

“Je komt niet vanzelf op die maïshakselaar”

Hij begon dertien jaar geleden met het aanharken van bermen bij Roelofs in Lemelerveld. Nu is Robbert Alferink planner bij dit cumelabedrijf. Van niveau 2 klom hij op naar hbo. “Je moet zorgen dat je komt bovendrijven.”



Dat hij in het agrarisch loonwerk zou rollen, was al vroeg duidelijk. Hij groeide op op het platteland en ging in zijn vrije tijd aan het werk bij de boer. “Ik had wat met machines en techniek”, zegt Robbert Alferink (30). Hij begon na zijn vmbo zijn vervolgopleiding monteur/chauffeur loonwerk op het Groenhorst College in Emmeloord. Deze BOL-opleiding niveau 4 verloor zijn interesse door de vele lesuitval en de lange reistijd. Hij stopte en begon in Apeldoorn dezelfde opleiding op niveau 3 in BBL-vorm. “Dat paste mij veel beter. Bij

BOL doe je meer achtergrondkennis op dan bij BBL, maar ik wilde in de praktijk aan de slag. Ik ben ervan overtuigd dat als je interesse in iets hebt je je vanzelf daarin gaat verdiepen. Kennis doe je gaandeweg in de praktijk op. Voor BHV of VCA kun je gewoon een cursus volgen.”

Als BBL'er kwam hij in 2003 in dienst bij Roelofs in Lemelerveld. Hij begon met bempjes aanharken en gras zaaien, maar klom op. Sportvelden laseren, persen, kranen, alles kwam voorbij. “Ik heb het geluk gehad dat dit zo'n breed loonbedrijf is: agrarisch grondverzet, cultuurtechniek, monteurswerk, sportvelden, noem maar op. Het werd voor mij een uitdaging om met alle machines hier te kunnen werken.” Dat lukte vooral door zijn eigen instelling. “Loonbedrijven hebben geen tijd om vier man personeel voor één machine op te leiden. Daar is de tijd niet voor en bij complexe machines werkt dit niet. Vaker leer je dingen gewoon door 'nood breekt wet'. De vaste machinist is ziek, zijn invaller is op vakantie, dus word jij gevraagd voor die hakselaar.”

Het loonwerkonderwijs bestond vorig jaar een kwart eeuw. In die 25 jaar is er veel veranderd en nog steeds is er verandering gaande. Het onderwijs probeert daar continu op aan te sluiten, maar dat is geen eenvoudige taak. Daarnaast moet ook de moderne werkgever zijn werknemers blijven opleiden. Reden genoeg dus om aandacht te besteden aan de toekomst van morgen. Leren stopt nooit. Dit artikel is de laatste aflevering van de serie 25 jaar loonwerkonderwijs.

Vakmanschap in de cumelasector

De sociale partners in de cumelasector (een samenwerking tussen werkgevers- en werknemersorganisaties CUMELA Nederland, CNV Vakmensen, FNV Agrarisch Groen en Vakvereniging Het Zwarte Corps) willen behoud, ontwikkeling en verbetering van het vakmanschap in de cumelasector stimuleren. Een werkgroep onderzoekt wat 'vakmanschap' inhoudt en wat de behoefte is vanuit de praktijk om vakmanschap te behouden en te versterken. De werkgroep zal vervolgens aanbevelingen doen en handvatten aanreiken om 'een leven lang leren', of beter gezegd 'een leven lang ontwikkelen', op een concrete en passende manier vorm te geven in de cumelasector.

Dat gebeurt echter niet zomaar, weet hij. "Vaak zeggen dat je op die hakselaar wilt, is niet voldoende. Je moet hard werken, je best doen, je willen aanpassen en weinig 'nee' zeggen. Je werkgever moet zien dat je interesse hebt in het vak. Je moet boven komen drijven, naar voren bewegen als je verder wilt", aldus Robbert. En dat wilde hij.

De instelling

Hij geeft toe: niet elke werknemer heeft die drang tot brede ontwikkeling. "Dat is ook goed. Sommigen vinden het prima om zes dagen in de week te dumperen. Dat soort jongens hebben we ook nodig in de sector. Het gaat echter vooral om die instelling. We geven hier op het bedrijf ook praktijklessen en ik zie het niveau van instromers de laatste jaren veranderen. Vroeger zou je van de twintig leerlingen er zo zes direct in dienst willen nemen. Daar had je een klik mee, zij snapten het. Nu zijn dat er nog maar één of twee van die twintig. De interesse lijkt af te nemen."

