

“Ondernemen is ook op tijd stoppen”

Loonbedrijf Miedema in Vrouwenparochie sluit na zestig jaar zijn deuren

Hoeveel charme het loonwerk ook heeft, het leven van een cumelaondernemer brengt ook veel stress met zich mee. Op passie kunnen we lang voortvaren, maar hoe lang gaan we door? Waar ligt de grens? Loonbedrijf Miedema werd tot een beslissing gedwongen. Na zestig jaar gingen op 31 december jongstleden de deuren dicht.



Het was de specialist in het ziekenhuis - tevens boerenzoon - die hen een half jaar geleden de rauwe waarheid voorhield: deze ziekte past niet in jullie leven. Allard Miedema was gediagnosticeerd met sarcoïdose, een auto-immuunziekte waarvoor geen behandeling is. “We probeerden in eerste instantie onze ogen stiekem dicht te knijpen voor deze diagnose, maar de realiteit stond ons op te wachten”, vertelt zijn vrouw Sylvia Miedema. “We waren genoodzaakt een keuze te maken die we niet wilden maken.”

Sinds 2007 had haar man al klachten - overspannen, burn-out en bronchitis - maar het was de passie voor het werk die hem er telkens doorheen hielp. Pas in februari 2013, toen de longklachten gepaard gingen met mentale klachten, wist de arts een diagnose te stellen. Prednison hielp alleen voor korte duur. Net voor de oogst in augustus dat jaar kreeg de cumelaondernemer een nieuwe dip. Zijn vader moest de dagelijkse leiding van het bedrijf acuut overnemen en Allard

zelf was voor onbepaalde tijd uit de running. In deze periode gaf de boekhoudster aan dat ze wilde stoppen en moest Sylvia dit werk zelf gaan leren. “We gingen door zoals we altijd uit dalen waren opgeklommen. We wisten altijd overal wel een oplossing voor te bedenken, dus hier ook voor.”

Dat bleek echter een kortetermijnvisie. De prednison begon averechts te werken. De 150 procent of meer inzet die van een loonwerker wordt verwacht, kon Allard niet meer opbrengen. “Als sector doen we maar alsof onze levensstijl van hard werken normaal is,” zegt Sylvia, “maar ondertussen zorgt het ook voor heel veel stress. Lichamelijk en mentaal ging het niet meer.”

Ze stonden voor een gedwongen keuze: gezondheid of doorgaan. “Kiezen kun je het niet noemen. Gezondheid en familie zijn het allerbelangrijkst, hoezeer we ook aan ons loonwerkersleven gehecht zijn. Ondernemen is ook keuzes durven maken en op tijd stoppen.”



Marlies Kamps, adviseur arbeid en organisatie bij Stigas

Nieuw evenwicht

Een bedrijf beëindigen is afscheid nemen van een bestaande manier van leven, dat geeft voorgaand verhaal goed weer. Bedrijfsbeëindiging ontwikkelt zich vaak als een rouwproces, waar u stap voor stap doorheen gaat. U doorloopt daarbij een vijftal fases: van ontkenning naar boosheid, via tegen beter weten in naar nieuwe oplossingen blijven zoeken, naar een gevoel van machteloosheid. Waarna u uiteindelijk het niveau van acceptatie zult bereiken.

Relaties veranderen als u uw bedrijf beëindigt. Niet alleen met medevennoten, klanten, medewerkers en leveranciers, maar ook de relatie met uw partner. De onderlinge rolverdeling verandert en u zult samen naar een nieuw evenwicht moeten zoeken en een nieuwe invulling van uw tijd.

Tip: bedrijfsbeëindiging is niet alleen organisatorisch en economisch, maar zeker ook emotioneel een moeilijk proces. Geef uzelf en uw partner hierin ruimte. Praten helpt. Schakel ook emotioneel of sociaal gerichte steun van buiten het bedrijf in, iemand met wie u uw gedachten en gevoelens in dit traject kunt delen. Deze gesprekken zullen u helpen krachtiger uit dit proces op te staan.

Heeft u een vraag over dit onderwerp, mail dan de CUMELA-Infolijn (infolijn@cumela.nl) of bel met (033) 247 49 99.

