

De Machinist

HZC Vakblad



Belangenbehartiging

Machinistenscholingsdagen

TOPteam APW



SAMEN =
BETER VOOR JOU

Nummer 1 • 2023 • 77^e jaargang **1363**



TOPteam APW

Jij verdient alleen het allerbeste

Wat haal je bij ons:

- ✓ Zekerheid dat je contract goed geregeld is
- ✓ Goed inkomen voor werk en pensioen
- ✓ Veiliger en beter werken
- ✓ Vakmaten om mee te sparren
- ✓ Snel antwoord op je vragen
- ✓ Nieuws over technologische innovaties
- ✓ Advies over je werk en toekomst
- ✓ Ondersteuning tijdens je loopbaan
- ✓ Juridische hulp als je het nodig hebt

Persoonlijk, verstand van zaken, constructief, korte lijnen en passie

Of je nu een simpele vraag hebt of een fors probleem met je werkgever, je verdient altijd de beste hulp van iemand die echt luistert naar jouw eigen unieke verhaal. Iemand waar je steeds op kunt terugvallen; jouw vaste aanspreekpunt. Daarom kun je als HZC-lid rekenen op **persoonlijk** contact met een van onze medewerkers die exact weet wat er speelt binnen jouw sector én **verstand van zaken** heeft op het eigen werkgebied. Iemand die voor jou **constructief** tot een goede oplossing met jouw werkgever komt. Door onze **korte lijnen** kunnen we ook nog eens snel in actie komen. En wij doen dit met **passie**.

Gun jij jezelf ook de beste dienstverlening, maar ben je nog geen HZC-lid? Meld je dan snel aan. Dit kan via de website of het aanmeldformulier dat je verderop in De Machinist tegenkomt.



Colofon

Vakvereniging HZC

Redactieadres

Postbus 2060, 3430 CH Nieuwegein
Telefoon: (030) 600 60 70
Email: demachinist@hzc.nl

De Machinist nummer 2-2023
Deadline aanleveren kopij: 23 maart 2023
Verschijningsdatum: 20 april 2023

Bezoekadres

Einsteinbaan 16, 3439 NJ Nieuwegein

Redactiecommissie

Marjoke Bijl
Agnes Douenburg
Wilma Hermesen
Cora van den Hoek
Monique Vreeswijk

Bladmanagement

QuaMedia, Monique Vreeswijk
Telefoon (079) 351 68 81
Mobiel: (06) 2811 76 17
E-mail: info@quamedia.nl

Redacteuren in deze uitgave

Anne van den Berg
Rien Eegdeman
Ad Gevers
Huib van Dijk
Medewerkers HZC

Advertentie acquisitie

Elma Media
Rob Stavenuiter
Telefoon: (0226) 33 16 38
E-mail: r.stavenuiter@elma.nl

Vormgeving

Villa-DTP, Zoetermeer

Drukwerk

Elma Media

Abonnementen

Alleen voor hen, die door hun werkzaamheden geen lid kunnen worden van HZC

Oplage

10.000 exemplaren

Verschijningsfrequentie

6x per jaar

Branchenieuws valt onder de verantwoordelijkheid van de redactie

Coverfoto

Archief APW



Vakbonden, wie kent ze niet?!

Dit voorwoord is vooral voor werknemers die GEEN lid zijn van een vakbond. Ze realiseren zich dat vaak niet, maar ze missen namelijk erg veel. Ik leg hieronder uit waarom je op zijn minst serieus over een lidmaatschap moet willen nadenken.

In de laatste Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO/CBS, 2020) gaf ruim de helft van de mensen aan nooit serieus nagedacht te hebben over een vakbond. Voor jongeren tussen de 15 en 35 jaar ligt dat zelfs op tweederde! Niet dat deze werknemers nooit van een vakbond gehoord hebben. Ze staan er alleen niet bij stil dat een vakbond ook voor hen persoonlijk iets kan betekenen. Met name óók als je geen conflict met je baas hebt! Het is zoiets als politieke partijen. Je weet dat ze er zijn, maar waarom zou je zelf lid worden? Ze doen toch hun werk en gevoel van invloed heb je niet. De vele crisissen waar overheidsbeleid geen grip op lijkt te krijgen, helpen hier niet mee. Het zal iets van deze tijd zijn, waar mensen door verdergaande individualisering en digitalisering hun leven meer organiseren in een kleine sociale kring waarbij men veel tijd online doorbrengt. Maar dan mis je wel belangrijke zaken die in het echte praktijkleven spelen.

Vakbonden als HZC hebben namelijk wel degelijk een belangrijke rol voor alles wat met je werk en inkomen in de praktijk te maken heeft. En die rol beperkt zich niet alleen tot het oplossen van individuele problemen met werk en inkomen. Natuurlijk zijn we er dan voor jou en bieden we veel meer dan rechtsbijstand alleen. Bijvoorbeeld vragen beantwoorden over arbozaken, adviezen geven over het opzetten van medezeggenschap of werken in een OR. Of informatie geven over mogelijkheden van eerder stoppen met werk en het maken van pensioenkeuzes in de nieuwe regeling. Bovendien is de rechtshulp van HZC eerst gericht op constructief oplossen en is deze veel uitgebreider dan een rechtsbijstandverzekering. Dat zijn de direct zichtbare, individuele voordelen van het HZC lidmaatschap. Minder zichtbaar is dat wij aan vele overlegtafels in de bouw en infra continu voor onze leden aan het bouwen zijn aan de kwaliteit en continuïteit van werk en inkomen. Zo is continuïteit – het zekerstellen van werk voor nu en de toekomst – weer een actueel onderwerp aan het worden. Bijvoorbeeld in de vorm van onderhandelen over sociale plannen. Er zijn helaas eerste signalen van bedrijven die moeten reorganiseren vanwege het opschorten en uitblijven van opdrachten. Juist in deze situaties is het voor werknemers van groot belang om georganiseerd te zijn in een vakbond als HZC.

Daar komt dus véél meer bij kijken dan jullie op het eerste gezicht denken. Daarom is dit eerste nummer van De Machinist met name gewijd aan wat HZC in de dagelijkse praktijk allemaal voor het belang van haar leden en de sector doet. HZC verandert daarin mee met de veranderende tijd, is er niet vies van om vuile handen te maken, gaat (nog) meer naar de werkvloer toe en trekt daarvoor een nieuwe overall aan, inclusief een vernieuwd jasje voor De Machinist!

Draag jij ook bij aan goed werk en inkomen? Doe mee met HZC!

Veel leesplezier!

Chris van Veldhuizen

Inhoud

Voorwoord	3	Samen = beter voor jou	30
Visie	4	Modelclub	32
Belangenbehartiging	10	Puzzel	33
TOPteam	14	Oude Machines 493	34
Leden aan het woord	16	Daan & Daniëlle	38
Ledenraad	18	Goed om te weten	40
De Machinistenscholingsdagen	16	Verenigingsnieuws	45
Vraag en Antwoord	25	Ledenwerfactie	47
Poster	26	Servicepagina	50
Uit de praktijk	28		

H2C trekt een nieuwe overall aan!

Visie over wat H2C was, is en zal zijn

De mooie beeldspraak in deze titel is geleend van de voorzitter van de Ledenraad van H2C, Rob Prins. Een mooie, treffende beeldspraak omdat het aangeeft dat we als H2C vernieuwen. Niet als 'mode grill' maar omdat onze sector sterk aan verandering onderhevig is. En we daarin als vakvereniging mee moeten kunnen en antwoorden moeten hebben, om de belangen van onze leden ook in de toekomst goed te kunnen behartigen.



H2C is er voor de echte vakprofessional

Een nieuwe overall dus. Maar zonder onze basis DNA en onze ontstaansgeschiedenis sinds 1946 als machinistenbond los te laten. Dat moet niet en hoeft ook niet. Want die geeft namelijk heel treffend aan dat H2C als Het Zwarte Corps is opgericht om machinisten samen te brengen en als vakprofessionals georganiseerd de krachten te bundelen. De bestaande vakbonden in die tijd waren gekleurd door geloof of politiek: protestant,

katholiek of socialistisch. De machinisten vonden echter dat hun belangen als vakprofessional niet goed werden behartigd. Er was destijds te weinig oog voor de onderscheidende, beroepspecifieke kenmerken van de machinist. Daarover was bij de grote, algemene bonden ook te weinig specialistische vakkennis aanwezig. Dus werd het tijd voor een gespecialiseerde bond die verstand van het vak heeft. Die met persoonlijke aandacht oog heeft voor de onderscheidende kenmerken van het vak. Zo is Vakvereniging H2C – Het Zwarte Corps ontstaan, als bond voor vakprofessionals.

Vernieuwen is nodig

Al in juni 2021 is binnen H2C vastgesteld dat er verandering nodig was en is een vernieuwing in gang gezet. Na een lang en zorgvuldig traject van betrekken van de afdelingen en besluitvorming via het Hoofdbestuur, Dagelijks Bestuur en de Algemene Vergadering van de leden is in mei vorig jaar een nieuwe organisatiestructuur ingevoerd om de vernieuwing verder op te pakken en door te voeren. Vernieuwing is nodig om als belangenbehartiger voor werknemers antwoord te hebben op onzekerheden door veranderingen in de politiek en maatschappij. Zaken als de ongekende inflatie, het nieuwe pensioenstelsel, het stikstofprobleem, de stijgende materiaalkosten in de bouw, om maar wat te noemen. En niet te vergeten de tekorten aan personeel en hogere werkdruk, als gevolg van een toenemende vergrijzing en lagere instroom van jongeren.

Vernieuwen geeft aan dat er dingen bij H2C veranderen. Van de andere kant veranderen veel dingen ook niet. Want wat al goed is hoeft je natuurlijk niet te veranderen.

Wat verandert er NIET!

Wat er niet gaat en hoeft te veranderen is het doel van H2C: sinds het ontstaan zetten we ons als belangenbehartiger in voor het werk en inkomen van onze leden.

Dat doel is verwoord in onze missie:

MISSIE H2C = inzet voor kwaliteit en continuïteit van werk en inkomen

met als graadmeters: werkgeluk – gezondheid – persoonlijke en financiële balans.

Hoe zie je de missie terug in de dienstverlening van H2C?

Het eerste waar je aan zult denken is de ontwikkeling van de lonen. Verbetering van de kwaliteit van inkomen kan voor werkende leden worden bereikt door een structurele verhoging van de loonscha-

len, door een eenmalige uitkering of beide. Voor de hoogte van een loonschijning wordt onder andere gekeken naar de koopkracht en hoogte van prijsstijgingen, de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit, de financiële ruimte bij bedrijven en hoogte van kostenstijgingen en bijvoorbeeld de invloed van werkloosheid of juist een tekort aan personeel.

Voor gepensioneerde leden is de ontwikkeling van de AOW (je basispensioen) en die van de bedrijfstakpensioenen (je aanvullende pensioen) van belang. Worden die wel of niet opgehoogd bij een prijsinflatie? En als je nog werkt: is de opbouw van je pensioen voldoende voor een goed pensioen later en welk deel betaalt de werkgever daar aan mee?

In ieder geval zijn we vanuit H2C tevreden dat onze inspanningen, via de VCP, om de AOW gekoppeld te houden aan de verhogingen van het minimumloon, nu voor 2023 leiden tot een AOW-stijging van ruim 10%. En dat pleidooien voor versoepelen van de regels om te mogen indexeren nu ook tot flinke verhogingen van de pensioenen in onder andere de bouw en rail infra hebben geleid.

Naast kwaliteit van inkomen kijken we ook naar continuïteit van werk en inkomen. Dat wil zeggen, heb je in de toekomst ook nog zekerheid van een goed inkomen? Vakbonden staan voor een loonsverhoging om de koopkracht op peil te houden, maar een verhoging moet niet zo hoog worden dat bedrijven de kosten niet meer kunnen betalen en dat daarmee banen op de tocht komen te staan. Dat hebben we in de jaren '80 met een negatieve loon-prijsspiraal en hoge werkloosheid helaas in de praktijk moeten ondervinden. Behoud van werkgelegenheid is ook belangrijk.

Tot slot, maar zeker niet als minste, hebben we als H2C daarnaast veel aandacht voor kwaliteit van werk en werkomgeving. Hierbij kun je denken aan een prettige werksfeer, een goede werkgever die luistert naar zijn personeel, invloed op je rooster en werktijden. Maar ook aandacht voor gezond en veilig werken, zwaar werkregelingen en andere oplossingen om gezond de eindstreep te halen.

Persoonlijk, constructief en met verstand van het vak

Alle activiteiten van H2C als belangenbehartiger staan in het teken van deze missie. Wat daarbij ook niet verandert is de wijze waarop H2C deze activiteiten uitvoert. Alles volgens de kernwaarden van H2C, om de kwaliteit van onze dienstverlening te kunnen waarborgen.

Zo is onze individuele dienstverlening persoonlijk, met korte lijnen én met verstand van zaken, zoals je van H2C gewend bent. We helpen je met alle





werkgever mocht zijn, staan we voor je klaar. We doen dat op constructieve en betrokken wijze.

H2C blijft 'jouw club'

Wat zeker ook niet verandert is dat H2C behalve een vakbond ook een hechte vereniging is. Dat verenigingsleven vind je vooral terug in de afdelingen. Sommige afdelingen organiseren filmavonden, anderen bedrijfsbezoeken en soms thema-avonden met sprekers. En dan zijn er natuurlijk de jubilarissenvieringen. Die hebben we het afgelopen jaar op hun verzoek voor een aantal afdelingen landelijk georganiseerd in Harderwijk vanwege een grote inhaalslag als gevolg van Corona. Bij die jubilarissen evalueren we nog hoe dit ervaren is. Als de behoefte er is willen we dat best nog eens doen. Maar andere afdelingen willen dit graag zelf in hun afdeling blijven organiseren en dat is en blijft mogelijk binnen H2C!

H2C leden werken in veel verschillende beroepen en sectoren

Wat ook niet verandert is de diversiteit aan beroepen en sectoren waarvoor H2C de belangen van haar leden behartigt. Ja, het klopt dat H2C ooit is opgericht door en voor machinisten. Was je geen machinist dan kon je geen lid worden! Pas eind jaren '90 werden de eerste niet-machinisten als lid toegelaten. Machine-gebonden beroepen zoals de monteurs. Nog weer later konden ook andere teamleden rondom de machinist lid worden.

“was je geen machinist dan kon je geen lid worden! ...Inmiddels heeft ruim een kwart van de H2C-leden een ander beroep”

Inmiddels heeft ruim een kwart van de H2C-leden een ander beroep, bijvoorbeeld grondwerker, asfaltwerker, balkman, monteur, chauffeur, landmeter, opperman, uitvoerder. Zoals jullie ook elders in deze De Machinist kunnen lezen over het eerste team van de nieuwe rubriek 'TOPteam'. Dit team van asfaltproductiebedrijf APW bestaat uit één machinist met daarom heen een diversiteit aan andere beroepen en allen op twee na zijn H2C-lid. Daarnaast kunnen ook ZZP'ers en partners van leden lid worden. Al deze mensen en beroepen hebben gemeenschappelijk dat zij behoefte hebben aan persoonlijke ondersteuning met specifieke kennis en verstand van het vak en de sector. Ook voor hen staat H2C klaar.

Waarbij 'de sector' ook in de praktijk véél omvattender en diverser is dan bouw & infra, want de beroepen van onze leden zijn immers in vele sectoren terug te vinden: de bouw en infra, de rail infra, landbouw (GGI), waterbouw, offshore, (verticaal) transport, metaal, afval- en recycling!

Machinist is en blijft het hart van H2C

Ondanks dat dus al meer dan 20 jaar ook mensen met andere beroepen dan machinist lid kunnen worden, horen we bij H2C nog heel vaak: "oohh ... kunnen ook andere beroepsgroepen lid worden van H2C? We dachten dat jullie er alleen voor machinisten waren".

Behalve dat hiermee dus ruim een kwart van de H2C-leden onterecht niet gezien wordt, is het

ook – misschien helaas – een onomstootbaar feit dat de beroepsgroep van machinisten niet groeit. Door vergrijzing treden er de afgelopen en komende jaren veel machinisten uit, wat maar moeilijk opvangen kan worden met aanwas van jongeren.

En dat terwijl het zo'n mooi en bijzonder beroep is. Een specialistisch vakman die niet alleen ware hoogstandjes met zijn machine draait, maar daar ook zoveel technische kennis van heeft dat hij deze verantwoord kan onderhouden. De machinist zit al vanuit de ontstaansgeschiedenis van in het DNA van H2C en zal daarmee ook altijd in het hart van H2C blijven.

Wat er WEL verandert

Wel verandert de wijze van uitvoering van het beroep van machinist onder invloed van technologische innovaties, digitalisering en verduurzaming. De fossiele aandrijving van machines door diesel wordt langzaam maar zeker omgezet naar duurzame alternatieven als elektrisch en waterstof aangedreven motoren. En cabines van machines beginnen steeds meer op computerruimtes te lijken, vol met beeldschermen, knoppen en op gameconsoles lijkende hendels. Wat overigens ook weer kansen biedt omdat dit mogelijk weer meer jongeren aantrekt.

En vergis je niet, ook met deze vernieuwde machines draait het nog steeds om technisch vakmanschap om heel nauwkeurig sleuven te trekken, strakke schuine kanten te maken, asfalt als een biljartlaken te leggen, lasten veilig naar exact de juiste plaats te hijsen, enzovoorts. En uiteraard de machine goed te kennen en onderhouden.



Cabines van machines beginnen steeds meer op computerruimtes te lijken

En daarnaast komen er meer en meer andere, nieuwe beroepen bij in de bouw en infra sector. Denk bijvoorbeeld aan machine-operators, metselrobotbedieners, veiligheidscoördinatoren, emissiecalculatoren voor stikstof en CO₂, drone-bestuurders, isolatiedeskundigen, data-analisten.

“Er komen andere, nieuwe beroepen bij in de bouw en infra: machine-operators, metselrobotbedieners, veiligheidscoördinatoren, emissiecalculatoren voor stikstof en CO₂, drone-bestuurders, isolatiedeskundigen, data-analisten ...”

Wat betekent dit voor H2C?

Al deze ontwikkelingen en veranderingen eisen van H2C om mee te veranderen en te ontwikkelen. Dat is geen vraag maar een noodzaak. Wij moeten daar antwoorden op hebben. En wij kunnen als H2C alleen wat bereiken als wij genoeg leden vertegenwoordigen. Voor onze ledenwerving zetten we in op verjonging van het ledenbestand en verbreding van de doelgroep van de machinist naar het hele team om de machinist heen. En niet alleen in de bouw en infra maar ook andere, verwante infrasectoren. Iets wat dus niet totaal nieuw is. Maar omdat dit blijkbaar nog altijd bij veel mensen onbekend is, gaan we vanuit H2C dit duidelijker naar buiten brengen en communiceren. En om deze boodschap goed bij iedereen over te brengen, hebben ook jou als bestaand lid hard nodig.

Vandaar dat je in onze brochure en op de website nu kunt lezen dat wij “de bond zijn voor echte vakprofessionals in de sectoren bouw, infra, rail, groen, grondverzet, waterbouw, offshore, metaal en (verticaal) transport”. En ja, daarom denken we ook na over de naam van ons eigen vakblad De Machinist. Niet omdat we niet zien en begrijpen dat de machinist het DNA en hart van H2C is en blijft. Maar omdat we graag willen dat ook die andere beroepsgroepen zich welkom voelen bij H2C. De kern, het hart van H2C en de kwalitatieve dienstverlening – veranderen niet. De dienstverlening wordt wel uitgebreid en versterkt om beter antwoord te hebben op de veranderingen om ons heen. En de manier van communiceren daarover verandert ook, een nieuwe, sterkere overall dus. En ja, zelfs ons vakblad De Machinist heeft een fris, nieuw jasje gekregen.

Wat mogen jullie de komende jaren van H2C verwachten?

