

Cumelaondernemers Tekst en foto's: Herma van den Pol

GROTE VERANDERINGEN IN AGRARISCH LOONWERK **maken keuzes**

In 2023 haalden 1144 bedrijven vijf procent of meer van hun omzet uit het agrarisch loonwerk. Bijna 30 procent van deze groep haalde er zelfs 75 procent of meer van zijn omzet uit. Tegelijkertijd maakten diverse bedrijven de keuze om (deels) te stoppen met agrarisch loonwerk. Keuzes die collega's en klanten compleet verrasten en voor veel opschudding zorgden. Welke grote veranderingen in het agrarisch loonwerk zorgen ervoor dat ondernemers deze keuzes maken?



**'ALS EEN
ONDERNEMER STOPT
MET AGRARISCH
LOONWERK, KOMT
DAT ALTIJD DOOR
EEN COMBINATIE
VAN REDENEN'**

Westra BV, Loonbedrijf Koonstra, Leenders Maria-hout en Toering. Allemaal voorbeelden van ondernemers in de sector groen, grond en infra die de keuze maakten om (deels) te stoppen met agrarisch loonwerk. Een keuze die collega en klant vaak verraste. "Als een dergelijk bedrijf, dat - landelijk - bekend is en gedurende meerdere generaties agrarisch loonwerk deed stopt met dit werk, valt dat op voor de buitenwacht, zeker als het ook nog de nodige medewerkers werkgelegenheid biedt", zegt Dammie van der Poel, voorzitter van de sectie Agrarisch loonwerk bij Cumela. "Het valt minder op als er nieuwe ondernemers in het agrarisch loonwerk beginnen. En dat gebeurt ook nog", zegt hij. Tegelijkertijd schalen andere ondernemers op, zoals Haiko Lageveen van het gelijknamige loonbedrijf, die hier zijn verhaal deelt, of Van Berkel, dat de machines van Leenders overnam.

GROTE VERANDERINGEN

"De sector beweegt en bedrijven veranderen mee", zegt Maurice Steinbusch, beleidsmedewerker agrarisch loonwerk bij Cumela. "Mis-

schien gebeurt dat sterker dan we gewend zijn. Het was en is nog altijd een erg dynamische sector, die zich ook kenmerkt door nieuwkomers." Die dynamiek gaat verder dan het agrarisch loonwerk. "We bevinden ons midden in een aantal grote transitie die alle ondernemers raken", zegt Dieuwer Heins van Cumela Advies. Samen met zijn collega's André de Swart en Ad Karelse begeleidt hij bedrijven. "Ik noem de energietransitie, de grondstoffentransitie, de circulaire transitie en de landbouw- en voedseltransitie als voorbeelden." Daar bovenop komen de meer sectorspecifieke uitdagingen. "Er is geen opvolger, er zijn te weinig mensen om het werk te kunnen doen, het rendement daalt, de ondernemer heeft geen plezier of passie meer in het loonwerk, de investeringen zijn te hoog en er is onzekerheid over het toekomstperspectief", somt Maurice op. "Vaak maakt een ondernemer een keuze als gevolg van een combinatie van deze redenen", zegt hij. Dat bevestigt Dieuwer. "Als een ondernemer besluit om te stoppen met agrarisch loonwerk of dit flink minder gaat doen, komt dat altijd door een combinatie van redenen. Het is nooit maar één reden."

ONZEKERE MARKT

"Het laatste halfjaar zie je dat met name bedrijven die actief zijn in de melkveehouderij bijvoorbeeld het oogstwerk en/of de mestaanwending afsto-

**'ALS HET TOEKOMST-
PERSPECTIEF
WEGVALT, VERDWIJNT
OOK HET PLEZIER EN
DAARMEE DE REDEN
OM HET WERK TE
BLIJVEN DOEN'**

WESTRA BV VOERT STRATEGISCHE KOERSWIJZIGING DOOR

In september 2023 kondigt Westra BV aan vanaf 1 januari 2024 te stoppen met het agrarisch loonwerk. Een grote verrassing voor de klanten en loonwerkers in de omgeving. In een bericht op de website laat het bedrijf weten dat de wijzigingen in het landbouwbeleid de doorslag gaven. Het maakte van het rendabel houden van het werk een te grote uitdaging. Een verantwoorde stap, maar geen gemakkelijke. "Westra BV kijkt met trots terug op de agrarische activiteiten."

ten”, duidt Maurice Steinbusch wat hij in het veld ziet gebeuren. “Deze keuze maken ondernemers omdat ze zich zorgen maken over de gevolgen van het afschaffen van de derogatie voor melkveebedrijven. We bevinden ons in een onzekere situatie, waarin we niet weten hoeveel ruimte de landbouwsectoren de komende jaren krijgen.”