Geen begrafenis

Ze zegt het beslist, te rationeel misschien, maar dat is haar manier om ermee om te gaan. "Je kunt je niet door emoties laten leiden, anders trek je het hele proces niet. Ook in onderhandelingen moeten we ons zakelijk en hard opstellen. Denk alleen al aan de bank. Onze beslissing zorgde in eerste instantie voor een paniecreactie bij de bank, maar ik zei: of wij bepalen hoe we dit afhandelen, of we laten de boel ploffen. De bank koos voor dat eerste. Nu nemen we die aan de hand mee langs onze beslissingen. Kijk, we gooien een snoepwinkel open en mensen staan in de rij. Sommige klanten hadden binnen een half uur nadat we het bekend hadden gemaakt al een nieuwe loonwerker op het erf staan. Zo zit de wereld in elkaar. Daar moet je mee om kunnen gaan. De emoties komen later."

Het personeel, de kinderen (wat het moeilijkste was), de leveranciers en debiteuren werden binnen 24 uur op de hoogte gesteld. De familie koos ervoor het hele proces in eigen hand te houden. "We willen dit op onze eigen manier doen. Het was misschien gemakkelijker geweest meteen de stekker eruit te trekken en de veiling te laten organiseren, maar dat voelde niet goed. Niet naar ons zelf toe, niet naar onze klanten. We wilden het werk tot en met 31 december op een nette manier afmaken. Dat is ook onderdeel van het verwerkingsproces."

In de loods liggen alle onderdelen gesorteerd en uitgesteld. Op alles komt een kavelnummer, voor de veiling die eraan komt. "We willen er geen begrafenis van maken", zegt Sylvia. "We zien het als een reünie, waarna mens en machine hun eigen weg zullen gaan."

Opluchting

Voorheen hebben ze logischerwijs alle alternatieve opties bekeken. De inzet van Allards vader was geen structurele oplossing. Iemand extern aantrekken en die de leiding geven, zou ook geen rust brengen. Ook dan nog zou VOF Miedema hoofdelijk aansprakelijk blijven. Het acht jaar oude pand aanhouden en verhuren was om diezelfde reden geen mogelijkheid en een overname bleek om diverse redenen niet haalbaar. Verkoop was de laatste en enige optie. "Stress is funest voor deze ziekte, dus afstand doen van alles en een nieuwe

levenswijze opbouwen, is het enige wat we kunnen doen." Een beslissing die bij Allard voor opluchting zorgde. "Daar verbaasde ik me in eerste instantie over. Het was zijn leven, zijn passie, in september dit jaar bestond het bedrijf zestig jaar. Maar hij kon het beter loslaten dan ik had verwacht, beter dan ik", zegt Sylvia. Zij zelf is sinds 1992 bij het loonwerk betrokken en het is ook volledig haar levenswijze geworden. "Een trekker is maar een trekker, maar alle trekkers bij elkaar vormen wel een heel mooi loonbedrijf. Het zal een vreselijk gemis zijn."

Kwaliteiten en kennis

Hoewel ze geen idee hebben wat hen volgende maand of zelfs maar volgende week te wachten staat, geloven ze in de toekomst. "We hebben een onomkeerbare keuze moeten maken. Met Allard gaat het nu goed. De veiling zal laten zien wat we waard zijn. Daar hangen onze volgende stappen van af."

Een lastige tijd ligt in het verschiet. "Het is niet gemakkelijk, maar we kunnen ons bedrijf afsluiten op de manier waarop wij dat willen. Wij kunnen onszelf daardoor eerlijk en oprecht in de spiegel blijven aankijken. Daarbij denk ik dat onze eigen kwaliteiten ons in de kaart zullen spelen. We hebben veel kennis in huis en sommige partijen hebben al laten weten dat ze deze kennis niet verloren willen laten gaan. We zijn wie we zijn en dat zal deuren openen."

TEKST & FOTO'S: Marjolein van Woerkom

Strokenfrees

Loonbedrijf Miedema is het eerste loonbedrijf dat is gaan pionieren met de strokenfrees op zware kleigrond voor de maïsteelt, in samenwerking met het Louis Bolk Instituut. In 2007 werden de eerste demovelden opgezet en in de afgelopen jaren heeft het te bewerken areaal zich als een olievlek uitgebreid. Maïsteelt in stroken levert meer droge stof per hectare op, meer draagkracht van de grond en meer oogstzekerheid. Miedema koppelde de mestgift los van het frezen en zaaien door in een aparte werkgang de mest te injecteren, wat op kleigrond de kans geeft om de grond te optimaliseren en de mest op diverse niveaus te injecteren. In 2011 kreeg Miedema's strokenfrees op de Landbouwbeurs de prijs voor de meest duurzame innovatie.