Dat is in vijf punten samen te vatten:

1. We blijven onze leden individueel ondersteunen op het gebied van werk en inkomen, met kwaliteit en verstand van zaken. Op elk moment dat je dat nodig hebt. Betrokken en met oog voor jou als werknemer, oog voor jouw baan én voor jou als persoon;
2. We blijven voor werkgevers(organisaties) de betrouwbare en professionele partij met verstand van zaken én kennis van en oog voor het collectieve belang van onze leden. Waar je altijd open, realistisch en constructief mee aan de overlegtafel kunt zitten. Of het nu gaat om besprekingen over een jaarmodel of sociaal plan bij bedrijven; of over cao-besprekingen over inflatiecorrectie, pensioenopbouw en andere arbeidsvoorwaarden voor onze leden; of dat het gaat over grote sectorvraagstukken als veiligheid, ergonomie en duurzame inzetbaarheid, energietransitie, stikstofproblematiek of instroombevordering;
3. We gaan als H2C de komende jaren meer naar medewerkers en (potentiële) leden toe. Naar de opleidingen om jonge mensen direct en persoonlijk enthousiast te kunnen maken voor het werk in onze mooie sector(en), te informeren over het belang van een kloppend arbeidscon-

vragen op gebied van werk en inkomen, voeren loonstrookcontroles uit, doen loonberekeningen en checken contracten op cao's. En we geven pensioenvoorlichting, wat met de komst van de nieuwe pensioenwet en de keuzeopties die je daarbij moet of kan maken alleen maar belangrijker wordt. Je kunt bellen met medewerkers van de Servicedesk of een individuele afspraak op kantoor maken. Indien nodig komen de rayonbestuurders naar je toe om de situatie door te spreken, vragen te beantwoorden en ondersteuning te bieden. Ook in het geval dat er een conflict met je

tract, een goede cao en het belang en nut van aansluiten bij een vakbond als HZC. Maar ook naar bedrijven toe, om met gesprekken van leden én niet-leden zelf en direct te horen wat er op de werkvloer gebeurt en leeft. We gaan dat doen onder de naam HZC Praatcafé. Daarmee kunnen we nóg beter inspelen op wat er anders of beter kan. De eerste HZC Praatcafé-avonden zijn inmiddels geweest, begin februari bij de firma Van 't Hek Funderingstechniek;

4. We gaan meer samenwerken met kaderleden in bedrijven, door bezoeken op het werk bij projecten en ze te informeren en ondersteunen als ze actief zijn als lid van een Ondernemingsraad (OR) of Personeel Vertegenwoordiging (PVT);

5. We gaan – vanuit onze kracht als kennispartij met verstand van zaken van het vak én onze sector – nog meer inzetten op kennisontwikkeling en kennisdeling. We werken daarvoor samen met kenniscentra zoals het lectoraat 'Leren tijdens de beroepsloopbaan' van de HAN (Hogeschool Arnhem Nijmegen) en de TNO onderzoeksgroep Veiligheid en Gezondheid. En we vinden het ook heel belangrijk om de praktijkkennis en ervaring die onze leden hebben te kennen en te benutten. Daarom hebben we onlangs in De Machinist ook een oproep gedaan onder leden om zich te melden voor verschillende Klankbordgroepen waarmee we vanaf dit jaar weer intensiever gaan werken. Hiermee kunnen we onze leden nóg beter van belangrijke informatie voorzien. Ons vakblad De Machinist is daarom ook nóg meer een echt vakblad geworden, vol met waardevolle, belangrijke informatie over het vak en de sector. Dikkere uitgaven met veel meer pagina's en daarom – met 6 keer – wat minder vaak per jaar, maar wel met meer diepte informatie, meer interviews en achtergronden. De uitgave van de HZC-nieuwsbrief, voor de actuele berichten en laatste nieuws, wordt verdubbeld naar een wekelijkse verzending, misschien is dit je al opgevallen. Met ook plaats voor actueel nieuws uit de vereniging over bijvoorbeeld jubilarisseveningen, filmavonden en dergelijke.

Autoriteit door verstand van zaken

Gerelateerd aan de missie én de actualiteit in de bouw en infrasectoren legt HZC de focus op een vijftal thema's waarop HZC door kennisautoriteit extra waarde kan creëren en zich kan onderscheiden, daarop beleid maken en zoveel mogelijk belanghebbende partijen bij betrekken en samenwerking zoeken. Hiermee zijn we een nog interessantere en belangrijkere gesprekspartner voor werkgevers en andere organisaties in de sector. En kunnen we zowel de individuele als collectieve dienstverlening naar een nóg beter, hoger kwaliteitsniveau tillen.

De vijf kennisthema's waar HZC de focus op legt zijn:

- ✓ werk-kracht (denk bijvoorbeeld aan werkkwaliteit, werkbeleving, waardering, ontwikkeling, het 'menselijk kapitaal' - human capital);
- ✓ inkomensontwikkeling: werk & pensioenen (loonindexatie, pensioeninkomen en -opbouw);

- ✓ veiligheid, gezondheid & duurzame inzetbaarheid (bijvoorbeeld houding en gedrag, sociale veiligheid, gezond de eindstreep kunnen halen, ergonomie);
- ✓ klimaat, verduurzaming & innovatie voor werknemers (bijv. invloed van andere energiebronnen zoals elektrificering en waterstof; invloed van automatisering, mechanisatie en robotisering);
- ✓ instroom & opleiding (bijv. profilering opleidingen, ouderen inzetten voor arbeidspotentieel, persoonlijke ontwikkeling, leren tijdens je beroepsloopbaan, effect van digitaal skills paspoort).



Samen = beter voor jou, nu én in de toekomst Door dichtbij de leden te staan en met de inbreng van hun kennis en praktijkervaring, staat HZC met beide poten in de klei en weet wat er op de werkvloer speelt. Hiermee én met de waardevolle kennis die HZC met de kennispartners opdoet, kan HZC ook de komende jaren de positie van betrouwbare en daadkrachtige vakbond met verstand van zaken invullen waarmee het goed samenwerken is. En daarmee meer kunnen bereiken voor de leden.

Daarbij betrekken we graag zoveel mogelijk belanghebbenden, zowel onze leden, niet-leden, hun bedrijven, werkgevers, collega-bonden, kenniscentra als andere organisaties. En we zoeken daarin graag de samenwerking, immers: samen = beter voor jou.

Alles in het teken van de HZC- missie:

Inzet voor kwaliteit en continuïteit van werk en inkomen

Met inachtneming van de HZC- kernwaarden:

- persoonlijk
- verstand van zaken
- constructief
- korte lijnen
- met passie voor het vak én onze leden

Verander uw machines in geld Maak uw account vandaag nog aan en start met verkopen!

WAAROM VERKOPEN BIJ ONS?

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| ✓ Snelle Betaling | ✓ Wereldwijde Kopers |
| ✓ Concurrerende Prijzen | ✓ Wereldwijde Reclame |
| ✓ Ervaringsdeskundigen | ✓ Logistieke Dienst |

Bereik een wereldwijd publiek vanuit het comfort van uw eigen huis, onze veilingexperts helpen u graag verder!

Neem voor meer informatie contact:

T. 0049 2133 4793 640 | E. contracts@euroauctions.com



Ons werk belicht

Continuïteit en kwaliteit van werk en inkomen. Dát is waar HZC voor staat. We zetten ons dan ook iedere dag in om ervoor te zorgen dat je veilig en met plezier aan het werk bent en kunt blijven. En we houden in de gaten dat je krijgt waar je recht op hebt: goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Wij behartigen dus jouw belangen. Maar wat houdt dat nu eigenlijk precies in, die belangen-behartiging?

Je kunt de
budgetondersteuner
telefonisch bereiken op
06-81391129

De Servicedesk is
bereikbaar op
030-6006070

Al onze medewerkers houden zich direct of indirect dagelijks bezig met de belangen van al onze leden. De buitendienst, bestaande uit rayonbestuurders, doen hun werk vooral buiten 'in het veld'. Bij bedrijven, instanties en zelfs bij onze leden thuis. De binnendienst, je raadt het al, voert haar werkzaamheden veelal uit binnen de kantoorwanden. Hoewel ze ieder hun eigen werkzaamheden hebben, is hun doel wel hetzelfde: jouw belangen op de best mogelijke manier behartigen. Op pagina 12 en 13 lees je alles over het werk van de rayonbestuurders. In dit artikel belichten we vooral het reilen en zeilen van de binnendienst.

Vraagbaak

Wanneer je ons belt voor hulp of informatie, dan verbindt de receptioniste je meestal direct door naar één van de medewerkers van de Servicedesk. Zij zijn helemaal thuis op het gebied van het arbeidsrecht en kennen de inhoud van verschillende cao's op hun duimpje. Vrijwel alle algemene vragen zullen ze dan ook direct kunnen beantwoorden. Een telefoontje en je weet precies wat het minimumloon is dat je zou moeten verdienen en of jouw werkgever je kan verplichten tot overwerken. Krijg je een onbegrijpelijke brief van je werkgever of een instantie en wil je weten wat er nu eigenlijk precies staat? Of heb je advies nodig over hoe je op zo'n brief moet reageren? Ook dan bel je snel even naar de Servicedesk. De Servicedesk denkt altijd na over hoe ze je nog beter van dienst kan zijn. Zo hebben deze medewerkers enige tijd geleden zelf de Q&A-woensdag in het leven geroepen. Daardoor krijgen de leden die overdag niet in staat zijn om te bellen, de gelegenheid om hun vraag in de avonduren te stellen. Voor al je vragen kun je tegenwoordig dus ook terecht op de woensdagavond van 19.00 uur tot 21.00 uur. Via onze social mediakanalen (Facebook of Instagram) dien je een terugbelverzoek of vraag in.

Do-or-Don't-check bij belangrijke beslissingen

De Servicedesk doet echter veel meer dan eenvoudige vragen beantwoorden of advies geven over veel voorkomende zaken. De meeste leden

weten niet dat het juist óók verstandig is om contact op te nemen met de Servicedesk wanneer je een besluit moet nemen over zaken die een grote financiële impact kunnen hebben. Een nieuwe baan is er zo één. Laat altijd je contract checken door één van onze medewerkers voordat je een handtekening zet. Zo weet je dat er niets in staat waardoor je benadeeld kunt worden als je eenmaal met die droombaan gestart bent. Ook wanneer je een dag meer of minder wilt gaan werken of wat eerder met pensioen wilt gaan, is het wijs om te laten checken of het vanuit financieel oogpunt een verstandige keuze is. De Servicedesk geeft je een goed beeld van de voor- en nadelen van een te nemen besluit en zal deze met je doornemen zodat je zelf een goede afweging kunt maken. Mocht je behoefte hebben aan een persoonlijk gesprek, dan ben je ook van harte welkom op ons kantoor.

Loonstrookcontrole

Uiteraard kun je ook zaken laten controleren zonder dat een belangrijke keuze of beslissing hiervoor de aanleiding is. Een voorbeeld hiervan is onze loonstrookcontrole. Die laat je uitvoeren door de Servicedesk wanneer je de indruk hebt dat jouw werkgever niet het salaris of de toeslagen uitbetaalt waar je recht op hebt. Wanneer uit de controle blijkt dat jouw werkgever je te weinig uitbetaalt, dan is dit het moment dat de Servicedesk jouw zaak overdraagt aan één van de rayonbestuurders. De reden hiervoor is dat zij de contacten onderhouden met werkgevers en uitkerende instanties als het UWV. De Servicedesk heeft deze contacten niet. De term overdracht wekt misschien de indruk dat je lang moet wachten voordat iemand anders jouw zaak weer oppakt, maar dat is gelukkig niet het geval. De lijntjes tussen binnen- en buitendienst zijn kort en vaak is er nog voordat jouw zaak daadwerkelijk wordt overgedragen al overleg geweest. De eerste contacten tussen de rayonbestuurder en jouw werkgever (of uitkerende instantie) zullen vrijwel altijd bemiddelend zijn. Want meestal is er geen sprake van onwil wanneer er een verkeerd salaris wordt uitbetaald, maar van een verkeerde loonadministratie. Door een constructieve houding aan te nemen, lukt het in die gevallen meestal om het probleem op te lossen én behoud jij je baan als je dat wilt. Wanneer blijkt dat jouw werkgever je toch moedwillig te weinig heeft uitbetaald, en dit niet wil rechtzetten, dan wordt het tijd voor een meer dwingende toon en eventuele (gerechtelijke) vervolgstappen. Voor jou is het dan misschien wel tijd om over te stappen naar een andere, betere werkgever. En dan laat je vanzelfsprekend je nieuwe contract eerst even checken bij de Servicedesk...



Geldzorgen

Het kan de beste overkomen: geldzorgen. Een faillissement, je werk verliezen, hoge gasrekeningen of een uitgave patroon dat niet past bij je inkomsten kunnen ertoe leiden dat je financieel in zwaar weer terecht komt. Natuurlijk wensen wij dit niemand toe en daarom hebben onze rayonbestuurders, Servicedeskmedewerkers en de ledenadministratie de taak om actief in de gaten te houden of één van onze leden het financieel moeilijk heeft. Wanneer de indruk bestaat dat dit bij jou het geval is, bijvoorbeeld door een contributieachterstand, dan kan er iemand contact met je opnemen om te vragen of we je ergens mee kunnen helpen.

Natuurlijk kun je ook altijd zelf bij ons aan de bel trekken wanneer je geldzorgen hebt. Je kunt contact opnemen met de ledenadministratie, je zorg uiten bij de Servicedesk of rayonbestuurder en sinds kort kun je ook (anoniem) contact opnemen met onze medewerkers die zijn opgeleid tot budgetondersteuner. Deze medewerkers bieden een luisterend oor, bekijken jouw financiële situatie, onderzoeken of je recht hebt op subsidies, geven je advies over mogelijke vervolgstappen of brengen je in contact met anderen die je verder kunnen helpen. Dit kunnen meer gespecialiseerde instanties zijn wanneer er een structurele oplossing moet komen of met het Ondersteuningsfonds (OSF) wanneer je voldoende geholpen bent met een eenmalige schenking of lening. De ondersteuner kan je ook in contact brengen met de ledenadministratie wanneer blijkt dat een betalingsregeling je al de financiële ruimte biedt die je op dit moment even nodig hebt.

Informatievoorziening

Een andere belangrijke dagelijkse bezigheid van de binnendienst is jou voorzien van informatie over alle relevante en actuele ontwikkelingen op het gebied van werk en inkomen. Hierbij kun je denken aan informatie over pensioenen, inflatie en cao's. De deskundigen op dit gebied zijn onze beleidsmedewerkers. Zij houden zich bezig met al deze zaken en brengen je op de hoogte van

de laatste ontwikkelingen. Vaak gebeurt dit in de wekelijks nieuwsbrieven die door een medewerker van ons Kenniscentrum wordt verstuurd. Daarnaast plaatst dit kenniscentrum de meeste informatie ook op de website.

Het kan voorkomen dat we je gericht moeten informeren over actuele én dringende zaken. Wanneer er iets speelt bij jouw werkgever bijvoorbeeld. Een emailbericht is dan de snelste weg waarmee we de hoogte kunnen houden over de laatste stand van zaken. Juist daarom is het zo belangrijk dat we altijd over de juiste gegevens beschikken en je eventuele wijzigingen in je emailadres, werkgever of cao zo snel mogelijk doorgeeft aan de ledenadministratie.

Voor de meer actuele zaken kiezen we dus bijna altijd voor een digitale oplossing. Maar ook De Machinist staat bomvol informatie. Actualiteiten zijn minder geschikt voor dit medium. Wat wij vandaag schrijven valt immers pas over drie weken bij jou door de bus. Maar De Machinist is wel uitermate geschikt voor verdiepende artikelen, achtergrondinformatie en het uitdragen van onze visie op de huidige maatschappelijke vraagstukken die jou als lid aangaan. De Machinist is echt een co-creatie. Medewerkers met verschillende achtergronden bundelen hun kennis en krachten om iedere keer weer een nieuwe uitgave gevuld te krijgen. Ze vergaderen over de inhoud, leggen contacten met bedrijven en instanties voor informatieve werkbezoeken, interviewen leden, doen onderzoek en schrijven teksten.

Dit samenwerken is kenmerkend voor HZC. Niet alleen intern, maar ook extern werken we graag samen. Verschillende medewerkers nemen dan ook deel aan werkgroepen, sectorcommissies en klankbordgroepen die bevorderen waarmee we dit artikel openden: kwaliteit en continuïteit van jouw werk en inkomen.



De week van de Rayonbestuurder

De Rayonbestuurders van H2C hebben veel verschillende taken. Maar wat doen ze precies? Hoe helpen ze de leden van H2C? Om je hiervan een goed beeld te geven, vroegen we één van de rayonbestuurders om een logboek bij te houden van een doorsnee werkweek.

Reorganisaties

Vandaag heb ik een lange rit voor de boeg. Vanuit mijn woonplaats is het zeker twee uur rijden naar de werkgever waar ik een afspraak heb. De bonden zijn onlangs ingelicht over een voorgenomen reorganisatie bij deze werkgever. Ook de ondernemingsraad (OR) is al op de hoogte gebracht. Het gaat om een behoorlijk aantal arbeidsplaatsen die komen te vervallen.

In zo'n geval kijk ik samen met de werkgever, de OR en andere betrokken bonden naar een goed sociaal plan. Hiervoor ga ik dus in overleg met de werkgever en de medezeggenschap. Het is onze taak om ervoor te zorgen dat de mensen die door de reorganisatie hun baan verliezen er niet bekaaid van af komen. De werkgever komt met een voorstel waarin regelingen zijn opgenomen zoals een werk-naar-werkregeling, waarin werknemers via een traject hulp krijgen om een andere baan te vinden, en financiële regelingen voor allerlei verschillende scenario's.

Dit is het eerste overleg en de verschillende partijen verkennen elkaars standpunten. De werkgever heeft het voorstel van tevoren per e-mail met de bonden gedeeld waardoor we ons konden voorbereiden. Dit zijn nooit de leukste overleggen. Het gaat immers over mensen die hun baan verliezen en daarmee de zekerheid over hun inkomen. Of het nu gaat om grote gezinnen met kleine kinderen of alleenstaanden, er wordt geen onderscheid gemaakt. Dat maakt deze overleggen moeilijk. Je moet goed blijven nadenken zodat je voor al deze

mensen er het beste kunt uithalen. Wij, de bonden, doen een aantal voorstellen voor aanpassing van het sociaalplan. Over een week is het volgende overleg waarin we tot definitieve afspraken moeten komen. Gezien de houding van de werkgever, heb ik goede hoop dat dit zal gaan lukken. Ik haal na afloop nog een beker koffie uit de auto-maat en loop weer naar mijn auto, vanavond heb ik nog een huisbezoek.

Op huisbezoek

Wanneer het beter is dat ik een lid persoonlijk ontmoet, ga ik op huisbezoek. Natuurlijk niet voor alles. Als het bijvoorbeeld gaat om het controleren van een vaststellingsovereenkomst of arbeids-overeenkomst, dan is een huisbezoek niet nodig. Met de huidige digitale voorzieningen heb ik de documenten snel in mijn bezit en kan ik ze eenvoudig beoordelen. Ook de collega's van de Servicedesk kunnen dit soort beoordelingen prima doen. Maar soms is een huisbezoek dus de beste oplossing. Bijvoorbeeld wanneer iemand langdurig arbeidsongeschikt is en een begeleidingstraject in gaat. Of als een lid een flink conflict heeft met zijn werkgever.

Dit soort zaken krijg ik aangedragen door de Servicedesk. Hier komen alle hulpvragen binnen en zaken die zij zelf niet in behandeling nemen komen dus bij mij en mijn collega's terecht. Als ik vind dat een huisbezoek nodig is, plan ik gelijk een afspraak in. Vaak ook in de avonden. Want het is natuurlijk raar als een lid een vrije middag moet vragen aan de werkgever waarmee hij een geschil heeft zodat hij daarover kan overleggen met iemand van H2C.

