

HOU DIE BOERDERY IN DIE FAMILIE

DEUR

DR PHILIP THEUNISSEN

Dit is vir die meeste boere 'n lewensdroom om die boerdery eendag aan sy onmiddellike nageslag oor te dra. In 'n ligter trant kan dit moontlik as 'n vorm van kindermishandeling beskou word maar dit is in werklikheid 'n proses wat met baie beplanning, bestuursbesluite en kommunikasie moet geskied. Die rede hiervoor is dat die oordrag van 'n boerdery nie oornag kan plaasvind nie. Daar is verskeie aspekte wat geïdentifiseer moet word en bespreek moet word lank voor die beplande datum van oordrag sodat daar verseker kan word dat die ouers en die kinders tevrede met die reëlins is.

Besighede adverteer gewoonlik vir vakante poste. Boere adverteer nie regtig vir 'n erfopvolger nie. Indien hulle dit wel sou doen, sal die advertensie heelwaarskynlik soos volg lui:

Geen spesifieke vaardighede benodig nie. Sal onder voortdurende toesig van die eenaar 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.

Die meeste eerlike boere sal erken dat dit min of meer die posbeskrywing is waaronder hulle self plaastoe gelok is en waarmee hulle hulle eie seuns plaastoe mee wil lok. Dit is ver van ideaal af. Geen wonder dat baie seuns gefrustreerd raak omdat hulle nie presies weet wat hulle pligte is nie. Baie pa's raak op hulle beurt ook weer krappiger omdat die seuns nie vanself kan raaksien wat hulle op die plaas moet doen nie. Miskien sou baie misverstande uit die weggeruim gewees het as die advertensie soos volg gelui het:

Assistent plaasbestuurder benodig: Verantwoordelik vir die aanleer van bestuursvaardighede en die ontwikkeling van 'n familiebesigheid. Sal in oorleg met die eenaar moet fokus op graanproduksie en die finansiële verantwoordelikhede wat daarmee saam gaan. Sal ook 'n bydrae moet lewer tot die oorhoofse aktiwiteite van die boerdery deur middel van navorsing en implementering van nuwe produksiestrategieë en bemarkingsgeleenthede. Sal kennis moet hê van die interpretasie van boerderyrekords en finansiële inligting. Sal betrokke wees by die skedulering en voltooiing van alle daaglikse boerdery-aktiwiteite. Die vergoeding is markverwant en die werksomstandighede is aangenaam.

FAKTORE WAT DIE OORDRAG BEÏNVLOED

Die ideale oordrag is een waar die verantwoordelikheid geleidelik vanaf die vader na die seun verskuif. Dit kom daarop neer dat die seun eers vir die pa werk, dan saam met sy pa werk en dat die pa uiteindelik vir die seun werk. Daar is verskeie faktore wat die tydstep en omvang van die bestuursoordrag beïnvloed. In 'n onlangse studie wat deur MR Hastings in die Verenigde Koningryk gedoen is, kon daar ook 'n besliste patroon van bestuursoordrag onder boere gevind word. Hierdie patroon stem baie nou ooreen met 'n soortgelyke studie deur Errington en Tranter wat in 1991 gedoen is.

Die belangrikste aspek van bestuursoordrag is die ouderdom van die vader. Daarna volg die persepsie wat die vader oor sy seun se bestuursvermoë het. Minder belangrik is die boerdery se grootte en dan ook die waarde wat die vader daarop plaas om in beheer te bly terwyl daar ook 'n rol vir die moeder in die proses te speel is.

Die meeste ouer geslag boere het geen begeerte om die lewe bietjie rustiger te vat nie. Slegs bejaardheid, beserings of swak gesondheid, vergesel deur druk van sy vrou se kant af om uit te tree, sal die boer uiteindelik oortuig om af te skaal en meer beheer aan die seun oor te laat. Vroeë aftrede uit aktiewe besigheid, soos wat dikwels die geval in die sakewêreld is, is baie seldsaam by boere.

