Green paper Bedrijfsspecifieke Weidegang (BSW)

van geregistreerde weideuren naar een toekomstbestendige, gestaffelde weidepremie

Een initiatief vanuit het project Meet Weet Weidegang

Praktijkvoorstel voor doorontwikkeling en sectorbrede invoering

November 2026

Voorwoord

Met dit Green Paper presenteren de deelnemende melkveehouders van het project Meet Weet Weidegang aan ZuivelNL en de Nederlandse Zuivel Organisatie (NZO) een voorstel voor beloning naar rato van werkelijk gerealiseerde weideuren. Het uitgangspunt is een gestaffelde weidepremie, waarbij melkveehouders die hun koeien langer laten weiden daarvoor ook meer worden beloond.

De Nederlandse zuivelsector heeft een duidelijke ambitie: meer koeien, waaronder jongvee, langer laten weiden. Die ambitie vraagt om een beloningssysteem dat niet alleen onderscheid maakt tussen wel en niet weiden, maar ook rekening houdt met het aantal uren dat melkveehouders hun koeien daadwerkelijk weiden.

De huidige weidepremie heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het stimuleren van weidegang. Voor weidegang geldt doorgaans de ondergrens van 120 dagen en 720 uur per jaar. Melkveehouders die aanzienlijk meer uren realiseren, ontvangen daarvoor bij veel zuivelondernemingen geen afzonderlijke extra beloning. Dat doet onvoldoende recht aan de inspanningen van ondernemers die hun bedrijfsvoering hebben ingericht op langdurige weidegang. Bovendien sluit een beloning die vooral op een minimumgrens is gebaseerd niet goed aan bij de ambitie van de sector om de duur van weidegang substantieel te verlengen.

Langere weidegang draagt niet alleen bij aan dierenwelzijn en het maatschappelijke aanzien van de melkveehouderij, maar biedt ook mogelijkheden om ammoniakemissies te verminderen. Dat laatste is wetenschappelijk onderzocht en geeft langere weidegang extra betekenis voor de duurzaamheidsambities van de zuivelsector.

Binnen het project Meet Weet Weidegang is daarom Bedrijfsspecifieke Weidegang (BSW) ontwikkeld. De basis wordt gevormd door gerealiseerde weideuren per koe, die worden geregistreerd en vastgelegd. Deze uren kunnen worden gebruikt voor een gestaffelde weidepremie, waarbij melkveehouders naar rato van hun gerealiseerde weidegang worden beloond.
BSW kent daarnaast een tweede toepassing: het vertalen van geborgde weideuren naar berekende ammoniakreductie. De wetenschappelijke validatie daarvan is onderwerp van een afzonderlijk Green Paper aan het ministerie van LVVN.

De zuivelsector hoeft die validatie niet af te wachten om een beloningssysteem op basis van geregistreerde weideuren te ontwikkelen.

Met dit Green Paper nodigen de deelnemende melkveehouders ZuivelNL en de Nederlandse zuivelondernemingen uit om samen met hen BSW door te ontwikkelen tot een toekomstbestendige, gestaffelde weidepremie, met beloning naar rato van werkelijk gerealiseerde weideuren als uitgangspunt.

Het projectteam Meet Weet Weidegang

E-mail: info@meetweetweidegang.nl

MEET WEET WEIDEGANG

BSW Bedrijfsspecifieke Weidegang

Inhoud

Voorwoord	02
Samenvatting	04
Aanbevelingen aan de zuivelsector	05
De zuivelsector wil langer en meer weidegang	06
Wat is Bedrijfsspecifieke Weidegang?	07
Beloning naar rato is geen nieuw principe	08
Extra weidegang heeft meerwaarde voor de melkveehouderij	09
Een toekomstbestendige weidepremie	10
Financiering en waarde voor de zuivelsector	11
Aansluiten bij de strategische heroriëntatie	12
Slotwoord	13
Bronnen en literatuur	14

MEET WEET WEIDEGANG

BSW Bedrijfsspecifieke Weidegang

Samenvatting

De Nederlandse zuivelsector profiteert van het positieve imago van koeien in de wei. Maar melkveehouders die hun koeien meer uren laten weiden dan de norm, zien die extra prestatie bij veel zuivelondernemingen niet terug in hun melkprijs.
De huidige weidepremie is gekoppeld aan minimaal 720 weideuren, verdeeld over ten minste 120 dagen. Het verschil tussen bijvoorbeeld 800, 1.500 en 3.000 uur wordt daardoor niet structureel beloond.