Zo ook vanavond. We hebben in de vertrouwde omgeving van het lid, aan de keukentafel, een openhartig gesprek gehad over zijn situatie. Ik neem de tijd om samen alles goed door te nemen,

vragen te stellen en natuurlijk vragen te beantwoorden. Het was een fijn gesprek. Ik laat ons lid en zijn vrouw met een gerust hart thuis achter en rijd weer naar huis. Mijn dag zit erop, morgen heb ik de hele dag cao-onderhandelingen.

De cao-tafel

Als rayonbestuurder heb ik ook een rol in het tot stand komen van cao's. Soms zit ik aan tafel vanuit een werkgroep of adviescommissie en soms vanuit een onderhandelaarsrol. Aan deze tafel zitten mensen met verschillende belangen. Aan de ene kant zitten werkgevers die wel goed voor de medewerkers willen zorgen, maar tegelijkertijd verantwoordelijk zijn voor de continuïteit in de bedrijfsvoering. Aan de andere kant zitten wij, de bonden, met onze kaderleden en ook hier komen de belangen niet altijd overeen. Vooraf vragen wij aan onze leden wat zij belangrijk vinden. Waar de ene bond inzet op alleen maar zoveel mogelijk geld, zit H2C op de lijn van een fatsoenlijke loonsverhoging, goede arbeidsomstandigheden,

veiligheid én behoud van werk. Het is vaak duwen en trekken, overleggen, schorsen, verder overleggen, stapje vooruitzetten aan de ene kant van de tafel, stapje vooruitzetten aan de andere kant van de tafel.

Het proces om tot een cao te komen verloopt vaak moeizaam, maar het doel is wel om met alle partijen dusdanige afspraken te maken dat iedereen zich hierin kan vinden. Dat je allemaal water bij de wijn moet doen is logisch, je zit daar als onderhandelaar en dat betekent een beetje geven en een beetje nemen. Als alle partijen die aan tafel zitten dat doel bereikt hebben, dan spreken we van een onderhandelingsresultaat. Dat resultaat is wat aan de leden van de vakbonden wordt voorgelegd, want alleen leden hebben het recht een stem uit te brengen.

Pas als leden hebben ingestemd met het onderhandelingsresultaat, is er sprake van een akkoord en is er een nieuwe cao. Zijn leden het niet eens met het onderhandelingsresultaat, dan worden de onderhandelaars teruggestuurd naar de overlegtafel en begint het onderhandelen opnieuw. Alleen in uiterste gevallen kan het tot acties komen, maar de actiebereidheid onder leden van vakbonden is minder groot dan vaak wordt verondersteld. Niemand wil lijnrecht tegenover zijn werkgever staan, zeker niet als het om een prima werkgever gaat. En dat is precies waar het in het onderhandelen over gaat: je doel zoveel mogelijk bereiken met behoud van de relaties. Zodat je daarna ook nog met elkaar verder kunt. Als mijn onderhandelingsdag er weer op zit, zijn we nog niet tot een onderhandelingsresultaat gekomen. Maar we hebben al wel stappen in de goede richting gezet. Binnenkort gaan we weer verder met een nieuwe onderhandelingsronde. Omdat ik vandaag de hele dag bezig was met deze cao-onderhandeling, heb ik veel telefoon-

tjes en mailtjes gemist. Deze handel ik morgen allemaal af. Overmorgen ga ik met een lid samen naar het UWV.

H2C mee op gesprek

Er zijn diverse situaties denkbaar waarbij het zinvol is om een rayonbestuurder mee te nemen op gesprek, bijvoorbeeld bij de werkgever of een uitkeringsinstantie als het UWV.

Zo is het handig dat ik bij een gesprek aanwezig ben waarin veel informatie wordt gegeven, want twee paar oren horen meer dan één paar. Maar ik ga ook naar gesprekken waar veel van afhangt, bijvoorbeeld een functioneringsgesprek na een slechte beoordeling of een gesprek waarin ontslag wordt aangezegd. Vandaag ga ik met een lid mee naar UWV. Gelukkig is dit van tevoren allemaal goed afgestemd en ben ik als rayonbestuurder welkom bij dit gesprek.

Ik ga trouwens niet altijd mee. In eerste instantie geef ik advies en help ik eventueel bij de voorbereiding van een gesprek, net als mijn collega's. Pas wanneer er een grote noodzaak is, ga ik mee. Soms is er ook een andere mogelijkheid, bijvoorbeeld dat ik telefonisch contact opneem met de werkgever. Bovendien mag ik ook niet altijd mee naar een gesprek. De andere partij (zoals UWV, werkgever of arbo-arts) moet ermee instemmen dat ik erbij aanwezig ben. Meestal is dat geen probleem, maar soms vraagt dit wat extra actie en moet ik even contact opnemen om uit te leggen waarom ik aanwezig wil zijn. Wanneer ik meega naar een gesprek is het niet de bedoeling dat ik het woord doe. Per slot van rekening weet het lid zelf het meeste van zijn of haar eigen situatie af. Wel kan ik ervoor zorgen dat alles aan bod komt en dat er geen 'gekke' dingen worden gezegd. En omdat ik erbij zit wanneer er afspraken worden gemaakt, is het makkelijker om te controleren of deze nageleefd worden.

Maar of ik, of een van mijn collega's, nu wel of niet meega op gesprek, een goede voorbereiding is altijd van groot belang. Weet wat je wilt zeggen, en wat je mag of moet vertellen. Schrijf je eigen punten van tevoren op zodat je zeker weet dat je niets vergeet. Neem je eigen papieren mee naar het gesprek zoals eerdere gespreksverslagen, terugkoppelingen van de arbo-arts of eerder gemaakte afspraken. Mijn advies is om sowieso altijd even contact op te nemen met de Servicedesk wanneer je een belangrijk gesprek hebt.

Na ons gesprek praten we nog even na met een kop koffie en onze conclusie is dat we een goed gevoel hebben over het gesprek met UWV. We hebben het allebei als fijn en open ervaren en het lid had alle ruimte om de vragen te stellen die hij had voorbereid.

Morgen heb ik een (thuis)kantoor dag. Dan beantwoord ik alle mailtjes en telefoontjes van leden en werkgevers die nog even konden wachten. Daarna kan ik me nog inlezen in wat dossiers en overleggen met een aantal collega's. En dan zit mijn werkweek er alweer op.



Het team dat in de asfaltmolen van APW werkt, is een hechte club, bijna een familie, juist omdat het een klein team is. Opmerkingen als “we zijn allemaal goed op elkaar ingespeeld”, “we zijn een ijzersterk team” en “we staan echt voor elkaar” volgen elkaar in het groepsgesprek in hoog tempo op. Chef Ronald Bubberman: “Ik heb heel veel bewondering voor de mannen en ik kan op ze vertrouwen.”

Door: Anne van den Berg

Uit de behaaglijk warme kantine van het asfaltbedrijf APW komt een geroezemoes aan gesprekken. Een lach schiet erbovenuit. Soms valt het even stil. Daar zit het team van APW, de asfaltmolen in Westerbroek, vlakbij Groningen, te genieten van een bakje koffie en van een boterham of een koek. Op de vraag hoe zij zijn als team, volgen al snel de woorden: “Wij zijn een ijzersterk team.”

Goed op elkaar ingespeeld

Arie Oosterhuis (65), operator en weger, licht toe: “We zijn allemaal goed op elkaar ingespeeld. We houden ons goed aan de planning en de productie loopt daardoor prima.” Alfred Haaima (39), hoofd technische dienst, voegt daaraan toe: “Als er problemen zijn, dan vallen we elkaar bij. Iedereen helpt elkaar als er iets aan de hand is. Je staat nooit alleen.”

Yorick Mennen (24), onderhoudsmonteur en shovelmachinist, zegt: “Het is een kleine ploeg, dus je moet het echt met elkaar doen.” Menno van Essen (56), weger en menger, vertelt hoe je altijd op elkaar kan terugvallen als je ergens niet uitkomt. “Je houdt elkaar scherp, omdat iedereen van alles wat afweet en iedereen je dus kan helpen als je ergens niet uitkomt.”

Hoewel de jongens allemaal uit de praktijk komen en een mentaliteit van ‘niet lullen, maar poetsen’ hebben, is het team divers qua leeftijd en achtergrond, vertelt bedrijfsleider Ronald Bubberman (59). “Zolang ik hier al zit, werk ik aan een gemiddelde samenstelling van het team. Daarvoor was de club echt aan het vergrijzen en de verjonging kwam niet vanzelf. Die samenstelling is beter voor de club. Je kunt het niet alleen doen.”

Een goede dynamiek

Marco Jonkers (50), onderhoudsmonteur, weger en menger, benadrukt ook de diversiteit in het team: “Er is een goede dynamiek in de club, ook al hebben we allemaal verschillende leeftijden en achtergronden. Het is echt een club, mensen vullen elkaar aan en sluiten op elkaar aan.” Zou je het een familie kunnen noemen? “Ja, dat idee heb ik soms wel. Je moet echt voor elkaar gaan staan en dat doen we ook.”



Alfred: “Als het aan de voorkant allemaal goed gaat, dan zijn we allemaal op tijd thuis. Als het niet goed gaat, dan zijn we allemaal te laat thuis. Zoals Yorick al zei: je moet het met elkaar doen. Als er iets aan de hand is, dan is de monteur de ogen en handen voor degene die achter de knoppen zit. Als dat niet goed loopt of niet goed gecommuniceerd wordt, dan wordt het een zware dag.”

Kleine radertjes

“Het zijn allemaal kleine radertjes”, vult Ronald aan. “Als een radertje uitvalt, dan wordt het opgepakt door de rest. Zelfs toen vier man van de elf met corona thuis waren, konden we het opvangen. Een deel van het team was ingehuurd, maar dan maken onze eigen mannen niet acht of negen uur maar twaalf of dertien uur. Ze mokken misschien, maar ze staan er wel. Het team regelt het.”

Eén van de mannen die wordt ingehuurd, is Timon Hagenouw (36). Hij hoort als onderhoudsmonteur bij de vaste inhuurkrachten. Hoe is het voor hem om in dit team te komen? “Het is hartstikke leuk. Het is een team dat het werk met elkaar oppakt. Het is duidelijk wat er moet gebeuren en als je problemen hebt, dan staat iedereen voor je klaar. Omdat ik hier al zo vaak en lang inval, weet je wat je aan elkaar hebt. Er is veel vertrouwen onder elkaar.”

Niet altijd koek en ei

Overigens is het natuurlijk niet altijd koek en ei. Alfred: “Overall gebeurt wel eens wat. Maar als we het niet eens zijn met elkaar, dan praten we daarover. We hebben het nog nooit meegemaakt dat we een week niet tegen elkaar praten. Maximaal een paar uur. En misschien is het ook man eigen om af en toe tegen elkaar te schreeuwen.” Ronald vult aan: “De mannen kunnen elkaar echt aan-

spreken als het even niet goed loopt. Als ze het durven, als het in hun karakter zit. En ze kunnen op zichzelf reflecteren, dus als ze te ver zijn gegaan, dan weten ze dat en zeggen ze dat tegen elkaar.”

Volgens Ronald is er binnen APW een open, maar informele leercultuur, waarbij de mannen elkaar uitleggen hoe machines werken of in elkaar zitten. Hij vertelt: “We hebben Kennie Noor (27) het laatste jaar als monteur ingehuurd, maar hij is sinds dit jaar bij ons in dienst. Hij wordt echt omarmd, ze leren hem van alles. Maar dat ligt ook aan hemzelf. Als je zelf niets vraagt, dan zeggen ze het ook niet. Je moet zelf open staan en willen leren.”

Een voetbalelftal

Niet alleen leren de mannen van elkaar, ze denken ook mee om het product of de processen te verbeteren, vertelt laborant en weger Tjipke de Boer (50). “Als laborant kunnen we serieus meedenken hoe we ons product beter kunnen maken. Dat doen we met elkaar. Onze neuzen staan dezelfde kant op.” Laborant Andries Kuiper (65) vult aan: “We zijn een voetbalelftal met de neuzen dezelfde kant op. Als een radertje mist, dan werkt het niet.”

Welke rol speelt de chef in het team? “Ik ben als chef maar één radertje, net als de rest. Ik heb altijd veel bewondering voor mannen die in de fabriek staan en aan de knoppen zitten. Zij doen het werk. Ik vind het fantastisch om te zien en mee te maken. Op het moment dat mensen te lang doorgaan, dan bestel ik het eten. En als het nodig is, vervul ik ook de taak van weger. Verder kan ik vertrouwen op het team.”



Iedereen is even belangrijk

Hoewel niet iedereen aan het woord is geweest, spelen alle leden van het team, zoals gezegd, een belangrijke rol. Andere teamleden zijn:

- Tessa Heddema, administratie
- Dick Voorma, shovelmachinist
- Douwe Venema, operator in opleiding

Wat tot slot nog opvalt is dat alle leden van het team met al hun verschillende functies – op twee na – lid zijn van H2C. Het team belichaamt daarmee ook precies waar H2C voor staat: de vakvereniging voor machinisten én teamleden.

APW is altijd op zoek naar machinisten, laboranten, monteurs en andere teamspe-
lers. Wil je ook bij dit TOPteam werken?
Neem contact op met Ronald Bubberman op:
0598-361000 of 06-51883270.
Of mail
r.bubberman@apw-asfalt.nl

Cees Captein over H2C, toen en nu

Cees Captein (91) werd 73 jaar geleden lid van H2C. In het jaar 1950, toen de wereld er nog heel anders uitzag. Ook H2C was toen niet de bond die het vandaag de dag is. Cees bezocht ons op het nieuwe kantoor om het museum te bewonderen, wat hem even terugbracht naar het oude H2C. Maar ook om in gesprek te gaan met Arnold Niekamp (rayonbestuurder) en Rob Prins (voorzitter Ledenraad) over vroegere tijden en zijn visie op de toekomst van H2C.



Cees Captein, Rob Prins en Arnold

Als Cees het kantoor binnenloopt, valt direct op hoe fit hij is. "Actief blijven, dat is het geheim", laat hij weten. Hij bleef tot ver na zijn tachtigste werken en was tot begin vorig jaar mantelzorger voor zijn vrouw. Daarbij maakte Cees ook nog eens tijd vrij voor H2C. In al die jaren heeft hij nog geen vergadering overgeslagen en leest hij De Machinist – of in zijn woorden: het krantje – nog steeds met veel plezier helemaal door. Hij weet precies wat er speelt bij H2C.

Andere tijden

Cees was 18 jaar toen hij lid werd. Omdat je toen voor je 21^e verjaardag niet zelf ergens een handtekening onder mocht zetten, moest zijn vader hem laten inschrijven. Maar dát hij lid werd, was vanzelfsprekend. "Daar hoefde je niet over na te denken. Dat deed je gewoon als je machinist werd. Tegenwoordig ligt dat toch anders." Ook anders waren de leden van het eerste uur. "In de beginjaren werden eigenlijk alleen draglinemachinisten lid van H2C. Pas later konden ook de walsmachinisten lid worden en nog veel later de monteurs", laat Cees weten.

En wat te denken van de veiligheid, waar vandaag de dag zoveel aandacht aan wordt besteed. "Je moet er nu van alles over weten als je in de sector werkt", zegt Cees. "Vroeger trokken we nog wel eens een kabel stuk. Dan zagen we een grote

steekvlam en zat een half dorp zonder stroom. Maar tijd om te wachten op een reparatie hadden we niet. We moesten door! Dat was voor ons natuurlijk best gevaarlijk. Gelukkig zijn er hierdoor nooit ongelukken gebeurd. Tegenwoordig is dit ondenkbaar en werken ze met een klic-melder. Dat is een stuk veiliger."

Op de vraag wat het verschil is tussen H2C toen en nu, antwoordt Cees: "De leden van nu weten veel meer dan wij destijds. Wij leerden het grond verzetten in de praktijk. En zonder vooropleiding kon je ook terecht op de machinistenschool. Zelfs al direct na de lagere school. Een ander groot verschil is de saamhorigheid. Die was er toen volop onder collega's en leden. Veel mensen kenden elkaar en je hielp elkaar ook echt uit de brand. Dat is nu echt wel anders. Dat komt misschien ook omdat wij vroeger vaak in de kost moesten. Dan sprak je elkaar veel meer na het werk dan tegenwoordig het geval is. Nu spreken ze elkaar alleen nog maar in de keet."

"We moeten met de tijd meegaan"

De tijden zijn duidelijk veranderd en H2C doet het nu ook allemaal een beetje anders, vaart een andere koers. Met nog steeds dezelfde bestemming, alleen de route is iets bijgesteld. Uit de verhalen van Cees blijkt dat dit niet de eerste keer is. Immers, de bond voor draglinemachinisten maakte ruimte voor walsmachinisten en monteurs. We hebben dus eerder aan doelgroepverbreding gedaan, zo blijkt. Het is duidelijk dat Cees al heel wat heeft meegemaakt in de jaren dat hij lid is van H2C. Wat vindt hij eigenlijk van alle veranderingen die nu spelen? Zoals de verbreding van de doelgroep bijvoorbeeld? "We moeten wel verbreden en nieuwe leden aantrekken", zegt Cees. "Anders blijft er weinig over van H2C. Met de tijd meegaan is belangrijk. Wat we absoluut wel moeten vasthouden is onze dienstverlening. Die is goed. En die moet goed blijven. Ook voor de nieuwe leden, zoals partnerleden. Het is prima dat je die nu toelaat bij H2C, maar je moet ze dan ook goed kunnen bedienen. Op de manier waarop we dat altijd al hebben gedaan." Daar zijn wij het natuurlijk roerend mee eens. Uiteraard houden we de dienstverlening op peil. Ook die individuele dienstverlening waarom we bekend staan.

Cees vraagt zich wel af waar je die nieuwe leden kunt vinden. "Als je jongeren spreekt merk je al snel dat ze weinig interesse hebben in de vakvereniging. Vroeger werd de noodzaak van het lidmaatschap nog in de keet besproken. Dat is nu niet meer het geval." Daarmee slaat Cees natuurlijk de spijker op zijn kop. Uit een onderzoek van CBS en TNO (2019) blijkt dat veel jongeren niet meer lid worden van een vakbond omdat ze er nooit serieus over hebben nagedacht. En dus niet omdat ze denken dat een vakvereniging niets voor ze kan betekenen of omdat ze het te duur



De eerste machine van Cees-3



vinden. Hier ligt dan ook de taak voor H2C, om jongeren eerder goed te informeren over wat concreet het nut van een vakbond voor hen zelf is. Als Cees jongeren zou moeten overtuigen van het nut van het lidmaatschap, zou hij zeggen: "H2C spreekt cao's af en alles wat daarbij komt. In mijn ogen hebben ze dat altijd goed gedaan. Zonder H2C geen collectieve afspraken over loon en vrije tijd bijvoorbeeld. Het verschil met andere vakbonden? H2C licht je goed voor en springt ook echt voor jou persoonlijk in de bres. Dat zie ik bij de andere bonden niet zo snel gebeuren. Er is nog geen moment geweest dat ik het niet meer zag zitten om lid te zijn van H2C."

Omdat het belangrijk is dat we niet alleen nieuwe leden tevreden maken, maar ook de bestaande leden tevreden houden, vragen we Cees waarmee H2C volgens hem rekening moet houden tijdens het veranderingsproces waar we nu inzitten. "Blijf weg van wat sommige andere bonden wel doen. Dus vermijd bureaucratie, zorg ervoor dat er in dit nieuwe proces geen wildgroei ontstaat aan kantoorpersoneel en neem geen dure mensen aan als dat niet nodig is." Gelukkig zijn we dat ook helemaal niet van plan. Al hopen we stiekem wel op heel veel meer kantoorpersoneel, want dat zou alleen maar betekenen dat we ook heel erg zijn gegroeid.

Ook De Machinist komt nog even ter sprake: "Het krantje kwam vroeger iedere week uit. Het was niet meer dan een velletje papier. In de loop der jaren werd dit steeds verder uitgebreid. Tegenwoordig is het een echt blad compleet met personeelsadvertenties voor onze leden, en de laatste tijd ook een stukje dikker. Niet zo gek dus dat De Machinist minder vaak uitkomt. Ik lees hem nog altijd erg graag. Zo blijf ik een beetje op de hoogte."