Baie boere heg 'n hoë waarde aan die noodsaaklikheid dat hulle seuns se bestuursvermoë ontwikkel moet word. 'n Boer is gewoonlik van mening dat dit 'n langsame en geleidelike proses is en slegs wanneer hy oortuig is dat die seun dieselfde bestuursbesluite as hyself sal neem, sal hy voel dat die seun se bestuursvermoë ten volle ontwikkel is. Die enigste standaard waaraan die seun dus kan voldoen is sy vader se bestuursvermoë en nie sy eie nie.

Die studie van Hastings het bevind dat dit in groter boerderye makliker is om spesifieke areas van bestuur reeds vroeg aan die seun oor te dra omdat daar genoeg bestuursposte is om te vul. Die vader kan bloot nie by alles uitkom nie en is dus meer geneë om sekere besluitneemingsmagte aan sy seun te deleger. By kleiner boerderye kan die vader gewoonlik self by al die aktiwiteite uitkom.

Sommige vaders vind dit moeilik om te beseft dat iemand anders die boerdery net so goed soos hy kan bestuur. Daarom sal hulle soms aan die beheer vasklou bloot net vir hulle eie satisfaksie of in die seun se besluite en aktiwiteit interfeer sonder dat daar 'n goeie rede voor is.

Die moeder sal gewoonlik nie interfeer nie totdat sy voel haar man se gesondheid begin onder die las van die boerdery te ly. Hulle is wel betrokke as tussengangers en onderhandelaars om die vader en seun se denkwys nader na mekaar te bring. In die opsig speel die moeder 'n belangrike rol om die oorgangsproses 'n bietjie gladder te laat verloop.

PATROON VAN BESTUURSOORDRAG

Onder normale omstandighede sal die oordrag van bestuur 'n geleidelike proses wees, behalwe waar die seun 'n spesifieke talent of voorliefde ten opsigte van sommige van die bestuursfunksies openbaar. In enkele gevalle kan die seun aandrang op sekere bestuursfunksies of om sy eie plaas te bestuur. Die normale reël is egter dat die vader sy seun geleidelik met meer verantwoordelikhede belas en dat die tjekboek die heel laaste funksie is wat deur die seun oorgeneem word.

Die tabel bevat 'n lys van bestuursbesluite wat in volgorde van oordrag aangedui word. Langs elke funksie is daar 'n punt. Wanneer die vader self die besluit neem is daar een punt aan die funksie toegeken. Wanneer die seun alleen 'n besluit neem, is daar elf punte toegeken. Wanneer die vader en seun saam 'n besluit neem is daar vyf punte toegeken. Hoe meer die besluit deur die vader 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.

TABEL: VERDELING VAN BESLUIE EN AKTIWITEITE

		<i>Aktiwiteit/Besluit</i>	<i>Telling</i>
FASE 4	1	Besluit wanneer om rekeninge 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 addisionele personeel	4.9
	6	Stel jaarlikse gewas/vee programme op	4.9
	7	Besluit oor tipe vertakkings	4.9
	8	Werf en selekteer personeel	5.1
FASE 2	9	Beplan kapitaalprojekte	5.2
	10	Onderhandel oor masjienerie en toerusting se aankope	5.3
	11	Besluit oor wanneer projekte moet plaasvind	5.5
	12	Besluit oor kwaliteit en kwantiteit van 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 tipe en maak van masjinerie wat gebruik moet word.	6.7

Die beweging vanaf een fase na 'n volgende is nie 'n ordelike of beplande proses nie. Uitsonderings op die algemene reël kom dikwels voor en sal afhang van die unieke omstandighede wat in elke boerdery geld.

Fase 1

Die aktiwiteite in die eerste fase (14-17) is daardie aktiwiteite waarin die seun gewoonlik die gouste by betrokke raak. Die vader sal steeds die oorhoofse toesighouer oor die seun se besluite 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) is vaders geneig om seuns wat al 'n tydjie in die boerdery betrokke is, te betrek wanneer nuwe uitbreidings in die boerdery beplan word. Al neem die seun nog nie die finale besluite nie, sal sy opinie in 'n groot mate van waarde vir die vader wees.