Met dit Green Paper presenteren de deelnemende melkveehouders van Meet Weet Weidegang het concept Bedrijfsspecifieke Weidegang (BSW) als basis voor een gestaffelde weidepremie. Het uitgangspunt is beloning naar rato van gerealiseerde en geregistreerde weideuren. Daarmee worden zowel extra weideuren gestimuleerd als de prestaties gewaardeerd van melkveehouders die al meer weiden dan de norm.

Het voorstel sluit aan bij de ambitie van ZuivelNL om meer koeien langer te laten weiden. Het principe van een oplopende beloning is bovendien al eerder onderzocht door ABDTOPConsult (2023), in opdracht van de minister voor Natuur en Stikstof.
CONO Kaasmakers laat zien dat gestaffelde beloning ook binnen de Nederlandse zuivelsector kan worden toegepast.

Naast dierenwelzijn en het maatschappelijke imago heeft weidegang betekenis voor de duurzaamheidsdoelen van de zuivelsector. Onderzoek van CDM (2021), CLM (2022) en BIJ12/IPO (2026) laat zien dat extra weidegang ammoniakemissies vermindert.
BSW biedt perspectief om deze reductie op bedrijfsniveau te berekenen. De daarvoor ontwikkelde reductiestaffel moet nog wetenschappelijk worden gevalideerd. De financiële beloning van geregistreerde weideuren kan daarvan los worden ontwikkeld.

Het Green Paper werkt twee scenario's uit. In het eerste blijft de bestaande basisweidepremie behouden en ontvangen melkveehouders een aanvullende beloning voor extra weideuren. Het tweede scenario houdt rekening met een mogelijke wettelijke verplichting van minimaal 720 weideuren. In dat geval kan een gestaffelde premie de uren boven de verplichte ondergrens belonen.

Voor de uitvoering zijn afspraken nodig over de registratie en borging van weideuren, de opbouw van de staffel, de financiering en de aansluiting op bestaande melkprijs- en duurzaamheidsregelingen. Daarbij kunnen de ervaringen van bestaande beloningsprogramma's en de praktijkkennis van deelnemende melkveehouders worden benut.

De deelnemende melkveehouders nodigen ZuivelNL en de NZO uit om BSW door te ontwikkelen tot een toekomstbestendige, gestaffelde weidepremie. Het uitgangspunt daarbij is dat de beloning recht doet aan het werkelijk gerealiseerde aantal weideuren.

Het projectteam

MEET WEET WEIDEGANG

BSW Bedrijfsspecifieke Weidegang

Aanbevelingen aan de zuivelsector

Met dit Green Paper presenteren de deelnemende melkveehouders van Meet Weet Weidegang hun aanbevelingen aan ZuivelNL en de Nederlandse zuivelondernemingen voor de gezamenlijke doorontwikkeling van BSW tot een toekomstbestendige, gestaffelde weidepremie.

- Erken verschillen in gerealiseerde weideuren als basis voor beloning.
Laat de weidepremie oplopen naarmate melkveehouders meer weideuren realiseren. Benut daarbij bestaande kennis en ervaringen, zoals die van CONO en ABDTOPConsult, voor de doorontwikkeling van BSW tot een sectorbreed toepasbare systematiek.

- Ontwikkel een gestaffelde weidepremie op basis van geregistreerde weideuren.
Gebruik gerealiseerde en geregistreerde weideuren als basis voor de beloning. Betrouwbaarheid en controleerbaarheid van de registratie zijn daarbij belangrijke voorwaarden.

- Werk twee toekomstscenario's uit.
Behoud de bestaande basisweidepremie wanneer weidegang vrijwillig blijft, met een aanvullende beloning voor extra weideuren. Ontwikkel daarnaast een alternatief voor het geval een minimum van 720 uur wettelijk verplicht wordt.

- Onderzoek marktwaarde en financiering.
Betrek zuivelondernemingen, afnemers en melkveehouders bij het bepalen van premiehoogten en financieringsmogelijkheden. Voorkom dat een hogere weidepremie uitsluitend wordt gefinancierd door bestaande vergoedingen voor andere melkveehouders te verlagen.

- Betrek de initiatiefnemende melkveehouders bij de doorontwikkeling.
Benut hun praktijkervaring en betrek daarnaast melkveehouders met uiteenlopende aantallen weideuren en verschillende bedrijfssystemen, waaronder robotmelkbedrijven.