Trots

Als we vragen waar Cees trots op is antwoordt hij: "Dat we door de jaren heen zoveel hebben opgebouwd. Beginnend in het Sarphatipark in Amsterdam, met machinisten die al het verenigings- en bondswerk helemaal zelf deden. En dat we altijd een goed oog hebben gehad om de juiste mensen aan te nemen toen we dat niet meer zelf konden. Want de kunde die wij machinisten in huis hadden, was op een gegeven moment niet voldoende meer. We hadden dit niet alleen gekund."

We kunnen nog zo veranderen, maar wat altijd blijft bestaan is de speciale groep mensen die we hebben georganiseerd. Die kun je niet zomaar binnen een ander vakbond plaatsen. We zijn een speciale club, in speciale sectoren"

Wij waren H2C en blijven H2C. Altijd

Toen H2C in mei 2022 aanstalten maakte voor een andere aanpak, greep Maurice Haan zijn kans en meldde zich aan voor de vers op te richten Ledenraad. Die moest zich onder andere gaan buigen over een nieuwe koers, waaronder het aantrekken van meer jonge leden. Daarvoor moet je ook weten wat er onder de jongeren leeft. Hun kijk op de hedendaagse vakvereniging is immers van wezenlijk belang voor het voortbestaan van H2C. En wie hebben er nu een beter inzicht dan jongeren die weer contacten hebben met andere jongeren? Maurice vertelt als jongere over H2C; over de kern en toekomst en over zijn trots.



Op de vraag hoe Maurice tegen H2C aankijkt, antwoordt hij dat het voor hem vooral een solide vakbond is. Eén die nu de nodige veranderingen doormaakt en zichtbaar meer aanwezig is voor jongeren. Zo laat H2C vaker haar gezicht zien. Bijvoorbeeld in de klassen op scholen, waar we steeds meer gastlessen geven. Daar kunnen we volgens Maurice ook meteen goed laten zien waarom een bond zo belangrijk voor je is. Over de noodzaak van veranderen is hij duidelijk: "Veranderingen zijn nodig om mee te kunnen

gaan met de tijd en de veranderende wereld. Alles verandert, dus waarom zou H2C niet veranderen? Daarbij is het ook nodig om te kunnen voldoen aan de verwachting van jongeren. Naar mijn mening is het dus goed dat we een nieuwe koers zijn gaan varen. H2C maakt zich zo klaar voor de toekomst. Daardoor kunnen we de nieuwe generatie straks bijstaan op een manier die bij hun past."

Zonnige toekomst

Ondanks de nieuwe koers zal er voor de huidige leden weinig veranderen, volgens Maurice. Behalve dan dat zij meer collega's kunnen verwelkomen bij H2C. "De verandering is eigenlijk het grootst voor de nieuwe doelgroep, het team rondom de machinist. Want ook zij kunnen nu rekenen op steun van H2C wanneer ze die nodig hebben. En omdat we ons nu verbreden, hebben we ook een betere kans om meer leden te werven", aldus Maurice.

Een toekomst zónder veranderingen ziet hij somber in: "Als er niets verandert, dan zullen we haast geen leden werven. Daardoor hebben we uiteindelijk geen bestaansrecht meer", laat Maurice weten. "Maar door de veranderingen die we nu doormaken, verwacht ik wel een zonnige toekomst. En dat komt vooral omdat iedereen zich daarvoor zo hard inzet. Al denk ik wel dat we redelijk snel moeten veranderen om te kunnen meekomen in de huidige maatschappij en om te kunnen overleven. Daarnaast moeten we goed in de gaten houden dat we interessant genoeg blijven. Zowel voor de huidige leden als voor de nieuwe generatie. En we moeten vooral blijven inspelen op de actualiteiten."

Trots

Op de vraag wat H2C-eigen is en altijd zal blijven bestaan, welke veranderingen er ook worden doorgevoerd, antwoordt Maurice: "Wij zijn mensen uit de praktijk, voor andere mensen uit de praktijk. Dat verandert niet. Ik ben er trots op dat H2C al zolang bestaat en dat we ons zo goed inzetten om te blijven bestaan. Ook ben ik er trots op dat wij, als H2C, het vertrouwen van onze leden krijgen om hen bij te staan wanneer dat nodig is."

Tot slot beantwoordt Maurice de vraag: Wie waren wij en wie zijn wij nu? Een mooier antwoord dan het zijne is er niet. "Wij waren H2C en blijven H2C. Altijd."

Wat gaat het allemaal snel!



H2C verandert, een koerswijziging. Maar is het wel een koerswijziging? Of gaan we het 'iets anders aanpakken' en evolueren we? De excellente individuele dienstverlening blijft! H2C vergroot de doelgroep, maar vergeet niet hoe het ooit begonnen is. Ons DNA veranderen we niet. De verbreding van H2C gaat over personen die werkzaam zijn in bepaalde branches. Je weet wel, infra, grondverzet, rail infra, verticaal transport et cetera. Dat we nu leden hebben en erbij krijgen die geen machinist of monteur zijn betekent ook dat er andere vragen worden gesteld, bijvoorbeeld waarom ons vakblad De Machinist heet. Deze vraag heeft bij velen van jullie iets losgemaakt. Moet dat nou? Nee, dat moet niet. Maar we moeten er wel voor openstaan. Tijden veranderen en zo ook H2C! Maar veranderen moet je niet te snel doen. Je moet er ook aan kunnen wennen. Vergeet niet dat de machines waar jij altijd mee hebt gewerkt en nog steeds werkt, ook aan modernisering onderhevig zijn. En wat is het allemaal mooi om mee te werken! Het DNA van de machine verandert er niet door. Of het nou gaat met grote handels en kabels of dat het elektronisch hydraulisch wordt aangestuurd, we hijsen er nog steeds mee en we graven nog steeds of maken er prachtige wegen mee.

Natuurlijk is het werk van een machinist veranderd. Ik zeg niet dat het gemakkelijker is geworden, want stap maar eens in een moderne machine: één grote computer met 1001 mogelijkheden. Je moet nogal iets in je mars hebben om dat ding te kunnen bedienen. En dan moet je ook nog steeds inzicht hebben in de uit te voeren werkzaamheden. Of dat nou een kavel uitgraven is of hijsen op een drukke bouwplaats vol obstakels of een mooie weg maken. En dan..... een storing! Veelal probeert de machinist het zelf op te lossen. Helaas is dat met moderne machines niet altijd mogelijk en moet de computer uitgelezen worden.

Een machinist is een teamplayer. Rondom de machinist zijn heel veel mensen aan het werk om zijn werk mogelijk te maken. Deze mensen samen vormen een TOPteam. Dat hele team willen wij graag bij onze vereniging. In een vorige De Machinist hebben jullie kunnen lezen hoe jij je TOPteam kunt laten zien. Jouw hele team hoeft geen lid te zijn van H2C, maar het zou natuurlijk wel fantastisch zijn. Maak jij ze lid, dan maak je ook nog eens kans op mooie prijzen!

Over bovenstaande werd en wordt uitgebreid gesproken binnen de ledenraad. Moeten we veranderen? Wat moet er dan veranderen? Gelukkig hebben we in onze nieuwe directeur, Chris, iemand met een duidelijke, moderne visie. Elk lid heeft persoonlijk een brief van hem gehad waarin hij 'van oud op nieuw' beschrijft. Het is lastig om aan te geven wat de 'koerswijziging' inhoudt omdat, zoals eerder genoemd, het DNA van H2C niet verandert. Laten we zeggen; we trekken een nieuwe overall aan! Niet zo'n saaie blauwe maar één met wat kleur en een mooi logo. Zo kan iets nieuws toch ook heel mooi en modern zijn?!

Nu is het tijd om onze leden aan het woord te laten. Jonge leden en oudere leden, naast elkaar. Hoe denken verschillende generaties over het machinistenvak, H2C en de 'koerswijziging'? Is iedereen klaar voor de toekomst? Ben jij er klaar voor? Ben ook jij bereid om wijzigingen te accepteren die het voortbestaan van H2C ondersteunen?

Hoe denk jij als lid over H2C? Waar wil jij dat H2C aandacht aan besteedt? Wil je gewoon iets melden of vertellen? Stuur een mail naar ledenraad@h2c.nl. We beloven niet dat wij elke mail beantwoorden, maar we hebben er zeker aandacht voor! Want elke ingekomen mail wordt besproken in de ledenraad. Dus mailen maar!

Namens de ledenraad,
Rob Prins, voorzitter

20 en 21 april 2023 – meld je snel aan!
Zien we elkaar weer tijdens de Machinistenscholingsdagen?

De MSD – Machinistenscholingsdagen: uniek in de sector

Voor het dertigste jaar achtereenvolgens organiseren SOMA Bedrijfsopleidingen, vakvereniging H2C en de vakgroep grondwerk van Bouwend Nederland de Machinistenscholingsdagen. Een lustrum waar terecht bij stilgestaan mag worden. Dit jaar vinden de dagen plaats op 20 en 21 april. Maar waarom bestaat de MSD eigenlijk? En waarom geven bezoekers een 8,5 voor deze dagen?



Waarom al dertig jaar MSD?

De bouw, infra en aanverwante sectoren staan niet stil. Er vinden voortdurend veranderingen en vernieuwingen plaats die grote invloed hebben op hoe het werk altijd is gedaan. De stikstof- en CO2-problematiek dwingt bedrijven tot verduurzamen en een overgang naar alternatieven voor dieselmotoren, zoals elektrische of waterstof-aandrijving. Tekorten op de arbeidsmarkt stimuleren innovaties als mechanisch bestraten, metselrobots en prefab-bouw. Aandacht voor veiligheid en kwaliteit van werk en werkomstandigheden (zoals ergonomie) leiden tot nieuwe maatregelen en richtlijnen om als werknemer gezond de eindstreep te kunnen halen.

Al deze veranderingen hebben invloed op de wijze waarop het werk gedaan wordt, leiden tot veranderingen in functies of zelfs tot geheel nieuwe functies. Hierdoor is het van belang dat er voortdurend voldoende aandacht is voor zaken als opleiden, bijscholing, leven-lang-leren en duurzame inzetbaarheid.

De inzetbaarheid. De Machinistenscholingsdagen vervullen hierin al jarenlang een unieke rol. Tijdens deze dagen wordt het nuttige gecombineerd met het aangename en de theorie gecombineerd met de praktijk.

Dit jaar vinden de MSD plaats op 20 en 21 april 2023 en dit is maar liefst de dertigste keer dat deze dagen worden georganiseerd. Een lustrum dus en dat mag gevierd worden. De scholingsdagen worden namelijk jaar in, jaar uit goed bezocht.

Ik ben bijna elke keer geweest

Enthousiaste reacties over de Machinistenscholingsdagen zijn dan ook niet zo vreemd, blijkt uit het gesprek tussen Sytze Kloosterman (SOMA), Charles Verheyen (Bouwend Nederland) en Chris van Veldhuizen (H2C). Zo vertelt Sytze Kloosterman, accountmanager bij SOMA Bedrijfsopleidingen, over een deelnemer die met pensioen gaat: "Hij zei: dat ik dan niet meer naar de Machinistenscholingsdagen kan komen, vind ik toch zo jammer. Ik ben bijna elke keer geweest."

Het gesprek dat Sytze voerde met deze deelnemer is exemplarisch voor hoe enthousiast deelnemers zijn over de scholingsdagen. Gemiddeld geven bezoekers namelijk een 8,5. Dat cijfer heeft deels te maken met de gemeenschappelijkheid zoals Charles Verheyen, secretaris van de Vakgroep Grondwerk van Bouwend Nederland, het noemt. Sytze vult aan: "Je gaat met elkáár naar de scholingsdagen."

Kwaliteit van werk waarborgen

Natuurlijk draaien de dagen niet alleen om de samenkomst, maar staat het bijscholen van machinisten centraal. Chris van Veldhuizen, directeur-bestuurder van H2C, vertelt: "Scholing is ontzettend belangrijk als je de kwaliteit van je werk wilt waarborgen. Maar ook als je toegerust wilt zijn voor veranderingen in je werk. De bouw en infra zijn van nature al sectoren waar stelselmatig aan innovatie en vernieuwing gebouwd wordt, zoals de hierboven beschreven voorbeelden. En die ontwikkelingen en veranderingen gaan alleen maar sneller. De scholingsdagen zijn bij uitstek geschikt om je daarop voor te bereiden."

Sytze: "Op basis van evaluaties van vorige jaren bepalen we wat deelnemers willen horen en zien, maar uiteraard werken wij als commissie ook aan een vernieuwend programma." De input van de evaluaties én de veelheid aan innovaties en vernieuwingen leiden ook tot een grote variatie

aan thema's, aldus Chris. Charles vult aan: "Er zijn bijvoorbeeld workshops over de kentekenverplichting op mobiele werktuigen, maar ook over de ontwikkelingen in het pensioenakkoord. De dagen bieden een breed palet aan onderwerpen."

De juiste mix van theorie en praktijk

Er wordt overigens niet alleen gesproken over de veranderingen en innovaties. "Het is een mooie mix van theorie en praktijk. De deelnemers werken doorgaans natuurlijk de hele dag met machines, dus je wilt ze niet van acht tot vier theorie voorzetten. Juist de afwisseling tussen theorie en praktijk werkt heel goed", vertelt Charles Verheyen. "Vorig jaar was er bijvoorbeeld een geëlektrificeerde graafmachine die de deelnemers zelf op het buitenterrein konden uitproberen."

Door de ervaring met nieuwe machines te bieden, kunnen deelnemers echt ervaren hoe het is om met een elektrische graafmachine te werken, vertelt Sytze: "Sommige bezoekers zeggen dat ze daar nog niet aan toe zijn. Dat die machines bij hen er niet in komen. Maar als ze dan zo'n machine hebben uitgetest, dan zeggen ze: poeh, dat had ik niet verwacht. Het is soms echt niet heel anders, behalve het lawaai dat mist natuurlijk."

Voorkomen van schade

Een actueel thema als het voorkomen van schade aan kabels en leidingen kwam de laatste keer aan de orde. Bij graafwerkzaamheden worden nog altijd jaarlijks miljoenen euro's aan schade aan kabels en leidingen veroorzaakt. Terecht een groot thema in de sector. Daarom was er tijdens de vorige editie van de MSD aandacht voor aanbieders van een grondradarsysteem.

De grondradar staat in verbinding met de GPS-positiesbepaling en geeft op het scherm van de laptop dankzij parabolen aan of er wat in de grond zit. Sytze: "Als je dan de KLIC (informatie over kabels en leidingen – red.) erbij pakt, dan kun je vaststellen welke kabel of leiding er in de grond zit! Het mooie van deze grondradar is dat die alle materialen, dus ook rioleringen en dergelijken, kan scannen die door kabeldetectie niet te lokaliseren is."

Nog niet direct inzetbaar

De Machinistenscholingsdagen bieden het uitgelezen moment om innovaties te tonen. Soms zijn de nieuwe machines overigens nog niet helemaal uitontwikkeld en dus niet direct inzetbaar, maar dan geven ze wel een duidelijk beeld van de toekomst. Zo was de elektrische graafmachine van vorig jaar nog maar vijf uur per dag inzetbaar, terwijl die nu met vernieuwde batterijen al tien uur per dag kan werken, vertelt Sytze Kloosterman.

"De energietransitie is het onderwerp dat momenteel het meest leeft", aldus Chris. "Soms moeten organisaties wel aan de slag met duurzaamheid. Bijvoorbeeld omdat vergunningen niet worden afgegeven als je met verouderde machines werkt of omdat je onvoldoende kunt compenseren en daarmee met het bouwproject niet tot zero-emissie kunt komen." Charles vult aan: "Tijdens de dagen word je geconfronteerd met de toekomst. We vertellen het verhaal van de toekomst om deelnemers bewust te maken van de ontwikkelingen."

Piet van der Zouwen prijsvraag

Er is al gezegd dat de MSD voor velen ook een dagje uit met collega's betekent. En dat koesteren de organisatoren ook van harte. "Maar natuurlijk vinden we het daarnaast belangrijk dat als de bezoekers naar huis gaan, ze ook het gevoel hebben dat het een leerzame dag was en ze veel interessante dingen gezien en gehoord hebben", aldus Chris.

Dat deelnemers opletten tijdens de presentaties blijkt uit de deelname aan de Piet van der Zouwen prijsvraag. "We geven deze prijs aan de deelnemer die aan het eind de meeste vragen over de inhoud van die dag goed kan beantwoorden", vertelt Charles. De prijs is vernoemd naar een voormalig rayonbestuurder en nu erelid van vakvereniging H2C. Hij was één van de initiatiefnemers van de Machinistenscholingsdagen.

"Elk jaar reiken we de prijs uit en daarvoor bezoeken we onaangekondigd de winnaar persoonlijk. Zo reikte ik in de zomer van 2020 de prijs uit. De winnaar was de dag ervoor naar de HR-afdeling gelopen om te vragen wanneer de volgende scholingsdagen zouden plaatsvinden. Hij was namelijk benieuwd wie de prijs had gewonnen. En nu bleek hij dat dus zelf te zijn. Zo zie je maar weer dat het echt leeft onder de mannen."

Niet meer in januari

Dit jaar vinden de dagen plaats op 20 en 21 april 2023. Sytze Kloosterman: "Voorheen organiseerden we de dagen in januari, omdat dan weinig werk verzet werd vanwege de vorst. Maar het kwam ook voor dat er tijdens de MSD zoveel vorst in de grond zat dat we dat eerst moesten wegzetten en dat gat moesten vullen met zand. En dat moest de dag erop natuurlijk weer. Daarom is het fijn dat het (ook) de komende jaren definitief in april plaatsvindt."

Om de winterse uitdagingen te voorkomen vallen de dagen vanaf nu dus in april, maar dat maakt voor de populariteit niets uit. En dat zegt iets over de tijdsgeest, aldus Chris. "Het bedrijfsleven kijkt nu echt anders naar scholingsdagen. Vroeger werden de dagen in januari gepland omdat het werk het dan toeliet, het werd als het ware gezien als een soort restpost. Maar nu hoort bijscholen en opleiden er helemaal bij, dus ook in april kunnen machinisten de dagen bezoeken."

Ben jij erbij?

Wil je dit jaar aanwezig zijn bij de machinistenscholingsdagen? Dan is het slim om er op tijd bij te zijn! Vol is namelijk vol. De workshops hebben een maximum van 15 man. Dus als je wilt deelnemen aan de MSD, meld je snel aan. Sytze: "Ik ben zelf ook machinist geweest en het is altijd een uitje geweest. Op de Machinistenscholingsdagen combiner je het nuttige met het aangename."

Meld je snel aan via



Machinistenscholingsdagen 2023: Je bent nooit te jong om te leren!

Wanneer: 20 en 21 april 2023
Waar: Het Bouw en Infra Park in Harderwijk
Wat: 6 interactieve workshops zowel binnen als buiten; theorie en praktijk
Kosten: € 250,00 excl. BTW per deelnemer per dag
Georganiseerd door: Vakvereniging H2C, SOMA Bedrijfsopleidingen en Bouwend Nederland Vakgroep Grondwerk
Aanmelden: voor 24 maart 2023 via Vakgroep Grondwerk - Bouwend Nederland

MSD 2023

Bijscholing is en blijft noodzakelijk om kennis up to date te houden. Dit is zeker het geval in een tijd waarin vakmanschap en duurzame inzetbaarheid van groot belang zijn. Daarom is besloten om ook in 2023 de inmiddels traditionele Machinistenscholingsdagen (MSD) te organiseren. Vertegenwoordigers van SOMA Bedrijfsopleidingen, Vakvereniging Het Zwarte Corps en de Vakgroep Grondwerk van Bouwend Nederland, zijn al voor de zomervakantie van vorig jaar gestart met de voorbereidingen van de MSD 2023. Aan onderwerpen geen gebrek! Ook dit jaar heeft de programmacommissie een keuze moeten maken. Hierbij is gelet op het leveren van een bijdrage ter vergroting van de vakbekwaamheid, verdieping van de inhoudelijke kennis, de professionaliteit in het werken en het omgaan met elkaar. Door de jaren heen is dit iedere keer weer gelukt, en de deelnemers ervaren deze dagen als leerzaam, nuttig en in een gezellige sfeer. De organiserende partijen hebben naar hun oordeel een mooi programma in elkaar gezet. Voor deze alweer 30e editie van de MSD is gekozen voor het motto: 'Je bent nooit te jong om te leren'!