Dammie van der Poel vult aan: “In de melkveehouderij speelt stikstof een grote rol. Ook heeft het afschaffen van de derogatie en daarmee het verloren gaan van plaatsingsruimte voor dierlijke mest grote gevolgen voor de financiële situatie van deze bedrijven. In de akkerbouw leveren een steeds beperkter gewasbeschermingsmiddelenpakket en extra regeldruk vanwege de waterkwaleit juist weer uitdagingen op”, aldus de sectievoorzitter. In Ondernemerslessen elders in dit nummer van Grondig lees je bijvoorbeeld dat als gevolg daarvan teelten uit een gebied verdwijnen en ergens anders weer opkomen.

“Gebrek aan toekomstperspectief door regeldruk en onduidelijkheid uit Den Haag”, zo vat Dieuwier Heins het samen. Hij ziet dat dit de laatste tijd een belangrijke doorslaggevende reden was voor ondernemers om een keuze te maken. “Kijk, zolang je plezier in het werk hebt en je maakt een beetje rendement, dan is dat voor veel ondernemers voldoende. Totdat het toekomstperspectief wegvalt. Dan verdwijnt ook het plezier en daarmee de reden om het werk te blijven doen.” Het benadrukt waarom de sector zo hard zijn best doet om die duidelijkheid te krijgen. “We hebben duidelijkheid nodig vanuit Den Haag”, antwoordt Dammie dan ook meteen op de vraag wat het agrarisch loonwerk nodig heeft.

TOEKOMST VOOR AGRARISCH LOONWERK

De mannen rekenen erop dat er uiteindelijk duidelijkheid komt. “En er is nog steeds een toekomst voor agrarische loonbedrijven”, stelt Maurice Steinbusch vast. “De schaalvergroting zet namelijk door. Dit betekent dat de vraag naar arbeid in de landbouw blijft, mede doordat er nog steeds arbeid uit de landbouw vloeit. Dit vangt de sector nog niet op met automatisering. Iemand moet het agrarisch werk in het buitengebied doen en loonwerkers zijn hierin gespecialiseerd”, aldus Maurice. Wel raden hij en Dammie ondernemers aan om met klanten het gesprek te blijven voeren en goed de vinger aan de pols te houden bij de klanten.

Dieuwier draait dat juist om en raadt ondernemers aan om zelf de regie te houden. “Er zijn veel zaken waar je geen invloed of maar beperkt invloed op hebt, dus dan is het toch goed om zelf aan het stuur te blijven staan”, stelt hij vast. Dat zegt de adviseur met in het achterhoofd een gemiddeld rendement van tussen de nul en drie

HOU DE REGIE OVER JOUW BEDRIJF

Verkenning, eisen & wensen en oriëntatie bedrijf zijn de eerste twee stappen in een strategisch bedrijfsproces. “Ik raad elke ondernemer aan om in elk geval één keer per jaar hier een gesprek over te hebben”, zegt Dieuwier Heins, adviseur bedrijfskundige zaken bij Cumela Advies. “Neem de tijd om te klankborden. Dat kan met ons, maar ook met je familie, een vriend of een andere vertrouwenspersoon”, aldus Heins. Hij ziet dat sommige ondernemers dit lastig vinden, heel druk zijn en er niet de tijd voor nemen of er de rust niet voor hebben. “Ze weten ons te vinden als ze ergens tegenaan lopen. Toch is het nog belangrijker om al daarvoor het gesprek te gaan voeren. Bij verkenning praten we bijvoorbeeld over het persoonlijke verhaal van de ondernemer. Denk aan vragen als: waar wil je tijd aan besteden? Bij oriëntatie bedrijf gaat het dan weer over de richting van het bedrijf en de externe ontwikkelingen die je ziet, zowel de kansen als de bedreigingen. Bijvoorbeeld: wie zijn over vijf jaar mijn klanten? Welke mogelijkheden bieden automatisering en digitalisering? Enzovoorts. Besluit je om zo verder te gaan? prima! Wanneer ze voor het maken van belangrijke keuzes staan, raad ik ondernemers aan: bedenk zoveel mogelijk toekomstscenario's voor je bedrijf. Zet de voor- en nadelen op een rij. Realistisch of niet, benoem ze. Alle inzichten kunnen helpen en het voorkomt dat je achteraf denkt: had ik maar... Na deze stap volgen de stappen sparren, nadenken, haalbaarheid onderzoeken, keuze maken en uitvoeren. Het helpt je om de regie over je bedrijf te houden.”

Meer weten: www.cumela.nl/nieuws/stappenplan-voor-een-succesvolle-bedrijfsoverdracht of scan de QR-code. Daar vind je ook het korte stappenplan koers bepalen.