Het concrete verzoek is om beloning naar rato van werkelijk gerealiseerde weideuren op te nemen als uitgangspunt bij de lopende strategische heroriëntatie op weidegang.
De deelnemende melkveehouders willen samen met ZuivelNL en de NZO het BSW-concept doorontwikkelen en uitwerken voor toepassing binnen bestaande melkprijs- en duurzaamheidsregelingen.

De zuivelsector wil langer en meer weidegang

Een uitgesproken ambitie vraagt om een passende beloning

De zuivelsector staat voor een belangrijke opgave. Het aandeel melkveebedrijven dat weidegang toepast, is de afgelopen jaren gedaald. In 2025 kwam dit uit op 78,2%. Daarvan paste 71,7% volledige weidegang toe en 6,6% deelweidegang.
Dat ligt onder het streven van 81,2% uit het Convenant Weidegang.

In december 2025 bevestigde ZuivelNL dat de sector het aantal weidende koeien wil vergroten en de duur van de weidegang substantieel wil verlengen. In mei 2026 werd aangekondigd dat de betrokken partijen werken aan nieuwe definities, doelen en een gezamenlijke aanpak.
Daarbij worden onder meer het beter inpassen van weidegang op moderne melkveebedrijven, het toegankelijk maken van registratietechnieken en het benutten van ammoniakreductie als mogelijke oplossingen genoemd.

De vraag is welke economische prikkel bij deze ambitie past.

De bestaande weidepremie heeft een belangrijke functie als stimulans voor deelname. Maar wanneer een melkveehouder na het behalen van de minimumgrens geen aanvullende beloning ontvangt voor extra uren, ontbreekt een financiële prikkel om de beweidingsduur verder te vergroten.

Wie langer en meer weidegang als sectordoel stelt, moet ook de extra gerealiseerde weideuren zichtbaar kunnen waarderen.

Dit betekent niet dat iedere melkveehouder hetzelfde aantal uren moet bereiken.
De mogelijkheden verschillen door onder meer huiskavel, grondsoort, veebezetting, koeverkeer en melksysteem. Een gestaffelde beloning laat ondernemers de ruimte om binnen hun eigen bedrijfsvoering meer uren te realiseren.

Wat is Bedrijfsspecifieke Weidegang?

Bedrijfsspecifieke Weidegang (BSW) is een systematiek waarin de gerealiseerde weideuren per dier worden vastgelegd en gebruikt voor een herkenbare waardering van weidegang.

De basis bestaat uit drie onderdelen: geborgde weideuren per dier, een vertaling van die uren naar een beloningsstaffel en de mogelijkheid om dezelfde uren te benutten voor een afzonderlijke bedrijfsspecifieke ammoniakberekening.

Voor de zuivelsector staat de beloning centraal.

De gerealiseerde weideuren worden geregistreerd en vastgelegd. Voor toepassing binnen een gestaffelde weidepremie zijn betrouwbaarheid en controleerbaarheid van deze gegevens belangrijke voorwaarden.
De staffel kan vervolgens aansluiten op het gemiddelde aantal gerealiseerde weideuren per melkkoe per jaar. Daarbij moeten de definities van weideuren, de betreffende diergroep en de periode van registratie eenduidig zijn.

Een belangrijke eigenschap van BSW is dat niet alleen nieuwe verbeteringen worden gewaardeerd, maar ook de extra weideuren die melkveehouders al jarenlang realiseren. Dat maakt het instrument relevant voor zowel bedrijven die hun weidegang willen uitbreiden als voor koplopers die al veel uren weiden.

Ook droge koeien en jongvee belonen
Onder BSW valt ook de weidegang van droogstaande koeien en jongvee. Naast een gestaffelde weidepremie voor melkgevende koeien wordt daarom voorgesteld om ook de weidegang van deze diercategorieën financieel te waarderen. Daarmee sluit het voorstel aan bij de ambitie van de zuivelsector om ook meer jongvee te laten weiden.

Voor droogstaande koeien worden de gerealiseerde weideuren meegenomen in de berekening van het gemiddelde aantal weideuren per melkkoe. Daarmee telt ook de weidegang tijdens de droogstand mee voor de gestaffelde weidepremie.