Wat gaan we doen?

Er zullen weer zes workshops worden georganiseerd waarin de deelnemers op interactieve wijze kennis kunnen nemen van de laatste ontwikkelingen op hun vakgebied en op sociaal terrein. Kennisnemen in een lokaal binnen en in de praktijk buiten is de formule waarmee gewerkt gaat worden.

In willekeurige volgorde worden de volgende onderwerpen behandeld:

Workshop 1 Grensoverschrijdend gedrag Monique van Meerendonk (H2C)

Een grapje op zijn tijd op het werk moet kunnen. TOCH!?! Maar wanneer iemand structureel voor gek wordt gezet op de werkvloer, is het niet grappig meer. Plagen wordt dan pesten, en dat kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten. Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's, leidinggevenden), maar ook door derden (klanten). Pesten op het werk is een serieus probleem. Meer dan een half miljoen mensen zeggen wel eens gepest te worden op het werk.

Hoe kan jij als individu hier verandering in brengen?

Workshop 2 Samenstelling van machines Mario Rovers (Aboma)

In deze workshop wordt uitgelegd wat een CE-keurmerk op een machine en de verschillende aanbouw-delen inhoudt, maar ook waarom een samenstel van 2 onderdelen niet automatisch ook CE gecertificeerd is. Het lijkt zo vanzelfsprekend, maar tijdens deze interessante workshop wordt onder andere uitgelegd waarom dat niet zo is en wat de eventuele gevolgen kunnen zijn.

Workshop 3 Opsporing Conventionele Explosieven (OCE) Ronald Prins (Boskalis)

In de Nederlandse (water)bodem liggen her en der nog explosieven uit de Eerste en Tweede Wereldoorlog. Waar nodig wordt bij de start van elk project de bodem onderzocht. In deze workshop wordt gedemonstreerd hoe dergelijke explosieven worden opgespoord. Door middel van het scannen van de bodem, het in kaart brengen, benaderen en blootleggen kunnen de opgespoorde explosieven uiteindelijk worden geruimd.

Wist je dat de deelnemers aan de MSD in 2022:

- voor de dag in het algemeen een rapportcijfer 8,5 gaven
- voor de docenten een dikke 8,0
- en voor de inhoud van de dag een 8,0!

Workshop 4 Waterstof (n.n.b.)

Het opladen van elektrische machines op de werkplek kan een probleem zijn. Er zijn bedrijven die een container met batterijen hebben met daarop zonnepanelen om zoveel mogelijk via de

zon de batterijen weer op te laden. Maar dit lukt niet altijd. De oplossing kan gevonden worden in het plaatsen van een brandstofcel in de container, zodat door middel van waterstof de batterijen verder worden opgeladen.

In deze praktijkworkshop zullen we een midi-graafmachine op deze wijze (indirect) op waterstof laten werken.

Workshop 5 Nieuw concept Krol-kraan (BeAr)

In deze praktische workshop zal aandacht worden besteed aan de verschillende innovaties die in dit nieuwe model zijn aangebracht, waardoor o.a. de stabiliteit van de machine veel beter is. Door naast deze nieuwe versie ook een 'oude' krol op het spoor te zetten, is het mogelijk de verschillen duidelijk te laten zien.

Workshop 6 Aanspreken op gedrag?! Niek Verkade (Valq) + Piet Oppers (GMB)

Veiligheid is superbelangrijk en bij veel bedrijven is hier dan ook veel aandacht voor. Tijdens (veiligheids)trainingen leren de medewerkers elkaar aan te spreken op onveilig gedrag. Dat is een mooi streven, maar in de praktijk blijkt het toch een complexer. We weten allemaal wel wat we moeten doen, maar je moet toch wel lef hebben om het écht te doen. En als je dan iemand aanspreekt krijg je soms een vervelende opmerking terug ... Tijdens deze editie van de MSD gaan Piet Oppers en Niek Verkade hier verder op in.

Wat is nou eigenlijk gedrag? Waarom vinden we het lastig om elkaar aan te spreken? Wat werkt dan wel? en Wat kan ik zelf doen?

Allemaal vragen waar we samen een antwoord op gaan vinden. Dit doen we natuurlijk weer op een interactieve manier zodat je lekker aan de slag kan. Zo kan jij na de sessie weer een mooie bijdrage leveren om het werk een stukje veiliger te maken.

Piet van der Zouwen-prijsvraag

Voor de 20e keer zal de Piet van der Zouwen-prijsvraag worden gehouden. Deze prijs is vernoemd naar de voormalig rayonbestuurder en erelid van Vakvereniging Het Zwarte Corps en één van de initiatiefnemers van de MSD.

De deelnemers krijgen tijdens de cursusdag een aantal meerkeuzevragen voorgelegd. De juiste antwoorden worden gegeven tijdens de workshops. Door goed op te letten tijdens de workshops kan dus het juiste antwoord worden ingevuld.

De winnaar van deze prijsvraag ontvangt uit handen van Piet van der Zouwen zelf een schaalmodel en komt met een interview en foto in De Machinist en op de website van respectievelijk Bouwend Nederland en SOMA bedrijfsopleidingen.

LET OP: de vragen worden digitaal gesteld (door middel van Mentimeter), dus neem je mobiele telefoon mee!

Aanmelden

Aanmelden voor de Machinistenscholingsdagen 2023 is mogelijk via onderstaande link: (graag aanmelden vóór 24 maart 2023) Vakgroep Grondwerk - Bouwend Nederland

Is het bedrijf waar u werkt lid van Bouwend Nederland, dan heeft uw directie ook een e-mail over de Machinistenscholingsdagen ontvangen.

De kosten voor deelname aan de MSD bedragen € 250,00 excl. BTW. De MSD worden door cao partijen, betrokken bij de bouw-cao, gezien als functionele bijscholing. Dit betekent dat de kosten voor rekening van de werkgever komen.

Vragen met betrekking tot de aanmelding kunnen gesteld worden via: **evenementen@bouwendnederland.nl**.

Het dragen van veiligheidsschoenen is verplicht!

Voor meer informatie over het programma kunt u contact opnemen met: Bouwend Nederland, Vakgroep Grondwerk Evelien van Rhijn Tel. 06 51903118 E-mail: e.vanrhijn@bouwendnederland.nl





**Vraag en
Antwoord**

de meest gestelde
vragen aan HZC

**Verandert er iets als ik na mijn
AOW-leeftijd blijf werken?**

Wanneer je na je AOW-leeftijd blijft werken, verandert er een aantal dingen. Zo mag je werkgever je ontslaan zonder toestemming van een rechter of het UWV. Bovendien is de opzegtermijn verkort tot een maand en hoeft de werkgever je na het ontslag geen transitievergoeding te betalen. Ook mag een werkgever vaker tijdelijke contracten aanbieden wanneer je de AOW-leeftijd hebt bereikt. Hierdoor is het voor werkgevers aantrekkelijker om gepensioneerden die willen werken in dienst te nemen. Wat echter niet verandert is dat je altijd recht hebt op het minimumloon en vakantietoeslag.

**Mijn zoon/dochter is gestart met de
opleiding voor machinist. Mag hij/zij ook
lid worden van HZC?**

Dat mag zeker. We hebben voor leerlingen een speciaal lidmaatschap, dat is geheel gratis! Zo zijn ze verzekerd van hulp als dat nodig is en krijgen ze natuurlijk ook De Machinist en al onze interessante nieuwsbrieven!

Of je recht hebt op toeslagen of subsidie, hangt af van je inkomen. Wanneer je inkomen naast je AOW omhooggaat door extra werkzaamheden, kan dit ten koste gaan van bijvoorbeeld je huursubsidie en/of zorgtoeslag. Het is dus verstandig om eerst na te gaan wat de gevolgen zijn van het extra inkomen. Dit kan je zelf controleren op de website van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl/toeslagen), maar je kunt natuurlijk ook contact opnemen met onze Servicedesk. Dan zoeken wij het voor je uit.

**Heb ik nog recht op
toeslagen als ik na mijn
AOW-leeftijd blijf werken?**

**Mag mijn werkgever vrije dagen
inhouden als er tijdens vorst niet
kan worden gewerkt?**

Nee, vorst valt onder het risico van de werkgever. Als de werkgever ervoor kiest om het personeel naar huis te sturen, dan moet hij het loon gewoon doorbetalen. Jouw werkgever kan er ook voor kiezen om andere werkzaamheden aan te bieden die wel gedaan kunnen worden. Dit mag je als werknemer niet weigeren. In veel gevallen kan je werkgever na twee vorstdagen een aanvraag indienen bij het UWV voor WW bij onwerkbaar weer. De werkgever betaalt je loon dan gewoon door, maar hij krijgt hiervoor een compensatie vanuit het UWV. Hieraan zijn wel regels verbonden. Voor meer informatie kun je contact opnemen met onze Servicedesk.



TRACK &
ATTACHMENT
SOLUTIONS



**ITM BIEDT
TOPKWALITEIT
RIJWERKONDERDELEN!**

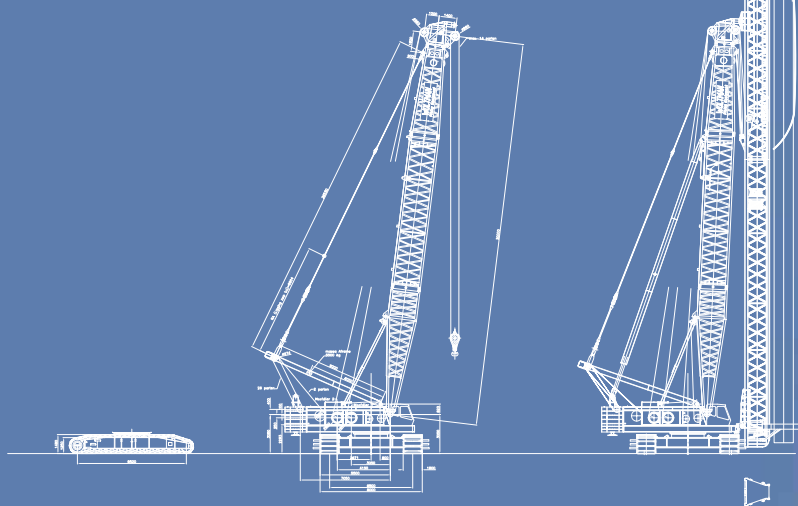
Exclusief verkrijgbaar bij GP

**Informeer naar ons
gehele assortiment**
+31(0)495 453717



De Woltman THW3000PDS van DEMA Infra

- Een fundering- en hijskraan voor funderen van betonpalen, buispalen, damwanden en ankers, dus zowel TVCT W3-01 als TCVT W6-01 gekeurd
- De PDS uitvoering (met makelaar en schoorcilinders) weegt 350 ton, waarvan maximaal 105 ton contragewicht
- De gieklength is maximaal 54 meter en de makelaar 50 meter
- Het rijwerk, meer dan 8 meter lang en 1,5 m hoog en de rupsbladen zijn 1,5 meter breed



Uitzichtloos

Als rayonbestuurder begeleid je leden die ondersteuning nodig hebben om iets tot een goed einde te brengen. Daarbij kom je de meest uiteenlopende en soms bizarre zaken tegen.

Verhalen in deze rubriek zijn waargebeurd. Ter bescherming van leden zijn sommige details weggelaten en de namen die gebruikt worden verzonden.

Gé had heel zijn leven hard gewerkt. Veel overwerk voor zijn werkgever in de weekenden, avonden en soms zelfs nachten en daarnaast altijd klussen in en om het huis. Lui was hij nooit geweest en zijn werkgever en vrouw waren altijd blij met zijn inzet. Hij werkte snel en netjes, niets was te veel gevraagd. Tot er een paar jaar geleden een kink in de kabel kwam. Hij voelde zich al een tijdje moe en lusteloos, had niet meer zo'n zin in altijd maar 'van alles moeten'.

Zijn vrouw wilde iedere keer met hem praten over 'hoe hij veranderd was', maar ook daar had hij helemaal geen zin in. Hij sloot zich steeds vaker op in de schuur, dat was zijn 'mancave' waar hij alleen kon zijn. Vanaf het moment dat hij niet lekker in z'n vel zat, zat hij daar hele avonden voor zich uit te staren en dronk daar steeds vaker een biertje bij. Dat biertje werd meerdere biertjes tot Gé geen avond meer nuchter naar bed ging en zijn vrouw besloot het huis – en daarmee ook Gé – te verlaten. Hij voelde zich daardoor nog ellendiger en de problemen werden alleen maar groter. Hij kon en wilde niet meer extra werken, verwaarloosde het huis en begon steeds vroeger aan een biertje. Tot het op een gegeven moment zo'n negatief effect had dat hij ontslagen werd. Niet zomaar hoor. Nee, zijn werkgever had meerdere keren met hem gesproken en hulp aangeboden, maar Gé wilde geen gesprek en geen hulp. Hij wilde met rust worden gelaten.

Gé kwam in de WW terecht en had het de eerste periode prima naar zijn zin. Hij hoefde eindelijk helemaal niets meer en maakte zich nergens druk over. Hij rommelde wat in de tuin, deed een boodschapje en als de lunch naar binnen was gewerkt, werd het tijd voor een biertje. Zo sleet hij zijn dagen en 's avonds ging hij vroeg naar bed. Hij sliep lekker uit en begon daarna weer aan zijn vaste ritueel: beetje rommelen, boodschapje doen, lunchen, biertje....

Ongezonder op meer manieren

Gé was volledig in een sleur geraakt. Hij was inmiddels al 16 maanden thuis, deed eigenlijk niets, at slecht, dronk te veel. En nu begon hij met zijn gezondheid te kwakkelan. Hij was moe, lusteloos en chagrijnig. Dus besloot hij zich maar eens bij de huisarts te melden. Na een hoop vragen van de huisarts te hebben beantwoord en onderzocht te zijn was de huisarts duidelijk: Gé was in een negatieve spiraal terechtgekomen en hij moest eraan gaan werken om daaruit te komen. Met tegenzin volgde Gé het voorgeschreven programma. Hij ging sporten, liet zich begeleiden door een diëtiste en stopte met drinken. Hij kreeg contact met een vast clubje sportschoolbezoekers en kreeg zowaar plezier in het sporten. Er was weer een stukje gezelligheid in zijn leven.



Foto door cottonbro studio

Na verloop van tijd besepte Gé zich dat hij serieus moest gaan solliciteren om weer aan het werk te komen. Het einde van de WW-periode kwam in zicht en het was beter voor hem om weer actief te worden. Bovendien wilde hij niet in de bijstand terecht komen want dat had grote gevolgen. Dus ging Gé serieus aan de slag, maakte een mooi CV en solliciteerde naar elke baan die maar een beetje leuk leek en een goed loon had. Hoe gemotiveerd hij ook was met solliciteren, het lukte maar niet om aan het werk te komen en langzaam maar zeker begon hij in paniek te raken. Hij besloot met HZC te bellen om te vragen of zij nog tips voor hem hadden.

Pech met een goede afloop

Na het verhaal aangehoord te hebben was de eerste vraag die Gé van HZC kreeg: 'Onder welke cao werkte je voordat je in de WW kwam?' En vervolgens werd hem verteld dat hij onder die cao recht op PAWW had. Gé had er werkelijk nog nooit van gehoord, maar al snel werd duidelijk dat in sommige cao's en PAWW-regeling was afgesproken; een verzekering voor een derde jaar WW-uitkering. Ook voor de cao waar hij onder viel toen hij nog werkte was zo'n afspraak gemaakt. Hij stuurde zijn arbeidsovereenkomst en laatste loonstroken naar HZC en vanuit daar zou de aanvraag geregeld worden. Tot hij een telefoontje van de rayonbestuurder kreeg. Zijn werkgever had niet aan de verplichtingen van de cao voldaan en hij was niet voor de PAWW-verzekering aangemeld. Dat had Gé kunnen zien op zijn loonstrook, want er wordt een paar euro premie per maand ingehouden voor de PAWW. Dat had hij nooit gezien, want hij keek niet naar zijn loonstrook. Hij keek enkel naar wat er op zijn rekening werd gestort. En nu zat hij met de gebakken peren. De rayonbestuurder beloofde alles op alles te zetten om toch een PAWW-uitkering te krijgen voor Gé, maar of dat zou lukken? Gé kreeg het advies om vooral te blijven solliciteren en kreeg nog wat tips over bedrijven waar ze vacatures hadden.

Of het HZC zou lukken om voor Gé alsnog PAWW te krijgen zouden ze nooit te weten komen, want Gé belde na twee weken dolblij op dat hij een baan had gevonden. Of HZC even naar de papieren wilde kijken voordat hij een handtekening zette? Alles bleek prima in orde en sinds enkele maanden is Gé weer aan de slag. Maar nu controleert hij elke maand zijn loonstrook om onder andere te kijken of er PAWW-premie werd ingehouden. Je weet tenslotte maar nooit...

Hoe zit het precies met de PAWW-regeling?

Alles wat je moet weten over verlenging van je uitkering

In 2016 is de duur van de WW-uitkering en de loongerelateerde uitkering (LGU) van de WIA-uitkering verkort naar maximaal 24 maanden, afhankelijk van je arbeidsverleden. Gelukkig is het mogelijk om via de cao aanvullende afspraken te maken. In 2016 is daarvoor de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) opgericht. In heel veel cao's zijn hierover afspraken gemaakt, waardoor jij mogelijk recht hebt op een aanvulling.

Welke sectoren doen er mee?

Er is in een groot aantal sectoren afspraken gemaakt over deelname aan de PAWW-regeling, maar bij sommige sectoren is dit (nog) niet het geval.

De volgende sectoren nemen in ieder geval deel aan de regeling:

- Bouw en Infra
- Groen, Grond en Infrastructuur (GGI)
- Metaal en Techniek
- Metaalbewerkingsbedrijf
- Hoveniers
- Open Teelten
- Grondstoffen, energie & omgeving (GEO)

Staat de sector waarin jij werkt hier niet bij? Neem contact op met de Servicedesk, zij kunnen je verder informeren. Werkgevers kunnen de PAWW-regeling ook apart afsluiten.

De kleine lettertjes

Je moet dus werken in een sector waar er afspraken zijn gemaakt om in aanmerking te komen voor een aanvulling. Daarnaast zijn er nog een aantal aanvullende voorwaarden. We zetten ze op een rijtje voor je:

Bij ontslag

- Je werkgever is aangesloten bij de regeling uit één van de sectoren, of heeft dit apart afgesloten
- Je WW-uitkering loopt bijna af
- Je bent werkloos na het aflopen van je uitkering
- Je hebt minimaal 10 jaar gewerkt
- Je had recht op een WW-uitkering direct aansluitend op je ontslag

Bij arbeidsongeschiktheid

- Je werkgever is aangesloten bij de regeling uit één van de sectoren, of heeft dit apart afgesloten.
- Je loongerelateerde uitkering (LGU) van de WIA-uitkering loopt bijna af

Aanvraag van de uitkering

De uitkering kan uiterlijk één maand voor het beëindigen van je huidige uitkering aangevraagd worden, en maximaal één week na afloop van je huidige uitkering. Wees er dus op tijd bij. We adviseren je om zes weken van tevoren te starten met de aanvraag. Daar sta je gelukkig niet alleen voor.

HZC helpt je verder

Natuurlijk hoef je de aanvraag niet zelf in te dienen. Je kunt via HZC deze regeling aanvragen. Werk je in één van de sectoren waarbij de regeling van toepassing is? Neem contact met ons op. Wij kunnen je helpen bij de aanvraag.