Met niveau heeft dat niks te maken, stelt hij. "Ik heb tijdens mijn werk voor het sectorplan Loonwerk jongens van de praktijkschool meegemaakt die zich zo hebben ontwikkeld dat ze honderd procent collega's zijn geworden. Jongens met niveau 2 die vast op een minikraan zitten en daar graag op willen blijven zitten, maar ze pakken de zaken haast beter op dan de plaatselijke uitvoerder. Die jongens zijn goud waard", vertelt Robbert. Eigenlijk heb je werknemers nodig met het denkniveau van niveau 3 of 4, maar zeker zo belangrijk is de juiste instelling, stelt hij. "Dan heb je jongens die van aanpakken weten en goed nadenken voordat ze iets doen." Wat de interesse wel beïnvloedt, is de mobiele telefoon. "Ik zeg niet dat het daardoor vaker misgaat, maar vaak hadden dingen wel beter gekund. Vroeger ging je een collega helpen als je stond te wachten, nu zitten die chauffeurs te appen of te facebooken. Daarnaast leer je niets als je naar zo'n schermje zit te staren. Juist door om je heen te kijken, leer je veel. Ik heb ontzettend veel geleerd door mee te lopen, vragen te stellen en te kijken hoe een collega dingen aanpakt. Daardoor kon ik al vrij snel alleen op pad."

Rol opleiding

De opleiding zelf speelt ook een grote rol bij die interesse. "Een opleiding staat of valt met de leraar. Alleen als hij je weet te boeien, blijf je bij de les. Je moet je leerlingen kunnen triggeren. Een vak als burgerschap wordt het saaiste van allemaal genoemd. Dat snap ik. Kun je dat op school wel leren? Of moet dit thuis? Zo'n vak moet je verweven in andere vakken of praktijklessen. BBL'ers willen die ene dag dat ze op school komen vakkennis krijgen en geen sociale vaardigheden leren."

Daarnaast pleit hij voor meer techniekennis. Hoewel scholen vaak een leasetrekker in het technieklokaal hebben staan waaraan niet mag worden gesleuteld en het uit elkaar halen van een motor is geschrappt uit de lesstof - want in de praktijk

doen bedrijven dat ook niet meer - is een bepaalde basisken- nis noodzakelijk, stelt Alferink. "Vroeger hadden we hier 's winters werk in de werkplaats voor bijna al het personeel. Je leerde zo je machine kennen en als je in het voorjaar het veld op ging en er was een probleem, dan kon je dat meestal zelf oplossen. Nu word ik gebeld als een jongen met een kapotte machine in het veld staat. Techniek is minder belangrijk ge- worden en dat is jammer. De zelfredzaamheid is daardoor enorm afgenomen."

Meer diepgang

Alferink voelde zich na zijn vmbo-opleiding nog niet uitge- leerd. In 2009 besloot hij de hbo-opleiding Bedrijfskunde in Dronten te gaan doen. Vanuit het bedrijf was er geen directe behoefte. Hij betaalde de opleiding zelf. "Ik heb de drang om vooruit te gaan, om mezelf te blijven verbeteren", is zijn ver- klaring. Om toegelaten te worden, moest hij een wiskunde- examen op havo-niveau doen. "Ik kreeg twee maanden de tijd om alle stof door te nemen. Het was echt moeilijk, maar ik heb het gehaald."

Daarna volgden zijn zwaarste vier jaren tot dusver. "Ik werkte 60 uur per week, was mijn eigen huis aan het bouwen en deed ondertussen die hbo-opleiding in deeltijd. Dat was vre- selijk pittig, maar ik vond het ook heel interessant. Mijn werk heeft daardoor meer diepgang gekregen."

Eenmaal geslaagd bleek er ruimte te zijn voor een nieuwe planner bij Roelofs. "Als hbo'er wil je niet alleen op de trekker blijven rijden", legt Robbert uit. Sinds twee jaar doet hij nu de planning en springt hij bij waar nodig. Hij kent nu eenmaal alle machines. "Dat kantoor is zeker geen gevangenis. Ik ben er alleen als ik daar werk te doen heb, maar ik doe ook nog monteurswerk en ga 's middags gerust nog balen persen. Die afwisseling is mooi en geeft me vrijheid."

Toch blijft de ontwikkeldrang zich aandienen. Hij heeft nu weer tijd over en zoekt een nieuwe uitdaging. Welke, dat weet hij nog niet. Een nieuwe techniek introduceren, iets er- bij gaan doen, een nieuwe bedrijfstak opzetten? "Lesgeven wordt het in elk geval niet. Een jongen op sleeptouw nemen door het bedrijf vind ik leuk, maar voor de klas staan, is voor mij te rustig. Dan ben je om vijf uur klaar en dan? Daarnaast is het te bureaucratisch. Ik houd van mijn vrije baan en het contact met de klanten hier."

TEKST & FOTO'S: Marjolein van Woerkom