Voor jongvee wordt een afzonderlijke beloningsstaffel voorgesteld, gebaseerd op geregistreerde weideuren per dier per jaar of per groep dieren. De staffelgrenzen en de hoogte van de vergoeding worden afzonderlijk vastgesteld, rekening houdend met de verschillen tussen jongvee en melkgevende koeien.

Zo ontstaat een beloningssysteem waarin ook de weidegang van droogstaande koeien en jongvee wordt gewaardeerd en melkveehouders worden gestimuleerd om deze dieren te weiden.

Beloning naar rato is geen nieuw principe

BSW start niet bij nul.
In het rapport *Normeren en beprijzen van stikstofemissies – Sturen op stikstof* onderzocht ABDTOPConsult in 2023, in opdracht van de minister voor Natuur en Stikstof, verschillende mogelijkheden om stikstofemissies te verminderen.
Maatregelfiche L9, *Stimulering van weidegang*, beschrijft een mogelijke financiële systematiek waarbij het aantal weideuren bepalend is voor de prikkel.

Het rapport bespreekt een omslagpunt in het aantal uren, de mogelijkheid van heffingen en premies en een systematiek met blokken van 250 weideuren. Daarbij wordt het belang van betrouwbare registratie uitdrukkelijk benoemd. De voorgestelde publieke systematiek is niet hetzelfde als een zuivelpremie. Het rapport bevat ook geen advies over de hoogte van premies die zuivelondernemingen zouden moeten uitkeren.

Maar de betekenis voor dit Green Paper is duidelijk: het principe om financiële waardering te koppelen aan het aantal gerealiseerde weideuren is al eerder op beleidsniveau onderzocht. De bestaande weidepremie van de zuivelsector vormt daarbij expliciet een aanknopingspunt.

BSW vertaalt dit principe naar een concrete toepassing binnen de melkprijs: een oplopende beloning naarmate een melkveehouder meer geborgde weideuren realiseert.

CONO laat zien dat differentiatie mogelijk is
Ook binnen de Nederlandse zuivelsector bestaat al ervaring met gestaffelde beloning. CONO Kaasmakers kent binnen het programma Caring Dairy 2025–2030 aanvullende beloningen voor melkveehouders die langer weiden. De standaardweidepremie blijft daarbij onderscheiden van een extra beloning voor hogere prestatieniveaus.

Prestatie melkvee	Extra beloning binnen Caring Dairy
Minimaal 150 dagen of 1.500 uur	0,05 cent/kg melk
Minimaal 180 dagen of 1.800 uur	0,10 cent/kg melk
Minimaal 200 dagen of 2.000 uur	0,15 cent/kg melk

Deze bedragen komen boven op de standaardweidepremie en maken onderdeel uit van een breder duurzaamheidsprogramma.

Het voorbeeld laat zien dat een zuivelonderneming verschillende niveaus van weidegang kan opnemen in haar beloningssystematiek.

BSW ziet de CONO-staffel als inspiratiebron. Het BSW uitgangspunt gaat echter verder: een brede sectorale ontwikkeling waarbij gerealiseerde en geborgde weideuren structureel de basis vormen voor een oplopende beloning.

Extra weidegang heeft meerwaarde voor de melkveehouderij

De Nederlandse zuivelsector profileert zich nadrukkelijk op duurzaamheid, dierenwelzijn en verantwoord ondernemen. Langere weidegang kan aan meerdere van deze doelstellingen bijdragen. Naast de maatschappelijke waardering voor koeien in de wei is ook de vermindering van ammoniakemissies een belangrijk argument.

Weidegang biedt koeien de mogelijkheid om natuurlijk gedrag te vertonen en draagt bij aan het maatschappelijke aanzien van de melkveehouderij. Voor melkveehouders betekent langdurige weidegang ook keuzes in de bedrijfsvoering. Een goede beweidingsstrategie vraagt om afstemming tussen grasaanbod, rantsoen, melkproductie, arbeid en koeverkeer.

Vooral op bedrijven met automatische melksystemen is het realiseren van veel weideuren een prestatie die vakmanschap en een passende bedrijfsinrichting vraagt.

Wetenschappelijk onderbouwde ammoniakreductie
De bijdrage van weidegang aan ammoniakreductie is in verschillende onderzoeken doorgerekend. De Commissie Deskundigen Meststoffenwet (CDM) berekende in 2021, in opdracht van het toenmalige ministerie van LNV, dat een stijging van het landelijke gemiddelde van 1.031 naar 1.211 weideuren per melkkoe tot een emissievermindering van 0,7 kiloton ammoniak op sectorniveau kon leiden.