Hoe gaat dat in z'n werk?

HZC heeft een consultant voor de PAWW. Neem contact op met de Servicedesk als je vragen hebt over de PAWW, of als je hulp wilt bij de aanvraag. De consultant neemt vervolgens contact met je op. We hebben een aantal gegevens nodig om de aanvraag voor je in orde te maken.

- Laatste loonstrook uit het dienstverband waaruit je werkloos werd
- Kopie van je arbeidsovereenkomst van het dienstverband waaruit je werkloos werd
- Kopie van je bankpasje
- Voorlaatste en laatste uitkeringspecificatie WW of loongerelateerde WGA
- Toekenningsbericht van UWV
- (Voorlopig) beëindigingsbericht UWV
- Verzekeringsbericht UWV (Via de Belastingdienst krijgt het UWV gegevens over arbeidsverleden en loon. Deze gebruikt het UWV bijvoorbeeld om de duur en hoogte van een uitkering te berekenen. Je kan een overzicht van deze gegevens bekijken via Mijn UWV bij Persoonlijke gegevens. Dit overzicht heet het verzekeringsbericht.)

Wanneer de opgevraagde informatie compleet is, kan de aanvraag worden ingediend. Het betekent natuurlijk niet dat HZC je na de aanvraag niet meer van dienst kan zijn. Heb je de aanvraag bijvoorbeeld zelf gedaan en heb je een afwijzing gekregen, dan kunnen wij voor je kijken of het mogelijk is om bezwaar in te dienen. En heb je inkomsten tijdens de PAWW? Dan kun je door ons laten controleren of alles correct is verrekend.

Wat verder nog van belang is

Controleer op je loonstrook of de PAWW-premie ook daadwerkelijk wordt ingehouden! Mocht dat niet zo zijn, neem gelijk contact op met ons.

Vragen

Heb je nog vragen over de regeling of wil je van deze dienst gebruik maken? Neem contact op met de Servicedesk, dit kan via servicedesk@hzc.nl of 030-6006070.

HZA en medezeggenschap in bedrijven

HZA hecht grote waarde aan goede medezeggenschap en staat voor goed overleg binnen de bedrijven. Ook al wordt een medezeggenschapsvorm bemenst door medewerkers, HZA speelt ook een rol.

Medezeggenschap binnen bedrijven is voor iedereen belangrijk. Een werkgever kan niet zomaar elke beslissing nemen zonder overleg met de medewerkers. Aan de andere kant krijgt de werkgever inzicht in wat er speelt op de werkvloer, profiteert hij van de nuttige ideeën van medewerkers en wordt betrokkenheid van het personeel vergroot en verstevigd. De bekendste vorm van medezeggenschap is de ondernemingsraad (OR).

Verkiezingen melden bij HZA

Om OR-verkiezingen te houden, heb je kandidaten nodig. Nadat binnen een bedrijf een verkiezingsdatum is vastgesteld, krijgen de vakbonden een brief van het bedrijf met de vraag of er leden zijn die zich verkiesbaar willen stellen. Vervolgens stuurt HZA aan de leden die bij het bedrijf werken een brief met een kandidaatstellingsformulier. Verkiesbare leden kunnen zich kandidaat stellen door het formulier in te vullen en terug te sturen. Als de inzendingstermijn is gesloten, stuurt HZA bericht naar het bedrijf met welke kandidaten zich namens HZA verkiesbaar stellen. Daarna mogen ook niet vakbondsleden, of leden die wel lid van een vakbond zijn maar niet namens de vakbond in de OR willen, zich melden voor de verkiezingen. Er zijn ook HZA leden die ervoor kiezen zich wel voor een OR verkiesbaar te stellen, maar niet namens HZA. De voornaamste reden hiervoor is dat je wilt uitstralen dat je er voor alle medewerkers bent en niet alleen voor leden van je vakbond. Dat is vaak een gevoelskwestie en daar is niets mis mee. Leden van een medezeggenschap zijn voor ons sowieso belangrijk.

Steun van HZA

Ben je gekozen? Dan kun je rekenen op onze steun. Wij wisselen graag informatie met je uit waarmee je geholpen wordt bij je OR-werkzaamheden. Of als je betrokken bent bij zaken die nieuw voor je zijn of waarvan je niet goed weet wat je ervan moet vinden is het altijd mogelijk ruggenspraak te hebben met een rayonbestuurder.

Ook op het terrein van arbeidsvoorwaarden is een goede samenwerking tussen medezeggenschap en HZA van belang en voorkomt het dat verschillende groepen werknemers de dupe worden. Door samen op te trekken kunnen we veel aan elkaar hebben. In die samenwerking heeft de OR de taak

vanuit de WOR (Wet op de ondernemingsraden) en de vakbond vanuit de cao. Op dat terrein van goed sociaal- en personeelsbeleid vinden we elkaar.

Samen door één deur

Voor bij een reorganisatie binnen een bedrijf is het belangrijk dat de OR-vertegenwoordiger en HZA goed samenwerken. Een werkgever is niet verplicht een sociaal plan af te spreken. Wel is in sommige cao's opgenomen dat de werkgever bij grote reorganisaties met de vakbond om tafel moet. Bedrijven kiezen vaak wel voor een sociaal plan omdat dit geldt voor iedereen die wordt ontslagen. Het werkt sneller en duidelijker dan meerdere losse ontslagzaken. Als HZA belanghebbend is binnen het bedrijf, met andere woorden: er werken leden, dan krijgt HZA een uitnodiging om met de werkgever en eventueel andere bonden in gesprek te gaan.

Bij een reorganisatie heeft de ondernemingsraad een taak te vervullen door zowel het gebruik van adviesrecht als instemmingsrecht. Het adviesrecht heeft betrekking op voorgenomen besluiten over belangrijke beslissingen op het gebied van de financiën en het veranderen van de organisatie. Instemmingsrecht is er in het geval van vaststelling of wijziging van het ontslagbeleid. Als in een sociaal plan ook de regels met betrekking tot het ontslagbeleid staan, moet de ondernemingsraad hiermee instemmen. De vakbond gaat vaak pas akkoord met een sociaal plan als de OR heeft ingestemd.

Om in een zo vroeg mogelijk stadium van een reorganisatie betrokken te zijn is het belangrijk om onderling de afstemming te zoeken. Ook als informatie vanuit je OR-rol nog vertrouwelijk is. De rayonbestuurder zal altijd op correcte wijze omgaan met die informatie en niet op de stoel van een OR-vertegenwoordiger gaan zitten. Juist in het geval van een reorganisatie speelt tijd een belangrijke rol. Vaak moet er snel gehandeld worden en zowel het belang van de organisatie als het belang van de werknemers meegewogen worden.

Dit is vaak een heel intensief traject, je praat immers over iets waarvan je weet dat dit een enorme impact heeft op het leven van sommige van jouw collega's. Ook hierbij kan het helpen steun te zoeken bij HZA. Naar zowel de OR als de werkgever kiest HZA de constructieve opstelling. Tenslotte hebben we allemaal hetzelfde doel: zo goed mogelijk zorgen voor de medewerkers van een bedrijf. Kortom: samen is beter voor iedereen!

Welke medezeggenschap past bij een bedrijf

Voor ondernemingen met vijftig werknemers of meer is het verplicht om een OR in te stellen. Voor ondernemingen met ten minste honderd werknemers gelden aanvullende regels. De ondernemingsraad heeft onder meer het recht om de ondernemer advies te geven over belangrijke zaken op het gebied van de financiën, sociaal beleid en de organisatie van het bedrijf. De OR mag ook uit eigen beweging voorstellen doen.

Voor ondernemingen met minder dan vijftig, maar meer dan tien personeelsleden, is het instellen van een OR niet verplicht. Als een meerderheid van het personeel dit wenst, is een bedrijf wel verplicht om een personeelsvertegenwoordiging (PVT) in te stellen. De PVT heeft vergelijkbare rechten als de ondernemingsraad, maar in minder vergaande mate. Een PVT heeft het recht op informatie, het recht op overleg als het om pensioen gaat en het recht op instemming bij een werktijdenregeling. Een werkgever moet over deze onderwerpen tijdig advies vragen zodat de mening van de PVT nog wezenlijk van invloed kan zijn op het te nemen besluit.

Is er geen wens om een PVT in te stellen? Dan moet een organisatie wel minimaal twee keer per jaar een personeelsvergadering (PV) organiseren. Hierin wordt de algemene gang van zaken besproken en verstrekt de werkgever informatie over de werkzaamheden en de ondernemingsresultaten in het afgelopen jaar, de verwachtingen voor het komende jaar en het te voeren sociale beleid. Daarnaast krijgt het personeel de gelegenheid advies uit te brengen over elk voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden (inclusief pensioen) of de arbeidsomstandigheden van tenminste een vierde van de in de onderneming werkzame personen.

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) is niet van toepassing op ondernemingen met minder dan tien werknemers.

Medezeggenschap oprichten of je verkiesbaar stellen? HZA kan hierbij ondersteuning bieden. Neem contact op met onze servicedesk voor meer informatie.

VOLVO A40-Dumpers

Zéér speciale Volvo dumpers in schaal 1:50 van fabrikant Motorart



VOLVO A40E Black Edition

VOLVO A40D White Edition

De prijzen van de HZC-modelclub zijn inclusief verzendkosten. Aanbieding is geldig tot 1 maart 2023, of zolang de voorraad strekt.

Eenmalige sepa machtiging

Lidnummer HZC (zie ledenpas) :

Naam:

Straat:

Huisnummer:

Postcode:

Woonplaats:

Emailadres (voor track & trace)

Bestelling:

Bankrekeningnummer: IBAN

t.n.v.

te:

Datum:

Handtekening:

Gelieve dit bestelformulier op te sturen naar HZC: Per post (zonder postzegel): Antwoordnummer 2431, 3430 VB Nieuwegein. Per Email: info@hzc.nl

Kruiswoord

Breng de letters uit de genummerde vakjes over naar de gelijkgenummerde vakjes van de oplossingsbalk.

horizontaal
1 honingbij 4 watersporttentoonstelling 8 deciliter 10 deel van een studie 16 naastwonende 18 Zuid-Amerikaanse vis 20 het open veld 21 woede 23 verlegenheid 24 aangeboren geschiktheid 26 bedorven 28 astronomische eenheid 29 traag 31 grafische weergave 32 uitroep ter aansporing 33 gespuis 35 onderwerp 38 deel van een trouwjurk 39 calcium 41 roem 42 het binnengaan 44 rekening-courant (afk.) 45 reünie 49 muzikant 50 grote hoeveelheid 52 plaats in Zuid-Holland 54 jongen (informeel) 55 lef 56 frisdrank 58 Oude Testament (afk.) 59 opgenomen geld (afk.) 60 uitgebreid lager onderwijs 62 Italiaans eiland 64 persoonlijk voornaamwoord 65 grijs 67 als 69 onvermogen 72 public relations 74 bezittelijk voornaamwoord 76 administratieve troepen (afk.) 77 voetbalclub uit Alkmaar 78 vervoermiddel 80 alles inbegrepen 82 afstamming 84 Engelse adellijke titel 85 Amerikaanse spionagedienst (afk.) 86 kippenhok 87 kus 88 zangnoot 89 hemelbrood.

verticaal
1 onaangeroerd 2 bepaald type onderwijs 3 werelddeel 4 heer (afk.) 5 onderhuidse vetlaag 6 opbrengst min kosten 7 honderd vierkante meter 8 erfelijke stof 9 plaats in Tibet 11 een moment 12 hevig 13 volgorde 14 verwelkt 15 schiettuig 17 United Nations (afk.) 19 Zuid-Afrikaanse partij 22 ijzerhoudende grond 23 bitter vocht 25 weg met bomen 27 Spaanse uitroep 29 weelde 30 binnenste van beenderen 32 symbool voor alanine 34 grote batterij 36 platvis 37 jong meisje 38 stut 40 plaats in West-Vlaanderen 42 ypsilon 43 senior (afk.) 44 platte zeevis 45 toegang tot een vestibule 46 rooms-katholiek 47 cijfer 48 muziekgenre 51 Algemene Ouderdomswet (afk.) 52 muziekgenre 53 mager 57 oorspronkelijke bewoner van Nieuw-Guinea 61 onze inziens (afk.) 63 Algemeen Nederlands (afk.) 65 steun 66 muziekgenre 67 oorspronkelijk bewoner van Peru 68 erbinnen 70 hemellichaam 71 roofvis 73 deel van een open haard 75 eenkleurig 76 afzender (afk.) 79 aarden vaas 81 Zweden (in internetadressen) 82 neon 83 amplitudemodulatie.

1		2	3		4		5	6	7		8	9		10	11	12	13	14		15
		16		17			18					19		20						
21	22				23					24			25					26	27	
28				29				30		31						32				
33		34					35	36		37						38				
		39				40		41			42		43							
	44			45		46		47			48		49				50	51		
52			53			54				55					56	57			58	
59			60		61		62			63		64			65			66		
		67				68			69	70			71				72			73
74	75						76			77			78						79	
80					81				82			83					84			
85				86				87					88			89				

© Sanders puzzelboeken

2023,

36	84	21	64	51	34	49	14	73	82	8	62	
14	12	86	78	82	53	84	44	42	82	23	62	47

Heb je de slagzin gevonden?
Stuur je oplossing vóór
23 maart naar:

Vakvereniging
Het Zwarte Corps
T.a.v. redactie De Machinist
Postbus 2060
3430 CH Nieuwegein

Je kunt jouw oplossing ook
doorgeven via de website,
www.hzc.nl, of per e-mail
puzzel@hzc.nl.
Vermeld bij de oplossing je naam
en lidmaatschapsnummer.

Uit de goede inzendingen verlo-
ten wij twee prijswinnaars.

De 1^e prijs is een cadeaukaart
ter waarde van 25 euro.
De 2^e prijs is een cadeaukaart
ter waarde van 15 euro.

Oplossing vorige uitgave
De slagzin uit De Machinist
nummer 9 van 2022 was Fijne
feestdagen namens HZC.

Prijswinnaars
Winnaar van de 1^e prijs, een
cadeaukaart ter waarde van
25 euro:
Dhr. A. Hofman uit Hommerts

Winnaar van de 2^e prijs, een
cadeaukaart ter waarde van
15 euro: **A. van Os uit Waalwijk**

Van harte gefeliciteerd!

Huib van Dijk, Rien Eegdeman, Ad Gevers

In de afleveringen van Oude Machines wordt zoveel mogelijk origineel fotomateriaal geplaatst uit die tijd. De redactiecommissie is zich ervan bewust dat de veiligheid op deze foto's niet van deze tijd is. Indien we de veiligheid zouden beoordelen met de huidige maatstaven zouden we geen foto's meer kunnen plaatsen. Het moge duidelijk zijn dat HZC veiligheid nog steeds hoog in het vaandel heeft staan, maar hier om deze reden van afwijkt

Huib Verschoor – deel 2

Oude Machines 493

In deze aflevering komen we terug op het tweede deel over het machinistenleven van Huib Verschoor. Huib was inmiddels van werkgever veranderd en werkte vanaf 1963 voor G. de Koning uit Genderen.



Caterpillar D6C bulldozer



In brand op de vuilnisbelt

Al meerdere malen had deze werkgever een beroep op Huib gedaan, maar zonder resultaat. Op zekere dag kwam hij vertellen dat er bij Geveke in Amsterdam een nieuwe Caterpillar D6c bulldozer met Jogro cabine was gekocht en dat deze eventueel voor Huib beschikbaar was. Toen is hij toch maar over stag gegaan. Op foto 1, die is gemaakt in 1967, staat Huib met de D6c in de ruilverkaveling Brakel – Poederloijen. Op de achtergrond staat nog een machine van De Koning die we toch even wat meer willen belichten. Dit is één van de weinige Schwing Exact Bagger 850 hydraulische graafmachines die in Nederland hebben gedraaid. Deze machine had als krachtbron een 6 cilinder Deutz dieselmotor, maar het bijzondere was dat de Schwing standaard een kantelbak had die direct aan de lepelsteel was bevestigd en 50 graden naar links en rechts kon kantelen. Momenteel is een kantelstuk of zelfs een draai-kantelstuk heel gewoon, maar 50 jaar geleden was het uniek. Zeevenhooven uit Rotterdam was de importeur van deze machine.

Na nog wat omzwervingen met de bulldozer te hebben gemaakt, moest Huib gaan schuiven op de vuilnisbelt in Bavel. Een werkje waar hij totaal geen zin in had omdat je 's morgens eerst de ratten moest weggagen voor je in de cabine kon klimmen. Maar het werd nog erger, want toen Huib na een weekend terug kwam bleek de belt in brand te hebben gestaan. Tijdens het schuiven bleef er een brandende autoband aan de rups kleven die bij het achteruit rijden gedeeltelijk in de cabine terecht kwam. Op foto 2 zie je het resultaat. Gelukkig waren er geen persoonlijke ongelukken, maar de materiële schade was groot.

De bulldozer werd afgevoerd naar Geveke en moest een grondige revisiebeurt ondergaan die gelukkig geheel door de verzekering werd gedekt. Op foto 3 staat hij er weer bij als nieuw. Deze foto is gemaakt in 1972 toen het riviertje De Esschestroom ten oosten van de plaats Oisterwijk werd omgelegd. Op foto 4 zie je nog veel meer materieel van De Koning, namelijk Priestman en Link-Belt draglines. Ook van de Link-Belt LS 5000,



Herstelde Caterpillar D6C

waarvan er 2 machines bij dit bedrijf draaiden, zijn er maar een paar in Nederland geweest (zie foto 5). De basismachine werkte volgens het Speed-O-Matic-systeem en de onderwagen werd ook met rijkettingen aangedreven. Alleen de bediening van hef- en lepelsteel en bakcilinder werkte apart.

In 1973 werd Huib lid van HZC, maar helaas gebeurde er in dat zelfde jaar nog meer wat zijn leven danig zou veranderen. Hij raakte betrokken bij een ernstig ongeluk waarbij hij zijn rechteronderbeen verspeelde. Toen Huib na lange tijd weer opkrabbelde en had leren lopen met een prothese, probeerde hij weer op de bulldozer terug te komen. Ondanks dat de arts het hem had verboden. De belasting op het kniegewricht werd toch te zwaar en Huib moest op 37-jarige leeftijd definitief stoppen met zijn werk. Gelukkig zat hij niet bij de pakken neer. Zijn hobby was het verzamelen en restaureren van oldtimer landbouwtractoren. Ook werd hij medeoprichter en bestuurslid van Historische Motoren en Tractoren vereniging (HMT) en was lange tijd medeorganisator van het evenement in Panningen. Hoewel hij inmiddels op gevorderde leeftijd, is neemt hij nog steeds deel aan diverse evenementen of toertochten.

Huib we willen je hartelijk danken voor je bijdrage aan deze rubriek. Geniet samen met je vrouw nog een aantal jaren van je pensioen.



Ruilverkaveling



Link-Belt LS 5000

Heb je reacties op, suggesties of informatie voor de rubriek Oude Machines dan kun je een mail sturen naar de HZC-redactiecommissie via demachinist@hzc.nl. Wij sturen jouw mail door naar de redacteurs van deze rubriek.

De redacteurs zijn telefonisch te bereiken
Huib van Dijk (013 - 505 36 42) (na 18 uur)
Rien Eegdeman (0345 - 47 67 45)
Ad Gevers (0499 - 47 40 45)



Reactie op de oproep van Oude Machines in DM 2 (2022)

In De Machinist van februari 2022 vroegen wij om informatie over de Bergtechniek en de EWK-rupsladers. Op deze oproep ontvingen wij slechts één reactie. Bijna vanzelfsprekend kwam deze van oud SOMA-docent en trouw lezer van onze rubriek Joop Vellinga. Boven zijn verhaal stond: “van Bergtechniek tot schranklader”. De Duitse merken Bergtechniek en Eisen Werke Kaiserslautern (EWK) zijn bij de meeste van jullie waarschijnlijk totaal onbekend.



foto 1



foto 2



foto 3

Bergtechniek

Voor het merk Bergtechniek moeten we ongeveer zestig jaar terug in de tijd, toen er enkele bedrijven waren die zich uitsluitend bezighielden met de aanleg van ondergrondse kabels en leidingen. Vooral E.W. Smit Nijmegen en Algera uit Wollega waren erg bekend. Voor het terug aanvullen van de sleuven maakte men graag gebruik van een kleine handige machine, zoals de Duitse Schmiedag (foto 1), maar ook van de Engelse Aveling – Barford die het een Calfdozer noemde. Bij beide machines zat de machinist zonder cabine of bescherming op de machine.

