewer en saam die wa deur die drif trek as 'n krisis opduik.

■ **Groot rol van ma.** Die seuns praat almal met groot lof van hul ma, Sanria, wat ook 'n trustee is en na wie hulle as die “advokaat” verwys. Sy tree meestal as tussenganger op om sake te ontloot wanneer spanning ontstaan.

■ **Vooruitbeplanning.** Die familie probeer waar moontlik hul vakansies só te beplan dat daar altyd twee gesinne op die plaas is.

■ **Salarisse en lone.** Elke seun ontvang 'n gelyke maandelikse salaris en bonus wat deur die trust betaal word. Die trust betaal ook die instandhouding van die infrastruktuur – waaronder die woonhuise. Elke seun het sy eie span werkers aan wie hy hul maandelikse loon betaal. Sodoende weet die werkers wie hul hoof is en met wie hulle húl probleme kan bespreek.

■ **Raad van buite.** Hul boekhouer gee onafhanklike raad as hy opmerk dat afdelings nie na wens presteer nie.

■ **Boedelbeplanning.** Vroeëtydige boedelbeplanning is gedoen om te verseker dat daar nie konflik tussen die ander vennote ontstaan as iemand te sterwe kom nie. Elke seun het insae in hul ouers se testament en weet nou reeds wat hulle sal erf.

Sanria sê dit is belangrik om jou kinders met respek te behandel en 'n goeie voorbeeld te stel. Sy glo dit is die sleutel tot sukses waar 'n familie saam boer. Sy beklemtoon dat die trustees gesamentlik sal besin oor hoe die kleinkinders wat eendag by die boerdery wil aansluit, betrokke gemaak sal word. Een moontlikheid is om byvoorbeeld 'n nuwe vertakking, soos 'n skaapvoerkraal, te skep waarvoor hulle verantwoordelikheid sal neem en waaruit hulle 'n inkomste kan verdien. – THEUNS BOTHA

◀ komste beskikbaar;

Behou genoeg bates wat as sekuriteit vir onvoorsiene aftree-uitgawes kan dien; en Beplan vir die minimum boedel- en inkomstebelasting.

Vir die jonger geslag gee hulle die volgende aan as doelwitte:

Ontvang voldoende inkomste;

Verbind jouself tot die boerdery;

Neem deel in die bestuur van die boerdery;

Neem met verloop van tyd beheer oor van die boerdery;

Brei die boerdery uit, hetsy horisontaal of vertikaal, of verander die rigting van die boerdery;

Bring nuwe tegnologie in die boerdery; en Bou persoonlike kapitaal op.

Die doelwitte vir albei geslagte noodsaak 'n oorgangsproses ten opsigte van eienaarskap, die bestuursfunksies en die inkomsteverdeling van die boerdery. Die sukses van 'n saamboerdery lê dus daarin om 'n struktuur gereed te kry wat met die minste ontwinging al drie hierdie elemente op die regte tyd en in die regte hoeveelhede vanaf die ouer geslag na die jonger geslag kan laat oorgaan.

PATROON VAN OORDRAG

In 'n studie wat deur MR Hastings in Brittanje gedoen is, kon daar 'n besliste patroon van bestuursoordrag onder boere gevind word. Die resultate word in die tabel aangetoon en bevat 'n lys van bestuursbesluite wat in volgorde van oordrag aangedui word. Langs elke funksie is daar 'n punt. Wanneer die pa self die besluit neem, is een punt aan die funksie toegeken. Wanneer die seun alleen 'n besluit neem, is elf punte toegeken. Wanneer die pa en seun saam 'n besluit neem, is vyf punte toegeken. Hoe meer die besluit deur die pa geneem word, hoe laer is die punt en hoe meer die besluit deur die seun geneem word, hoe hoër is die punt. Die gemiddelde puntetelling van 'n groep van 25 boere en

36 seuns verskyn in die tabel.

FASE 1 Die aktiwiteite in die eerste fase (14-17) is daardie aktiwiteite waarin die seun gewoonlik die gouste by betrokke raak – gevolglik ook die hoë punttellings. Die pa sal steeds die oorhoofse toesighouer wees, maar laat gewoonlik genoeg ruimte aan die seun om hierdie besluite op sy eie te neem.

FASE 2 Met betrekking tot aktiwiteite in die tweede fase (9-13) sal vaders seuns wat al 'n tydjie in die boerdery betrokke is, betrek wanneer uitbreidings beoog word. Al neem die seun nog nie die eindbesluite nie, sal sy mening in 'n groot mate die deurslag gee.

FASE 3 Die derde fase sluit die besluite en aktiwiteite van 5 tot 8 in. Tydens hierdie fase kan die seun al hoe meer gevorderde besluite en aktiwiteite op sy eie hanteer.

FASE 4 Die laaste fase het in 'n groot mate met die boerdery se geldsake te doen. Dit wil voorkom of die tjekboek die pa se laaste bastion van status en beheer oor die boerdery is – vandaar ook die lae punttellings. Dit beteken egter nie noodwendig dat die pa nie sy seun daarmee vertrou nie. Dikwels is die pa, wat toenemend meer tyd vir die kantoorwerk het namate die seun die fisieke sy van die boerdery oorneem, die aangewese een om die rekening te betaal.

Die meeste ouer boere het geen begeerte om rustiger te lewe nie. Slegs bejaardheid, beserings of swak gesondheid, vergesel deur druk van sy vrou se kant af om af te tree, sal die boer uiteindelik oortuig om af te skaal.

Vroeë aftrede is baie skaars by boere. Hulle sal hoogstens terugtree sodat hulle nog kan optree as hulle dit nodig vind. Die geslag wat deesdae plaas toe kom, is in baie gevalle egter reeds opgewasse om die boerdery te kan bestuur. Al wat die pa moet doen, is om op sy seun se vermoë te vertrou. Dan kan 'n saamboerdery uiteindelik baie stimulerend vir albei geslagte raak en kan die pa vir homself 'n vroeë aftrede gun. **LBW**

	AKTIWITEIT/BESLUIT		TELLING
FASE 4	1	Besluit wanneer om rekening te betaal	2,6
	2	Reël lenings en finansiering	3,3
	3	Onderhandel verkope van gewasse/vee	3,3
	4	Besluit wanneer gewasse/vee verkoop word	3,6
FASE 3	5	Besluit oor aanstelling van bykomende personeel	4,9
	6	Stel jaarlikse gewas-/veeprogramme op	4,9
	7	Besluit oor soort vertakkings	4,9
	8	Werk en kies personeel	5,1
FASE 2	9	Beplan kapitaalprojekte	5,2
	10	Onderhandel oor masjinerie en toerusting se aankope	5,3
	11	Besluit oor wanneer projekte moet plaasvind	5,5
	12	Besluit oor gehalte en hoeveelheid werk wat verrig moet word	5,7
	13	Besluit oor tipe en hoeveelheid onkruid- en plaagdoder wat toegedien word	5,8
FASE 1	14	Beplan daaglikse aktiwiteite	6,2
	15	Hou toesig oor personeel wat werk	6,6
	16	Besluit oor werksmetodes	6,6
	17	Besluit oor soort en maak van masjinerie wat gebruik moet word	6,7

*Dr. Philip Theunissen is 'n landbou-
ekonoom en forensiese rekenmeester van
Bethlehem*

NAVRAE: Dr. Philip Theunissen, tel. **058 303 9640**, sel **082 378 2335**; e-pos: **philip@computus.co.za**; webwerf: **www.computus.co.za**.