Fase 3

Die derde fase sluit die besluite en aktiwiteite vanaf 5 tot 8 in. Tydens hierdie fase kan die seun al meer gevorderde besluite en aktiwiteite op sy eie hanteer. Die vernaamste areas hiervan sentreer rondom personeelaanstellings en die langer termyn beplanning van boerderyvertakkings.

Fase 4

Die laaste fase het tot 'n groot mate met die boerdery se geldsake te doen. Dit wil voorkom of die tjekboek die vader se laaste bastion van status en beheer van die boerdery is. Dit beteken nie noodwendig dat die vader nie sy seun daarmee vertrou nie. Dikwels is die vader, wat toenemend meer tyd vir die kantoorwerk het namate die seun die fisiese sy van die boerdery oorneem, die aangewese een om die rekeninge te betaal. Dit kan die seun egter onvoorbereid laat as hy skielik hierdie aspek moet hanteer wanneer sy vader nie meer daar is nie.

‘N GOEIE WERKSVERHOUDING

Dit neem jare en baie emosie om 'n verhouding wat verkeerd afgeskop het reg te stel. 'n Paar ure by die aanvang van die verhouding kan 'n harmonieuse verhouding en suksesvolle erfopvolging verseker. Die volgende riglyne kan gevolg word:

- Skei besigheidsaangeleenthede van familiesake. Maak seker elke party, die erflater sowel as die erfopvolger, weet wat hy uit die erfopvolging wil kry, nie alleen vir die onmiddellike toekoms nie maar ook vir die langtermyn toekoms. Vergeet dat dit familieledede is wat met mekaar onderhandel en beskou dit as 'n besigheidstransaksie. Bespreek in geen onduidelike terme die voorwaardes van indiensneming, die vergoedingspakket, die besluitnemingsbevoegheid en verdere ontwikkeling van bestuursvaardighede. Onthou, u onderhandel met die waarskynlike toekomstige eienaar van die boerdery.
- Maak seker al die betrokke partye erken en verstaan die verskillende behoeftes van elke generasie. Die ouer geslag soek finansiële sekuriteit terwyl die jonger geslag dalk die boerdery wil vergroot en moderniseer binne 'n veranderende wêreld.
- Maak seker dat die besprekings duidelik uitspel wie watter besluite moet neem en wie watter opdragte moet uitvoer. Met ander woorde watter besluitnemingsbevoegdhede het elke party vir die onmiddellike toekoms en hoe gaan die bevoeghede oor die medium termyn tussen erflater en erfopvolger oorgedra word.
- Sodra 'n mondelinge ooreenkoms bereik is moet dit op skrif gestel word en 'n tydksedule moet aan die uitvoering daarvan gekoppel word. Dit hoef nie noodwendig 'n ingewikkelde wetsdokument te wees nie maar dit moet ten minste 'n dokument wees wat deur 'n onafhanklike buitestaander verstaan en uitgevoer kan word.

- Ontwikkel 'n stel reëls waarvolgens konflik en dispute hanteer kan word. Dit is 'n gegewe dat die erflater en erfopvolger wel soms oor sekere aspekte met mekaar gaan verskil en daarom moet daar vooraf 'n meganisme in plek gestel word om sulke verskille op 'n ordelike wyse by te lê.

Hierdie vyf punte is die minimum vereistes wat nodig is om te verhoed dat die verhouding tussen erflater en erfopvolger nie tot nuut gaan nie. Dit neem tyd en selfdissipline om tot so 'n ooreenkoms te kom maar die vrugte wat so 'n ooreenkoms afwerp is enorm. As dit in die proses 'n paar onaangename dinge na die oppervlak bring is dit goed so. Dit is steeds beter om verskille onder beheerde omstandighede op te los as om dit te los totdat dit vanself en ongekontroleerd tot uitbarsting kom.

BETHLEHEM

Oktober 2004