Toen in de jaren '50 de Bergtechniek BL 60 op de markt kwam was dat een openbaring; een gesloten en van het motorcompartiment gescheiden cabine was in die tijd comfortabel. Maar als machinist had je wel met een keerzijde te maken, namelijk de beloning. Want de Bergtechniek hoorde met zijn 28 pk tot de categorie Calfdozers. Destijds was er in de cao opgenomen dat je als pas laadschop- of bulldozermachinist stond ingeschreven wanneer je werkte met een machine van 35 pk of meer. Dus eigenlijk werden de Calfdozermachinisten onderbetaald, vooral omdat de moeilijkheidsgraad van hun werkzaamheden vergelijkbaar was met de machinisten op de grotere machines.

De Bergtechniek werd destijds in Nederland geïmporteerd door Eekels uit Amsterdam. In Nederland hebben er maar een paar gedraaid, maar in andere landen werd deze machine zelfs zo populair dat hij daar in licentie werd vervaardigd. Foto 2 is bij een verzamelaar gemaakt die hem geheel gaat restaureren. Je ziet op de foto dat de machine kon worden ingezet als laadschop en als bulldozer. Er werd dan een extra frame meegeleverd omdat er in die tijd nog geen snelwissels

bestonden. Er werd wel eens gezegd dat de Bergtechniek is ontstaan uit de Amerikaanse Eimco (zie foto 3), die vooral in de ondergrondse mijnbouw werd gebruikt. Deze machine werd in Nederland geleverd door Wijnmalen & Hausmann uit Bunnik (nu Heteren).

EWK

In de jaren '60 van de vorige eeuw verplaatste Bergtechniek haar fabriek naar het eveneens Duitse Saarland, en noemde zich vanaf die tijd Saarbergtechniek.

In 1972 kocht EWK, in Nederland inmiddels bekend vanwege zijn telescoopgraafmachines, het bouw-machineprogramma van Bergtechniek. Van zowel het type EWK RL50 (zie foto 4) als van de Bergtechniek BL 50 (zie foto 5), twee identieke machines, zijn er slechts enkele gebouwd. Van Driel en van Dorsten uit Hoofddorp was destijds EWK-importeur voor Nederland en heeft er in ieder geval één verkocht.

Beide machines hadden een bakinhoud van 700 liter en als krachtbron een Deutz F 3L912 dieselmotor van 51 pk met daar achter een Voith 332 TD vloeistofkoppeling en een driegang versnellingsbak. De machines die hun werk rijdend moesten doen hadden in die tijd in de Voith-koppeling een



foto 4



foto 5

loden aftapplug een soort smeltbeveiliging. Als het systeem overbelast raakte werd de olie zo heet dat deze loden plug smolt en de olie eruit liep. Zo werd de aandrijving vleugellam en stopte vanzelf. Dat de olie gewoon onder de machine in het milieu terecht kwam, daar lette toen nog niemand op. Er werd een zakje met pluggen als reserveonderdeel meegeleverd.

Joop wederom hartelijk dank voor je bijdrage.

Werken aan de langste tunnel van de wereld. Daar kun je mee aankomen op een feestje



Om buispalen van 35 ton de Deense klei in te heien, mag je wel bijzonders iets meebrengen.

‘Kleine paaltjes slaan voor woningen? Daar hoeven ze ons niet voor te bellen. Als onze mensen en machines ergens naar toe gaan, dan is het voor minstens drie weken. In Denemarken zelfs voor maanden. Daar bouwen we mee aan de langste onderwatertunnel ter wereld.’ Project Engineer Stijn Mulder van DEME Infra NL vertelt er graag meer over.

‘De 18 km lange Fehmarnbelt tunnel tussen Duitsland en Denemarken is een project van vijf miljard waar tientallen partijen zo’n tien jaar zoet mee zijn. DEME Infra NL is gevraagd een deel van de haven te bouwen. Wij brengen de palen aan die de tunnelementen straks uit de fabriek het water in begeleiden. Omdat DEME Group onderdeel is van de FLC combinatie zijn wij specifiek gevraagd voor de funderingstechniek en worden we gezien als ‘deskundige’. En dat zijn we ook. Er zijn niet veel partijen die de mensen én het materieel in huis hebben om 35 ton zware buispalen van 26m lang en 1420mm doorsnee de Deense klei in te heien.’

Fit for the job

Hoe dat komt? Daar is de Project Engineer duidelijk over: ‘Een combinatie van de

beste mensen en het beste materieel. Neem onze funderingsmachine. Die ziet er aan de buitenkant misschien hetzelfde uit als die van een andere grote aannemer. Maar is echt ‘something else’. Als wij materieel kopen, dan doen we er vaak nog een schepje bovenop. En customizen we het om er ook speciaal werk mee te kunnen doen. We maken de ballast van de kraan bijvoorbeeld zwaarder. Of laten een sterkere trekkop in het trilblok zetten. Dat soort dingen. Als een van oorsprong ‘klein’ familiebedrijf kunnen we in groot materieel investeren doordat we in 2016 onderdeel zijn geworden van de wereldwijde DEME Group.’

Belangrijk werk

‘Zo zuinig als we zijn op onze spullen. Zo goed is DEME Infra ook voor haar mensen’, gaat Stijn verder. ‘Mensen die met hun handen werken, worden nog wel eens onderschat. Maar ook als je geen diploma hebt, kun je bij ons belangrijk zijn voor het bedrijf en veel geld verdienen. Als je op tijd kunt opstaan en niet bang bent om moe te worden, werk je jezelf zo omhoog. Wie bij ons zijn strepen verdiend heeft, praat net zo goed mee met het maken van werkplannen als een Project Engineer zoals ik. Ook wat dat betreft zijn we een grote familie.’

Niks 9 tot 5

‘Kijk maar naar Paul, Stefan en Peter die iedere week van zondagavond tot vrijdagochtend in Denemarken zitten. Dat is tien uur per dag echt aanpoten, soms tot hun enkels in de modder, stevig ingepakt tegen

de kou. Maar het is ook een zelfstandig team specialisten dat ‘s avonds gezellig een drankje doet en prima beloofd wordt voor hun inzet en expertise.’

Zonnig vooruitzicht

‘Denemarken koud? DEME heeft ook projecten in Dubai hoor. En dichterbij huis in Antwerpen, Rotterdam, Terneuzen of Leiden’, stelt Stijn gerust. ‘Zelf zit ik meestal op onze standplaats in Dordrecht. Ik had wel naar Denemarken gekund, maar met een jong gezin is dat even niet handig. Alhoewel. Binnenkort starten we met een mooi project in Zuid-Frankrijk. Misschien toch nog maar eens met mijn vrouw overleggen.’

Iets voor jou?

Ben je benieuwd of een baan bij DEME Infra iets voor jou is? Stuur Liz van Leeuwen een mailtje op van.leeuwen.liz@deme-group.com. Zij kijkt graag mee naar jouw mogelijkheden.



Als legoblokjes worden de tunnelementen onder water aan elkaar gelegd tot de langste tunnel ter wereld.



In 2,5 uur van Hamburg naar Kopenhagen met de trein of auto. In 2029 kan het gewoon!

Even voorstellen...

Daan en Daniëlle, vanaf nu zul je ze in iedere aflevering van De Machinist tegenkomen. Ze geven je een inkijkje in hun dagelijkse werkzaamheden of zoomen in op één van de artikelen die je in dit blad tegenkomt. Het is dus wel zo gepast dat ze zich even aan je voorstellen. En dat doen ze graag!

Daan, dat ben ik dus! Ik werk als razende reporter voor het Vakblad De Machinist en schrijf dus voornamelijk artikelen. Alle foto's bij mijn artikelen maak ik zelf. Leuk werk hoor!

Ik heb het echt geweldig naar mijn zin hier. Hoewel ik dus veel schrijf, vind ik het toch wel wat lastig om iets over mezelf te schrijven. Daarom heb ik aan mijn collega's gevraagd wat mij nu zo typeert. Dat was vlelend en tenenkrommend tegelijk, maar goed. Hier komt 'ie:

- Aardig
- Behulpzaam
- Tikkeltje naïef (die snap ik dus écht niet)
- Chaooot (ik?)
- Creatief
- Humoristisch
- Kletsmajoor (ach ja, ik ga niet voor niets zo graag met mensen in gesprek 😊)
- Houdt van gezelligheid
- Hart op de juiste plaats



Dag allemaal. Mij is gevraagd om me aan jullie voor te stellen. Uiteraard doe ik dat graag. Ik werk alweer een tijdje voor H2C, waar ik me bezighoud met de dienstverlening aan leden. Mijn baan is wat uitzonderlijk omdat ik als vliegende kiep fungeer tussen de binnen- en buitendienst. Dit maakt mijn baan erg divers. De ene dag geef ik telefonisch advies aan leden die bellen, de andere dag zit ik om tafel met een werkgever om een sociaal plan door te spreken. Erg leuk allemaal, en soms best pittig. Maar dat ben ik zelf ook, pittig. Ik zet graag mijn tanden in stevige problemen en laat pas los als er een oplossing is. Ik hou van doorwerken en sta mijn mannetje wel in deze 'masculiene wereld'. Over het algemeen ben ik vriendelijk en sociaal, maar maak me niet boos want dan kan ik nog wel eens vervelend uit de hoek komen...



Wijzigingen cao Groen, Grond en Infrastructuur per 1 januari 2023

De cao Groen, Grond en Infrastructuur heeft een tussentijdse wijziging die per 1 januari 2023 ingaat. Met deze folder brengen we je op de hoogte van de veranderingen.

Overbruggingsfonds vervalt per 1 januari 2023. Door het vervallen van het Overbruggingsfonds moeten werkgevers alert zijn bij onwerkbaar weer. Als er sprake is van onwerkbaar weer (zie art 31 in de cao) kan de werkgever een WW-uitkering aanvragen bij het UWV. Je moet iedere dag voor 10.00 uur melden bij UWV als er sprake is van onwerkbaar weer en achteraf de uitkering aanvragen.

Scan de QR-code voor meer info.

De WW-uitkering bij onwerkbaar weer kan voor alle werknemers worden aangevraagd die niet kunnen werken door de weersomstandigheden. Een regel hierover in de arbeidsovereenkomst is niet (meer) nodig. Overgangsregeling: Werknemers die een arbeidsovereenkomst met overbrugging hebben, kunnen overuren binnen 6 maanden na het verrichten van het overwerk compenseren in vrije tijd. Standaard is dit in de cao 4 maanden.

Artikel 53 - Verduidelijking reistijdvergoeding

De reistijdvergoeding is verduidelijkt. Er is alleen recht op vergoeding van reistijd als er niet naar de standplaats wordt gereden.

Scan de QR-code voor meer info.

Artikel 23 en 59 - Ouderschapsverlof

Bovenwettelijke vakantiedagen- en atv-dagen worden niet opgebouwd wanneer een werknemer ouderschapsverlof geniet. De lijn in de cao is dat, wanneer er sprake is van geen recht op loon, er ook geen recht is op opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen en atv-dagen. Bij ouderschapsverlof is er ook geen recht op loon, maar ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV. Dus ook dan vindt er geen opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen en atv-dagen plaats.

Overig:

- In Artikel 6 zijn de opgelegde verplichtingen opgenomen als gevolg van de wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.
- Per 1 juli 2023 wordt de loonbetalingsplicht en het opzegverbod AOW-gerechtigde werknemer 6 weken.
- Per 1 januari 2023 zijn de wettelijk minimumlonen opgenomen in de cao.
- In Artikel 67 is de hoogte van de ouderschapsverlof-uitkering voor de eerste 9 weken van het verlof aangepast naar het wettelijke percentage van 70%.
- Het woord 'Rouw' is opgenomen in het trefwoordenregister.
- In de tekst van de uitgebreide seniorenregeling in bijlage 7 is een verduidelijking opgenomen dat alle arbeidsvoorwaarden naar het percentage van 60% gaan.
- In Artikel 68 staat nu genoemd dat de werknemer een uitkering van het UWV voor bijvoorbeeld geboorteverlof kan aanvullen door aan zijn werkgever uitbetaling van overuren te vragen. Hoeveel uren dit zijn, zal per persoon verschillen. Daarom zijn de concrete getallen uit de tekst gehaald.
- In Artikel 70a was ten onrechte het woord maximum niet tussen haakjes geplaatst.



XE916-EV 100% elektrisch



XE27E



XE80E



W11 *Ook 100% elektrisch



W13F



Agri-12

Uitkeringsbedragen per 1 januari 2023



Arbeidsvoorwaarden

- Per 1 januari 2023 is het minimumloon verhoogd. De precieze bedragen staan op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2023>
- De arbeidskorting gaat jaarlijks omhoog vanaf 1 januari 2023. Werknemers en ondernemers met een inkomen tot €115.301 betalen door de arbeidskorting in 2023 minder inkomstenbelasting.
- Het basistarief in de inkomstenbelasting daalt van 37,07% naar 36,93%. Dit tarief geldt voor inkomens tot €73.031. Door deze verlaging houden werkenden maximaal €102 per jaar meer over.
- Vanaf 1 januari mag je werkgever je reiskosten € 0,21 per kilometer onbelast vergoeden. Dit was € 0,19)
- Thuiswerkers kunnen een thuiswerkvergoeding van maximaal € 2,13 per dag krijgen.
- Voor ZZP'ers geldt dat de zelfstandigenaftrek verder wordt verlaagd tot € 5.030. Tot 2027 neemt deze zelfs af tot € 900, zodat de belastingtechnische verschillen tussen zelfstandigen en werknemers kleiner worden.
- Vanaf 2023 zijn collectiviteitskortingen op het basispakket van een zorgverzekering verboden. Collectiviteitskorting mag nog wel gelden voor aanvullende verzekeringen.
- Mensen die lijden aan longkanker door asbest, allergische beroepsastma of de schildersziekte kunnen aanspraak maken op een eenmalige tegemoetkoming van € 22.839 uit de Regeling Tegemoetkoming Stoffengerelateerde Beroepsziekten (TBS). De lijst met beroepsziekten wordt de komende jaren verder uitgebreid.

- Word je ontslagen? Dan krijg je in veel gevallen een transitievergoeding. Vanaf 1 januari is de hoogte van deze vergoeding maximaal € 89.000 bruto. Is je bruto jaarloon hoger, dan krijg je maximaal één jaarsalaris.

Uitkeringen

- Per 1 januari 2023 is het bedrag van een aantal uitkeringen verhoogd omdat deze uitkeringen gekoppeld zijn aan het wettelijk minimumloon. Het gaat onder andere om de AOW, Wajong, WW, WIA en WAO. De precieze bedragen vind je door hier te klikken.
- Ook de daglonen van de ZW-, WW-, WAO- en WIA-uitkeringen worden verhoogd. Vanaf 1 januari 2023 is het maximumdagloon € 256,54 bruto per dag.

Met pensioen

- Vanaf 1 januari is de AOW-leeftijd met 3 maanden gestegen tot 66 jaar en 10 maanden.
- Elk halfjaar wordt de hoogte van AOW-uitkeringen aangepast. De hoogte wordt afgeleid van het minimumloon en hangt af van je woonsituatie. Als je alleen woont, krijg je maandelijks € 1.497,57 bruto, ben je getrouwd of woon je samen, dan krijg je maandelijks € 1020,11 bruto.
- De meeste pensioenfondsen hebben de pensioenen (fors) geïndexeerd. Je krijgt hier bericht over van je eigen pensioenfonds.

Uitkeringsbedragen per 1 januari 2023

Het minimumloon stijgt van € 1.756,20 naar € 1.934,40 bruto per maand. Ook worden de minimumjeugdlonen per 1 januari 2023 herzien. De precieze bedragen per leeftijd vind je op www.hzc.nl
Brutominimumlonen per maand (exclusief vakantietoeslag) naar leeftijd:

Vanaf 21 jaar	€ 1.934,40
20 jaar	€ 1.547,50
19 jaar	€ 1.160,65
18 jaar	€ 967,20
17 jaar	€ 764,10
16 jaar	€ 667,35
15 jaar	€ 580,30

AOW

De uitkeringen per maand, voor mensen met volledige AOW:

Alleenstaand:	met loonheffingskorting	€ 1.353,11
	zonder loonheffingskorting	€ 1.081,69
Gehuwden/samenwonenden:	met loonheffingskorting per maand	€ 920,98
	zonder loonheffingskorting	€ 736,06

Deze bedragen zijn netto, per persoon, zonder vakantietoeslag.

WW, WIA, WAO en ZW, en maximumdagloon

Per 1 januari 2023 zijn bestaande bruto uitkeringen in de WAO/WIA, WW en ZW verhoogd met 10,15%, in lijn met de stijging van het brutominimumloon per dag. Per 1 januari 2023 is het maximumdagloon verhoogd van bruto € 232,90 naar bruto € 256,54.

Grondslagen Wajong

Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) biedt jonggehandicapten een uitkering op minimumniveau. De basis waarop de uitkering wordt berekend (het brutominimumloon), zijn per 1 januari 2023 verhoogd. De basisuitkering voor mensen in de Wajong die arbeidsvermogen hebben bedraagt 70% van deze bedragen. Voor mensen die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben bedraagt dit 75%.

Meer informatie over alle uitkeringsbedragen is te vinden op www.hzc.nl

DIRECT BESCHIKBAAR



Hitachi Construction Machinery Nederland is importeur van Bell knikdumpers voor Nederland.

Momenteel hebben we de B30E (6x6) direct beschikbaar voor verhuur of verkoop en zijn er meerdere machines op korte termijn leverbaar.

www.hitachicm.nl | 0162- 484 310 | info@hitachicm.nl

BELL

OVERLEDEN

Tot ons verdriet moeten wij kennisgeven van het overlijden van onze leden

A.G. Nijdam

in de leeftijd van 76 jaar
Lochem, 3 mei 2022

H. Lubbers

in de leeftijd 63 jaar
Lemelerveld, 11 juli 2022

C. v.d. Linden

in de leeftijd van 83 jaar
Harderwijk, 29 oktober 2022

W.L. Wielaard

in de leeftijd van 79 jaar
Willemstad, 14 december 2022

G.M. Willems

in de leeftijd van 93 jaar
21 december 2022, Rhon

J.T.M. van Wesel

in de leeftijd van 72 jaar
Welberg, 28 december 2022

D.G. Sjoer

in de leeftijd van 77 jaar
Veenendaal,
31 december 2022

H. de Heus

in de leeftijd van 81 jaar
Gorinchem, 11 januari 2023

J.F. de Vries

in de leeftijd van 74 jaar
Middenmeer, 11 januari 2023

J. Lensvelt

in de leeftijd van 85 jaar
Raamsdonksveer,
16 januari 2023

G. Veeke

in de leeftijd van 71 jaar
Goirle, 18 januari 2023

S. Weijs

in de leeftijd van 67 jaar
Vollenhove, 20 januari 2023

V.N.B. van der Lee

in de leeftijd van 94 jaar
Hoogvliet Rotterdam,
21 januari 2023

*Wij wensen hun
nabestaanden veel sterkte
in deze moeilijke tijd.*

Jouw mening telt!

In deze vernieuwde De Machinist starten we met een nieuwe rubriek: Jouw mening telt!

Jouw mening, en de meningen van al die duizenden andere leden, is ontzettend belangrijk. Want als we weten wat jou bezighoudt of wat je mening is over belangrijke onderwerpen, kunnen we ook beter inspelen op jouw behoeften. Daarom plaatsen we iedere keer dat De Machinist uitkomt een poll op onze website.