Verkenning eisen & wensen

- Persoonlijk
- Inkomen
- Bedrijfswoning
- Familieverhoudingen

Oriëntatie bedrijf

- Visie en strategie
- Organisatie
- SWOT-analyse
- Financieel



procent voor het agrarisch loonwerk. “En het gaat bij investeringen om grote sommen geld.”

INVESTEREN LASTIG

Dammie van der Poel beaamt dat en brengt het gesprek terug naar de praktijk. “In vergelijking met een aantal jaren geleden gaat investeren niet zo gemakkelijk meer. Kostte een opraapwagen in 2007 nog € 45.000,-, in 2023 ging het al om € 110.000,-. Dat is tweeënhalve keer zoveel. Daar komt een stijgende rentevoet nog bij.”

Maurice becijfert dat de sector de laatste twee jaar met een kostenstijging van rond de twintig procent te maken kreeg. Hoewel ook de perso-

‘IN DE PRAKTIJK GAAT HET OM EEN HEEL LASTIGE, VAAK EMOTIONELE BESLISSING’

**'IK HEB EEN
OPVOLGER,
MAAR HET
SCHEELDE NIET
VEEL OF HIJ HAD
HET AGRARISCH
LOONWERK
AFGESCHREVEN'**

neelskosten, het lastiger vinden van nieuwe personeel en hogere brandstofkosten de sector uitdagen, noemen ondernemers die doorgaans niet als reden om het agrarische werk af te schalen. Een andere reden wordt wel genoemd en heeft te maken met de verbreding in de bedrijven. "Naast de regeldruk in het agrarisch werk nemen de eisen in ons andere werk ook toe", stelt Dammie vast. "Een heel belangrijke op dit moment: emissievrij werken. Ook dit vraagt grote investeringen en brengt onzekerheid mee of klanten dit willen betalen", aldus de sectievoorzitter. Dat betekent dat ondernemers soms de keuze maken om te stoppen met een type werk en daarmee middelen vrij te maken om in een ander onderdeel te kunnen opschalen.

"Als sectie Agrarisch loonwerk binnen Cumela werken we aan een aantal onderwerpen om dit ook in de toekomst aantrekkelijk te houden", zegt Maurice over wat Cumela doet. "We denken mee met beleidsmakers over hoe we in de landbouw fossiele brandstoffen gaan afbouwen. Dat zal volgens ons nog even duren, omdat er voor name het zware werk nog geen oplossingen voorhanden zijn. Ook helpen we de sector door mee te werken aan weerbare teelten en methoden die inspelen op een mindere beschikbaarheid van synthetische gewasbeschermingsmiddelen. Ook werken we mee aan het terugdringen van emissies van gewasbeschermingsmiddelen en meststoffen richting grond- en oppervlaktewater. Daar moet de landbouwsector meer grip op krijgen en daar kunnen wij als dienstverlener voor de sector aan meehelpen."

Aantal bedrijven per provincie dat meer dan 5 en meer dan 75 procent van de omzet uit agrarisch loonwerk haalt.

WERK WAAR WE TROTS OP ZIJN

"Op het erf komt dit allemaal samen. Het betekent dat een ondernemer goed moet overwegen en nadenken over wat die wel of niet gaat doen. Waar kies je voor in je bedrijf?", zegt Maurice. "Het is jammer dat bedrijven - deels - stoppen met agrarisch loonwerk. Het is ook goed dat ondernemers keuzes maken. Die keuze is niet gemakkelijk. In de praktijk gaat het om een heel lastige, vaak emotionele beslissing. Ja, het bedrijf gaat vaak door na het stoppen met het agrarisch loonwerk, maar het is niet het bedrijf waarmee de drie generaties of meer zijn begonnen. 'Met spijt in het hart', klinkt het dan ook vaak in verklaringen naar buiten. Er open over praten lukt ze vaak in het begin nog niet. Toch helpt het ons als sector als we er met z'n allen meer openheid aan gaan geven."

Dammie is al jaren bezig met toekomst van zijn bedrijf en is blij dat hij erin is geslaagd om een opvolger te vinden, zodat het bedrijf doorgaat. "Ik heb een opvolger, maar het scheelde niet veel of hij had het agrarisch loonwerk afgeschreven", zegt Dammie. "In het kort zag hij mij altijd werken, ik was altijd druk. Dat wilde hij niet voor zichzelf. Pas na mijn burn-out veranderde ik zaken en ben ik meer rust gaan inbouwen. Sinds dat moment kreeg mijn opvolger interesse in het werk." Daar zit volgens hem richting andere ondernemers een belangrijke les in. "De jeugd moet uiteindelijk wel door willen gaan met agrarisch loonwerk. Het is werk om trots op te zijn. Elke keer als het weer lukt om het gewas op tijd binnen te krijgen, geeft dat mij en mijn medewerkers een enorme kick. Prachtig mooi en dat moeten we ook door kunnen geven."