CLM Onderzoek en Advies berekende in 2022 voor een voorbeeldbedrijf een afname van de berekende bedrijfsemissie bij uitbreiding van de weidegang. Bij de vergelijking tussen volledig opstallen en 2.800 weideuren bedroeg de herberekende vermindering 24%. Het betreft de uitkomsten van één bedrijfsmodel, niet een algemeen geldende reductiefactor.

Recent onderzoek van BIJ12/IPO uit mei 2026 berekende bij een uitbreiding van 720 naar 1.220 weideuren een vermindering van de totale ammoniakemissie op bedrijfsniveau van 3 tot 7,5%. De betrouwbaarheid van deze effectinschatting wordt als matig beoordeeld.

Deze onderzoeken laten zien dat extra weidegang onder bepaalde bedrijfsomstandigheden tot minder ammoniakemissie kan leiden. Daarmee is langere weidegang niet alleen van betekenis voor dierenwelzijn en het sectorimago, maar ook voor de vermindering van stikstofemissies.

BSW verbindt twee vormen van waardering
Binnen BSW wordt gewerkt aan een forfaitaire reductiestaffel en de mogelijkheid van bedrijfsspecifieke ammoniakberekeningen. De voorgestelde reductiepercentages moeten nog onafhankelijk worden gevalideerd. Daarvoor is een afzonderlijk Green Paper aan het ministerie van LVVN opgesteld.
Voor de zuivelsector biedt dit een belangrijk perspectief. Een gestaffelde weidepremie beloont langere weidegang als concrete prestatie en stimuleert tegelijkertijd een managementmaatregel die kan bijdragen aan de vermindering van ammoniakemissies.

Daarmee kan BSW twee toepassingen verbinden: financiële waardering van gerealiseerde weideuren door de zuivelsector en de berekende ammoniakreductie binnen het stikstofbeleid op bedrijfsniveau.

Een toekomstbestendige weidepremie

De positie van weidegang in wet- en regelgeving is in beweging.

Maatschappelijke organisaties pleiten ervoor weidegang wettelijk te verplichten als onderdeel van een dierwaardige veehouderij. In november 2026 heeft de Dierenbescherming opnieuw kritiek geuit op het ontbreken van weidegang in de voorgenomen wetgeving.
Als een minimumaantal weideuren wettelijk verplicht wordt, kan de bereidheid van zuivelondernemingen om voor dat minimum een afzonderlijke premie uit te keren veranderen. Een beloningssysteem dat uitsluitend aan het behalen van de bestaande ondergrens is gekoppeld, is daardoor kwetsbaar.

Een staffel op basis van gerealiseerde uren behoudt ook bij een wettelijke minimumgrens zijn functie: het financieel waarderen van weidegang die verder gaat dan het verplichte niveau.

Twee scenario's

	Scenario A Weidegang blijft vrijwillig	**Scenario B Minimaal x aantal uur wordt verplicht**
Uitgangspunt	Bestaande basisweidepremie blijft behouden	Wettelijke ondergrens vormt het vertrekpunt
Beloning	Aanvullende premie voor extra gerealiseerde uren	Gestaffelde premie voor uren boven x aantal verplichte
Start extra waardering	Direct boven de basisgrens	Direct boven de wettelijke ondergrens
Doel	Deelname behouden en langere weidegang belonen	Extra weidegang aantrekkelijk houden
Basispremie	Behoud als uitgangspunt	Afzonderlijke beoordeling door de sector

In beide scenario's is het uitgangspunt hetzelfde: ieder hoger niveau van gerealiseerde weidegang moet perspectief bieden op een hogere beloning.

De staffel moet daarom worden ontworpen zonder grote onbeloonde intervallen. Het is niet logisch om enerzijds extra weideuren te stimuleren en anderzijds pas honderden uren boven een grens de eerste aanvullende vergoeding toe te kennen.

Een staffel met kleinere urenstappen, bijvoorbeeld blokken van 250 uur zoals ABDTOPConsult heeft verkend, kan hiervoor een vertrekpunt zijn. Ook een meer geleidelijke opbouw verdient onderzoek. Een definitieve indeling en premiehoogten zijn aan de zuivelsector in samenspraak met melkveehouders en marktpartijen.