De uitslag van de poll publiceren we in de volgende uitgave van De Machinist. Natuurlijk gaat het niet alleen om de uitkomsten. Belangrijker nog is wat we met die uitkomsten doen. In de rubriek Jouw mening telt koppelen we daarom aan je terug wat jullie gezamenlijke mening is over bepaalde zaken, welke acties wij daaraan verbinden en welk resultaat deze acties hebben opgeleverd. Dus doe vooral mee aan onze polls als je een stem wilt hebben. Kijk snel op onze website om deel te nemen aan de eerste poll.

Het bruidspaar Havermans viert op 21 februari 2023 hun gouden huwelijk!

Piet en Willy, gefeliciteerd met deze mooie mijlpaal. We wensen jullie nog heel veel liefdevolle en gelukkige jaren samen.

Kalender 2023

20 en 21 april 2023	Machinistenscholingsdagen 2023 Bouw en Infra Park, Harderwijk
8, 9 en 10 juni 2023	TKD Nobelhorst, Almere

H2C-voorjaarsbijeenkomsten

Samen informeel in gesprek

Communicatie. Over het algemeen kun je zeggen dat dit goed verloopt wanneer er sprake is van tweerichtingsverkeer. Want zo krijgt je de kans om belangrijke informatie te delen met een ander én krijg jij informatie die voor jouzelf ook weer waardevol is. Met deze gedachten starten we dit jaar met voorjaarsbijeenkomsten. Deze zijn een tikkeltje anders dan de voorjaarsvergaderingen die je misschien gewend bent.

Het eerste wat je waarschijnlijk opvalt is dat we het nu hebben over bijeenkomsten en niet meer over vergaderingen. Tijdens deze bijeenkomsten staat de vergaderagenda dan ook niet meer centraal, maar het gesprek tussen de werkorganisatie en leden. We horen namelijk graag wat jij belangrijk vindt voor de toekomst van H2C, hoe jij jouw rol ziet binnen H2C en wat volgens jou de rol is van de afdelingen. Of wat jouw wensen zijn, wat we kunnen verbeteren en natuurlijk ook waar je tevreden over bent. We gaan dus veel meer aandacht besteden aan jouw ideeën en aan wat jij belangrijk vindt. Want met deze informatie kunnen we jou en andere leden beter van dienst zijn.

Informatie op maat

Behalve dat wij heel erg graag van jou willen horen hoe jij naar H2C kijkt en informatie naar ons

brengt, is het voordeel van deze bijeenkomsten is dat jij ook eenvoudig informatie op maat kunt halen. Heb je vragen over het reilen en zeilen van H2C of over de keuzes die we maken? Vragen over toekomst of verleden? Vragen over jouw eigen situatie? Er is voldoende ruimte om deze te stellen tijdens een (individueel) gesprek met een rayonbestuurder –bij iedere bijeenkomst is er altijd één aanwezig – of een andere medewerker. In sommige gevallen zal ook Chris van Veldhuizen (directeur) of iemand van de ledenraad aanwezig zijn. Je gaat met antwoorden naar huis, en niet met nog meer vragen.

Ook de dagen waarop we deze bijeenkomsten houden, zijn een beetje anders dan je gewend bent. Want vanaf dit jaar heb je wat te kiezen. We organiseren meerdere bijeenkomsten binnen een rayon. Deze plannen we als vanouds in op de vrijdagen en daarbij óók op de donderdagen. De rayonbestuurders zijn nu bezig met het plannen van deze bijeenkomsten. Zodra we meer kunnen melden over data en locaties, lees je hierover op onze website en in de wekelijkse nieuwsbrieven. Ontvang je onze nieuwsbrief nog niet, meld je dan snel aan via de QR-code op deze pagina.

Spreken we je snel?

(advertentie)



QUICKCOUPLERS (WE MEAN, REAL QUICK)

"De bestuurder kan alle gereedschappen comfortabel verwisselen met een druk op de knop vanuit de cabine"

Meer informatie?

Ga naar www.demtech.eu/lehnhoff



De vertrouwde dealer van Lehnhoff



Ledenwerfactie Verdien één jaar GRATIS lidmaatschap én maak kans op een droomreis



**SAMEN =
BETER VOOR JOU**

Dat we samen veel kunnen bereiken weet je natuurlijk allang. Meer leden = meer impact. Dit geldt ook voor de ledenwerving. Want we kunnen allemaal een steentje bijdragen. Zo kan onze bond bijvoorbeeld al enorm groeien door allemaal slechts één lid aan te brengen. Maar meer is eigenlijk nog beter. Als jij ervoor zorgt dat wij samen groeien, dan is dat direct beter voor jou. Want nieuwe leden aanbrengen gaan we tijdens deze actie dik belonen.

Eén lid = een maand gratis lidmaatschap

Voor ieder nieuw lid dat jij aanbrengt in de periode van 14 juni 2022 tot en met 31 december 2023, krijg je van ons één maand lidmaatschap gratis. Je kunt in één jaar maximaal twaalf maanden gratis lidmaatschap verdienen. Je bent dan dus een heel jaar gratis lid van H2C!

Wil je meer leden aanbrengen? Dat mag. Graag zelfs! En je doet niet alleen H2C een plezier, maar ook jezelf. Want als jij op 31 december 2023 in onze 'Aanbrengers Top 3' staat, win je ook nog eens één van deze fantastische prijzen:

**1e
Prijs**

reischeque ter waarde
van 5000 euro

**2e
Prijs**

reischeque ter waarde
van 2000 euro

**3e
Prijs**

reischeque ter waarde
van 1000 euro

Ledenwerfpagina

Bezoek vooral ook de ledenwerfpagina op onze website. Hierop vind je extra informatie en we zullen je hier regelmatig tips & tricks geven waarmee jij je wervingskwaliteiten kunt verbeteren. En omdat we ons kunnen voorstellen dat je op een gegeven moment wilt weten of je in de Aanbrengers Top 3 staat, gaan we hier ook de scores bijhouden.

Spelregels

De spelregels zijn heel simpel. Werf zoveel mogelijk betalende, werkende leden. Ook betalende jeugdleden en partnerleden tellen mee voor je score. Je kunt dus een vliegende start maken door ook je partner lid te maken. Hier profiteren jullie dan samen van. Alvast een kleine tip: omdat nu iedereen lid kan worden die werkt in een van onze sectoren, is werven nóg makkelijker geworden. Want je kunt naast je collega-machinist bijvoorbeeld ook de grondwerker, landmeter, balkman, asfaltwerker, chauffeur, aanpikkelateur, monteur, planner of bedrijfsleider lid maken.

Welkomstcadeau voor nieuwe leden

Eigenlijk geven nieuwe leden zichzelf al het echte cadeau: het lidmaatschap zelf. Maar daar hoort natuurlijk wel een welkomstcadeau bij. Het nieuwe lid kan daarom kiezen uit:

- Een **keuze-cadeaukaart** ter waarde van 25 euro
- Twee maanden **gratis lidmaatschap**

Folders

Bij De Machinist 5 heb je vijf folders ontvangen om je ledenwervingsactiviteiten mee te starten. Heb je er meer nodig? Laat het ons weten! We sturen je er graag nog een aantal toe. Hiervoor kun je mailen naar info@hzc.nl of bellen naar 030-6006070.



Ledenwerfactie



Aanmeldingsformulier



Formulier invullen, ondertekenen en een scan mailen naar: ledenadministratie@hzc.nl
of per post in envelop zonder postzegel naar Vakvereniging HZC, Antwoordnummer 2431, 3430 VB Nieuwegein.
Scan de QR-code om je aan te melden via onze website.

Ik word lid van Vakvereniging HZC!*

Datum: _____
Achternaam: _____ m/v
Voorletters: _____ Roepnaam: _____
Geboortedatum: _____
Adres: _____
Postcode: _____ Woonplaats: _____
E-mail adres: _____
Telefoonnummer vast/mobiel: _____
Tijdsparfondnummer (indien van toepassing): _____
Welkomstcadeau: ☐ Twee maanden gratis lidmaatschap ☐ Keuze-cadeaukaart t.w.v. 25 euro
Het betreft een Partnerlidmaatschap ☐ ja ☐ nee
Zo ja, wat is het lidmaatschapsnummer van jouw partner die al HZC lid is? _____

Beroep en opleiding

☐ Machinist wel / geen diploma
☐ Machine-monteur wel / geen diploma
☐ zzp'er
☐ Anders, namelijk: _____ wel / geen diploma
☐ Ik volg nog een opleiding, namelijk: _____

Cao informatie

☐ Cao van toepassing, namelijk: _____
☐ Geen cao van toepassing

Informatie werkgever

Naam werkgever: _____
Adres: _____
Postcode: _____ Plaats: _____

Ik ben lid gemaakt door

Naam: _____ Lidnummer: _____
Adres: _____ Woonplaats: _____

DOORLOPENDE SEPA MACHTIGING Geldig tot intrekking

Ik geef tot wederopzegging toestemming om maandelijks de verschuldigde contributie van HZC af te schrijven van mijn (post)bank-rekening met IBAN:

IBAN: _____

Datum: _____ Handtekening: _____

* Voor problemen ontstaan vóór het lidmaatschap gelden andere voorwaarden.
* Jonger dan 18 jaar? Wij gaan ervan uit dat je ouders toestemming hebben gegeven voor het aangaan van het lidmaatschap.
De ledenadministratie van HZC neemt binnen 5 werkdagen contact met je op voor aanvullende informatie.
Je gegevens worden conform de richtlijnen van de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming verwerkt en opgeslagen.

S

O

M

A

BEDRIJFSOPLEIDINGEN

VOOR ALLE OPLEIDINGEN OP HET GEBIED VAN o.a. INFRA, VEILIGHEID

BEKIJK HET HIER:

Voor contact en informatie: www.somabedrijfsopleidingen.nl

Wij zijn op zoek naar monteurs & een operationeel manager

Locatie monteurs: Oldebroek & Ouderkerk aan de Amstel
Locatie manager: Ouderkerk aan de Amstel

CAO: Eigen arbeidsvoorwaarden regeling Van Werven

Solliciteren?
vanwerven.nl/werken-bij



ADVERTEREN IN DE MACHINIST IS VOORDEELIGER DAN JE DENKT



De mediapartner
voor branche- en
beroepsverenigingen

Adverteren in **DE MACHINIST**
Fred Biloen: f.biloen@elma.nl
Rob Stavenuiter: r.stavenuiter@elma.nl
(0226) 331600



Correspondentieadres:
Postbus 2060 - 3430 CH Nieuwegein
Bezoekadres:
Einsteinbaan 16, 3439 NJ Nieuwegein
Telefoon (030) 600 60 70
Website www.hzc.nl
E-mail: info@hzc.nl

Contributie

per 1 augustus 2021
(alle genoemde bedragen zijn per maand)

Normale contributie	€ 18,00 (21 jaar e.o.)
Jeugdleden	
15- en 16-jarigen	€ 5,50
17- en 18-jarigen	€ 7,50
19- en 20-jarigen	€ 9,50
Uitkeringsgerechtigden*	€ 9,00
AOW-leden	€ 5,50

*Uitkeringsgerechtigden d.w.z. leden die werkloos zijn en een WW, WWB, WAO/WIA of IVA-uitkering ontvangen of met VUT of vroeg-pensioen zijn.

Vraag een contributieverlaging schriftelijk aan via ledenadministratie@hzc.nl of per brief én stuur een kopie van de beslissing van de uitkerende instantie mee.

Veranderingen in de contributie in verband met de leeftijd gaan bij jeugdleden in vanaf de maand na de verjaardag. Bij AOW leden gaat dit in na de maand waarop de AOW gerechtigde leeftijd is behaald.

Partnerleden betalen 50% van de normale contributie tot aan de AOW-leeftijd. Vanaf dan geldt het tarief voor AOW-leden. (zie voor verdere informatie hierover de HZC website of neem contact op met de ledenadministratie)

Alle leerlingen zijn gratis lid.

Meer weten?

kijk op onze website www.hzc.nl

Wat mag je van ons verwachten?

Ondersteuning bij jouw persoonlijke werkzaken

- Controle van arbeidsovereenkomst en loonstrook
- Vraag en antwoord over cao en arbeidsvoorwaarden
- Informatie en hulp bij overgang naar een andere cao
- Berekenen en vorderen van loon- en verloftegoeden
- (Vroeg)pensioenberekening en hulp bij aanvraag
- Hulp bij beëindiging van het dienstverband

Individuele begeleiding

- (Langdurige) arbeidsongeschiktheid
- Bedrijfsongevallen
- Faillissement, overgang van onderneming, reorganisatie
- UWV-trajecten
- Coaching en conflictbemiddeling

Regelen van jouw belangen bij je werkgever

- Onderhandelingen voor cao's, sociaal plannen, bedrijfsregelingen en jaarplannen
- Begeleiding van ondernemingsraden
- Toezicht op veiligheid en arbeidsomstandigheden

Contact met HZC? Bel tussen 8.30 u en 17.00 u naar 030-600 6070 en vraag naar

- De ledenadministratie voor het doorgeven van wijzigingen in je persoonlijke gegevens (mailen kan ook naar info@hzc.nl)
- De servicedesk voor hulp of advies (mailen kan ook naar servicedesk@hzc.nl)

Bel voor dringende zaken buiten kantooruren (bijvoorbeeld ontslag op staande voet) met je rayonbestuurder.

Of stel je vragen elke woensdag tussen 19.00 en 21.00 uur via Facebook en Instagram

HZC, bond voor echte vakprofessionals in de bouw, infra, rail, groen & grondverzet, waterbouw, offshore, metaal en (verticaal) transport

Rayon bestuurders

Rayon Noord
(Afd. Groningen, Friesland, Emmen en Twente)
Stefan van der Land
M (06) 5052 8027
Esland@hzc.nl

Rayon Midden-West
(Afd. West-Friesland, Kennemerland e.o., Kampen en Arnhem)
Arnold Niekamp
M (06) 2540 0021
Eaniekamp@hzc.nl

Rayon Midden
(Afd. Den Haag, Rotterdam e.o., Utrecht, Tiel en Land van H&A)
Wilma Hermsen
M (06) 5067 2985
Ewhermsen@hzc.nl

Rayon Zuid-West
(Afd. Roosendaal e.o., Zeeland, Den Bosch, Venray, Eindhoven, Made en Zuid-Limburg)
Monique van Meerendonk
M (06) 5204 2348
Eimmerendonk@hzc.nl

Adverteren in De Machinist

Elma Media
Rob Stavenuiter
Telefoon: (0226) 33 16 38
E-mail: r.stavenuiter@elma.nl





MAKE YOUR **JOB** EASY





Ahlmann Nederland
Ammerzoden
+31 73 599 77 55
www.ahlmann.nl

Sterk, comfortabel en klaar voor de toekomst!

De Kubota's uit de 5 ton klasse zijn de sterkste in haar klasse! Ontwikkeld met de machinist in gedachte en dus voorzien van een zéér ruime cabine, luchtgeveerde stoel, verbeterde isolatie, perfect zicht rondom en allerlei nieuwe functies die het werk nog comfortabeler maken.

Een krachtige originele Kubota motor is het kloppende hart van deze machine, voorzien van uitstoot verminderende technieken die deze machine in lijn brengen met de strenge EU stage-V emissie eisen van nu.



Scan de QR code voor meer informatie



Kubota

MEERMANMACHINES



**GEWICHT**
5560 kg

**BREEDTE**
1960 mm

**VERMOGEN**
35 kW

KX060-5



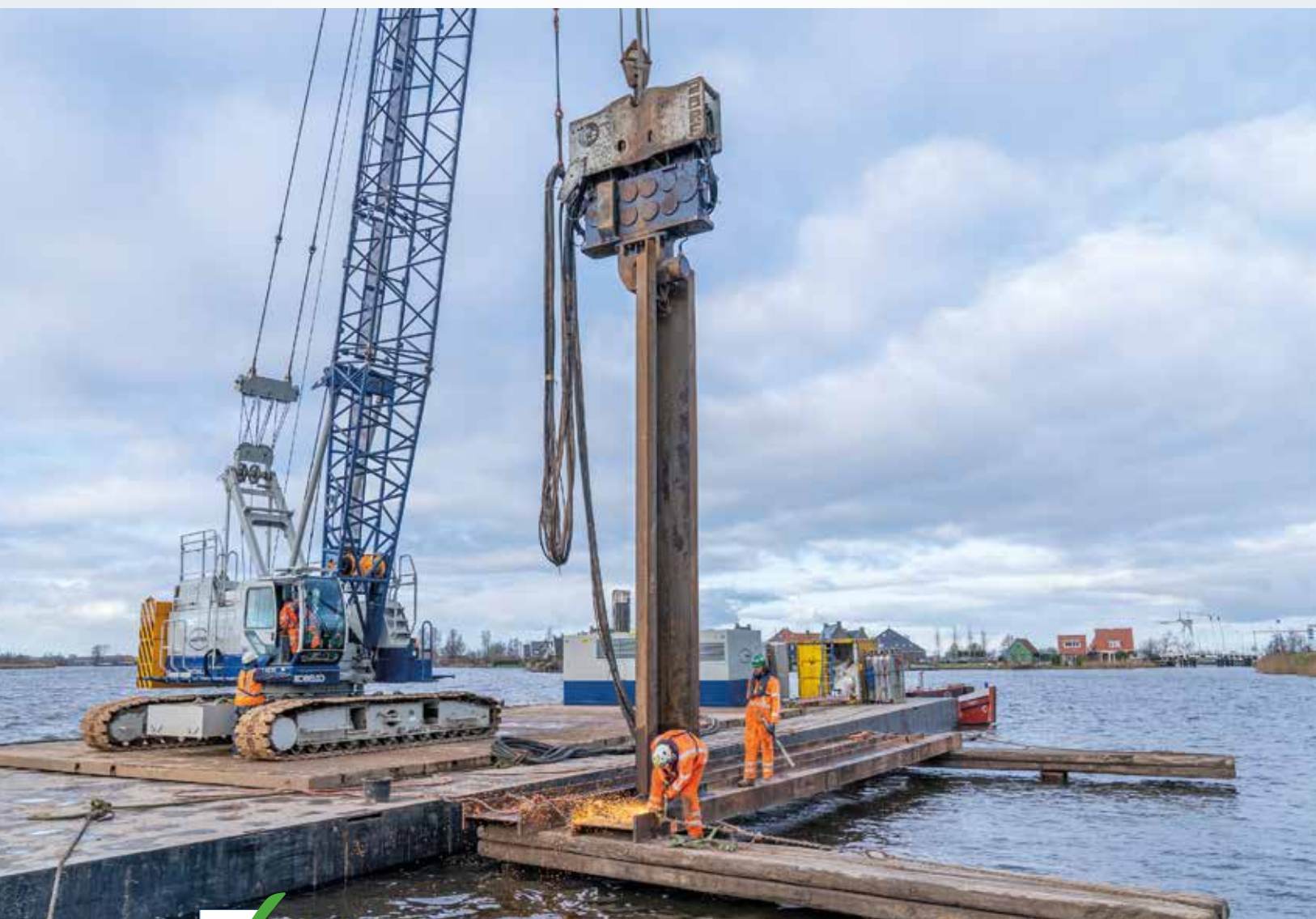
**GEWICHT**
5520 kg

**BREEDTE**
1960 mm

**VERMOGEN**
35 kW

U56-5





De allround funderingsspecialist

Gebr. van 't Hek is al ruim 75 jaar de funderingsspecialist in het verzorgen van damwandconstructies en biedt een totaalpakket aan paal- en ankersystemen welke geheid, geboord of getrild kunnen worden.

Gebr. van 't Hek heeft zich met name sterk ontwikkeld in trillingsvrije en geluidsarme technieken. Wij onderscheiden ons door volledige bouwkuipen en funderingen te ontwerpen en te realiseren.



vanthek.nl

**VERTICALE FUNDERINGSTECHNIKEN
EN DAMWANDCONSTRUCTIES**