**'IK HEB EEN
OPVOLGER, MAAR
HET SCHEELDE NIET
VEEL OF HIJ HAD
HET AGRARISCH
LOONWERK
AFGESCHREVEN'**

Agrarisch Loonwerk meer dan 5%



Agrarisch Loonwerk meer dan 75%



'De klanten wilden hun vakmensen niet kwijt'

LAGEVEEN ACHLUM BV SPRONG IN HET
GAT DAT WESTRA BV ACHTERLIET

In 2023 haalden 103 Cumela-leden in Friesland meer dan vijf procent van de omzet uit agrarisch loonwerk en 35 daarvan zelf meer dan 75 procent. Tegelijkertijd besloten diverse bedrijven hier (deels) te stoppen met agrarisch loonwerk, zoals in de omgeving van Achlum. De aankondiging van Westra BV, een bedrijf met een grote agrarisch tak, zorgde voor paniek onder boeren. "De klanten wilden hun vakmensen niet kwijt", zegt Haiko Lageveen, die met zijn bedrijf in dat gat sprong.

"Ik zie het agrarisch loonwerk als een stabiele factor, want dat werk komt elk jaar terug. Ongeveer vijftig procent van ons werk bestaat hieruit", vertelt Haiko Lageveen. Toch besloot hij pas te investeren in het agrarische werk toen andere loonwerkers bekend maakten daarmee te stoppen. "Eerst stopte loonbedrijf Rispen-Miedema", vertelt hij. "Daar nam ik een medewerker van over. Toen stopte totaal onverwacht Westra BV met agrarisch loonwerk. Dat bedrijf deed zijn werk hartstikke goed en bestreek best een groot gebied: van Makkum tot aan Berlikum aan toe en misschien nog verder. Daar zitten wij middenin."

**'IN TOTAAL KREEG IK ER ONGEVEER TWINTIG
KLANTEN BIJ, WAARONDER EEN HEEL GROTE'**

EERST NIET BLIJ

Toch was Haiko eerst niet blij met de ontwikkelingen. "Je hebt net een plaatje bedacht voor je bedrijf. Het was prima zo, behapbaar, en dan gebeurt dit. Tegelijkertijd is het een kans die je maar één keer krijgt", aldus de ondernemer. Wat speelde, was dat hij halverwege 2023 besloot om Heeres Mix- en Pomptechneek BV over te nemen en daarmee in een niche te stappen en niet te gaan vechten in het agrarisch loonwerk. Na de overname ging het bedrijf onder eigen naam door. "Dan laat je het nieuws van Westra op je inwerken. Klanten van Westra belden mij of ik zocht contact. Er bleek best een beetje paniek te zijn. Toen ik ze de vraag stelde wat ze wilden, bleken vooral de jongens van Westra, de vakmensen, belangrijk te zijn. Die wilden ze niet kwijt. Wij gingen daarna met Westra praten en zijn vervolgens de jongens gaan benaderen. Ze hoefden niet weg bij Westra en konden instromen in ander werk. De keuze mochten ze zelf maken."



EERST VAKMENSEN, DAN INVESTEREN

"Drie jongens kozen ervoor om bij ons te gaan werken", vertelt Haiko. "Daar zijn we blij mee. Nu hebben we in totaal vijftien medewerkers in het loonwerk. Ik bereid me op deze manier voor op de toekomst. Pas nadat ik de medewerkers had, begon het investeren in machines. In totaal kreeg ik er ongeveer twintig klanten bij, waaronder een heel grote." Zo breidt het werk zich steeds meer uit. "Twee jaar geleden begonnen we met hakselen op verzoek van de klanten, alleen nog gras", vertelt Haiko. "Voor maïs had ik een samenwerking en daar komt nu meer werk bij. Wij investeerden voor de nieuwe klanten in een sleepslangset en een hakseltrein en we gaan maïs hakselen. Dat doen we omdat we werk voor een grote voerleverancier gaan doen. Factureren doen we deels via een abonnementsstelsel, dus betaling per maand, elke maand een overzicht van het werk en een verrekening aan het einde van het jaar. Dat doen we aan de hand van projecten in de software van Agro IT." Haiko ziet nog goede kansen. "Het land blijft wel, en als het hier niet kan, waar dan wel? We hebben hier weinig stikstofgevoelige gebieden. Binnenkort komt mijn broer ook in het bedrijf."