Financiering en waarde voor de zuivelsector

Een investering in de eigen sectorambities

Een gestaffelde weidepremie brengt kosten met zich mee. Dat vraagt om een overtuigende financiering en een herkenbare meerwaarde voor de zuivelonderneming. Die meerwaarde ligt niet alleen in het stimuleren van langer en meer weidegang. Zuivelondernemingen investeren in duurzaamheid, dierenwelzijn en het maatschappelijk draagvlak voor de melkveehouderij. Langer en meer weiden draagt bij aan deze doelstellingen.

Daar komt de mogelijke vermindering van ammoniakemissies bij. De wetenschappelijke onderzoeken van CDM, CLM en BIJ12/IPO laten zien dat extra weidegang tot minder ammoniakemissie leidt.

Voor zuivelondernemingen biedt BSW daarmee een mogelijkheid om hun duurzaamheidsambities concreter te verbinden aan de prestaties van melkveehouders. Door gerealiseerde weideuren te registreren en naar rato te belonen, wordt zichtbaar welke inspanning ondernemers leveren. De bijbehorende ammoniakreductie kan afzonderlijk worden berekend en onderbouwd.

Een hogere premie levert echter niet automatisch een hogere opbrengst in de markt op. Zuivelondernemingen zullen daarom met afnemers en andere ketenpartijen moeten onderzoeken waar aanvullende marktwaarde kan worden gerealiseerd. De Routekaart naar een dierwaardiger en toekomstbestendige melkveehouderij benoemt het belang van financiering en samenwerking binnen de keten.

Daarbij verdient het verschil tussen stimulering en waardering aandacht.
Een beloningsregeling moet melkveehouders prikkelen om meer uren te realiseren, maar moet ook de bedrijven erkennen die al jarenlang meer dan de ondergrens van 720 uur weiden. Een regeling die uitsluitend nieuwe verbeteringen beloont, zou deze voorlopers tekortdoen. Ook moet worden voorkomen dat een hogere premie uitsluitend wordt gefinancierd door bestaande vergoedingen voor andere melkveehouders te verlagen. De financiering vraagt daarom om transparante afspraken.

De economische uitdaging is niet alleen wat een extra weideuur mag kosten, maar ook welke waarde de zuivelsector aan langer en meer weidegang en de bijbehorende duurzaamheidsprestaties wil toekennen.

Aansluiten bij de strategische heroriëntatie

De zuivelsector is bezig met de heroriëntatie op weidegang. ZuivelNL heeft aangekondigd dat de verschillende voorstellen eind 2026 worden samengebracht in een vernieuwde aanpak. Dat biedt een concreet moment om BSW als voorstel vanuit de praktijk in te brengen.

De eerste stap hoeft niet het vaststellen van een volledige premiestaffel te zijn. Het belangrijkste is dat de sector beloning naar rato van werkelijk gerealiseerde weideuren als uitgangspunt onderschrijft.
Vervolgens kan een gezamenlijk traject worden ingericht waarin melkveehouders, zuivelondernemingen en marktpartijen de regeling verder uitwerken.
Daarbij horen een eenduidige urenbasis, passende staffelgrenzen, premiehoogten, financiering en aansluiting op bestaande melkprijs- en duurzaamheidsregelingen.

De ervaringen van CONO kunnen worden benut. Ook de praktijkkennis van melkveehouders binnen nu lopende projecten zoals Meet Weet Weidegang en Robot & Weiden? Voor elkaar! is relevant. Zij richten zich op onder meer registratie per koe en weidegang op robotmelkbedrijven. Waar nodig kan de uitvoerbaarheid op praktijkbedrijven worden getoetst. Een afzonderlijke langdurige proef hoeft echter geen voorwaarde te zijn om eerst het principe van een gestaffelde beloning te onderschrijven.

Daarmee wordt BSW niet een extra project naast bestaande initiatieven, maar een concreet voorstel binnen de gezamenlijke ontwikkeling van toekomstbestendige weidegang.

Slotwoord

De Nederlandse zuivelsector heeft veel bereikt met het stimuleren van weidegang. De bestaande weidepremie heeft daaraan een belangrijke bijdrage geleverd.
Maar de ambitie is inmiddels groter geworden. Het gaat niet alleen om het aantal bedrijven dat weidt, maar ook om het verlengen van de tijd die koeien daadwerkelijk buiten doorbrengen.

Dat vraagt om een volgende stap in de waardering van weidegang.

Met Bedrijfsspecifieke Weidegang stellen de deelnemende melkveehouders van Meet Weet Weidegang een systematiek voor waarin werkelijk gerealiseerde en geborgde weideuren de basis vormen voor een oplopende beloning.

De wetenschappelijke kennis, de beleidsmatige verkenning van ABDTOPConsult en de praktijkervaring binnen de zuivelsector bieden voldoende aanknopingspunten om dit principe verder uit te werken.

De zuivelsector heeft bovendien een eigen belang bij een beloningssysteem dat ook bij veranderende wetgeving langer en meer weiden aantrekkelijk houdt.

Met dit Green Paper vragen de initiatiefnemers de zuivelsector om beloning naar rato van werkelijk gerealiseerde weideuren als uitgangspunt te omarmen en samen met melkveehouders te vertalen naar een toekomstbestendige weidepremie.

Het projectteam en de deelnemende melkveehouders van Meet Weet Weidegang

November 2026

Bronnen en literatuur

[1] **ZuivelNL (2025).** *Zuivelsector houdt vast aan ambitie weidegang, met oog voor verandering.* 19 december 2025.
https://www.zuivelnl.org/nieuws/zuivelsector-houdt-vast-aan-ambitie-weidegang-met-oog-voor-verandering
[2] **ZuivelNL (2026).** *Weidegang vraagt om gamechangers: sector zet volgende stap in strategische heroriëntatie.* 28 mei 2026.
https://www.zuivelnl.org/nieuws/weidegang-vraagt-om-gamechangers-sector-zet-volgende-stap-in-strategische-herori%C3%ABntatie
[3] **ZuivelNL en Dierenbescherming (2024/2025).** *Routekaart naar een dierwaardiger en toekomstbestendige melkveehouderij.*
https://cms.dierenbescherming.nl/assets/common/default/Documenten/Routekaart-naar-een-dierwaardiger-en-toekomstbestendige-melkveehouderij.pdf
[4] **ABDTOPConsult (2023).** *Normeren en beprijzen van stikstofemissies – Sturen op stikstof.* 14 juni 2023, maatregelfiche L9, *Stimuleren van weidegang*, p. 138–145.
https://www.rijksfinancien.nl/sites/default/files/rapporten/stikstof/sturen-op-stikstof.pdf
[5] **CONO Kaasmakers (2025).** *Certificatieschema Caring Dairy 2025–2030.* Met name p. 7, indicator Weiden melkvee.
https://www.cono.nl/wp-content/uploads/2025/01/Certificatieschema-CD-Versie-2025-2030.pdf
[6] **CONO Kaasmakers.** *Caring Dairy – belonen op resultaat.*
https://www.cono.nl/onze-veehouders/caring-dairy/
[7] **Stichting Weidegang.** *Witte lijst meetsystemen voor individuele koeregistratie van weidetijd* en bijbehorende toelatingsvoorwaarden.
https://www.weidemelk.nl/nl/voorwaarden.html
[8] **Commissie Deskundigen Meststoffenwet (2021).** *Doorrekening bronmaatregelen stikstof in de melkveehouderij.* 9 juni 2021.
https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-993014
[9] **Rougoor, C. & Van der Schans, F. (2022).** *Kosteneffectiviteit van ammoniakmaatregelen.* CLM Onderzoek en Advies, CLM-1123, september 2022, tabel 3.4, p. 25.
https://www.clm.nl/wp-content/uploads/2022/11/1123-CLM-Rapportage-Kosten-van-ammoniak.pdf
[10] **BIJ12 (2026).** *Uniforme effectinschatting landbouw-bronmaatregelen voor vermindering van ammoniakemissies.* Versie 2, 12 mei 2026, factsheet over extra weidegang.
https://www.bij12.nl/wp-content/uploads/2026/05/BIJ12-rapport-update-2026-Uniforme-effectinschattingen.pdf
[11] **Dierenbescherming (2026).** *Wetgeving brengt verbetering, maar nog geen dierwaardige veehouderij.* 11 september 2026.
https://www.dierenbescherming.nl/actueel/wetgeving-brengt-verbetering-maar-nog-geen-dierwaardige-veehouderij
[12] **Dierenbescherming (2026).** *Dierwaardige veehouderij vraagt om meer lef van de politiek.* 5 november 2026.
https://www.dierenbescherming.nl/actueel/dierwaardige-veehouderij-vraagt-om-meer-lef-van-de-politiek