



# EEN OVERZICHT VAN EEN BIJZONDER JAAR

Sociaal  
jaarverslag  
AQUON  
2021

# INHOUD

1. BIJZONDERE MOMENTEN
2. STRATEGIE AQUON: RUIMTE VOOR ONTWIKKELING EN CULTUUR
3. PERSONEELSBESTAND – DE BASIS
4. PERSONEELSFLUCTUATIES EN VACATURES
5. OPBOUW MEDEWERKERSBESTAND
6. SOCIALE VEILIGHEID & VERTROUWENSPERSOON
7. MISSIE & VISIE AQUON

*'Ik ben maar water'  
zei de druppel*

*'Je schittert'  
zei de zon*



# INLEIDING

*2021 was een goed jaar voor AQUON. De groei van AQUON zette zich voort en we kozen voor Houten als locatie waar onze nieuwe huisvesting zal komen. Het was een jaar waarin we nog veel te maken hadden met de corona-maatregelen. Daarnaast was het ook het jaar waarin we ons 10 jarig bestaan vierden.*

*Dit is het sociaal jaarverslag 2021 van AQUON. Het is voor het eerst sinds 2011 dat een sociaal jaarverslag is gemaakt. Het vergelijken van cijfers en ontwikkelingen ten opzichte van voorgaande jaren is daarom nog niet mogelijk. Wel geeft dit verslag een goed beeld van de personeelsontwikkelingen en het sociaal beleid bij AQUON.*

# 1 BIJZONDERE MOMENTEN IN 2021

*Een greep uit de bijzondere momenten en gebeurtenissen in 2021*



**10 jarige bestaan AQUON en Personeelsfeest**

Verplaatsen team Waterbodem van Servicebureau naar Monstername & Logistiek



**Arbeidsvoorwaardencommissie aangesteld**

**Eerste ronde tafel gesprek tussen Bestuurder en OR**  
(artikel 24/benen op tafel gesprek)



**Satellietlocatie Breda verhuist naar Dordrecht**



**Eerste bijeenkomst Young Professionals**



**Ombouw Servicebureau**

# 1 BIJZONDERE MOMENTEN IN 2021



Corona



Thuiswerken



€ 100 waardering van Jeen  
eind 2021



Bedrijfsartsen  
op/bij locatie  
Rollenoverzicht



Campagne  
(sociale) veiligheid

Medewerkersonderzoek  
oktober 2021



Nieuwe huisvesting



Online pub quiz  
25 maart 2021



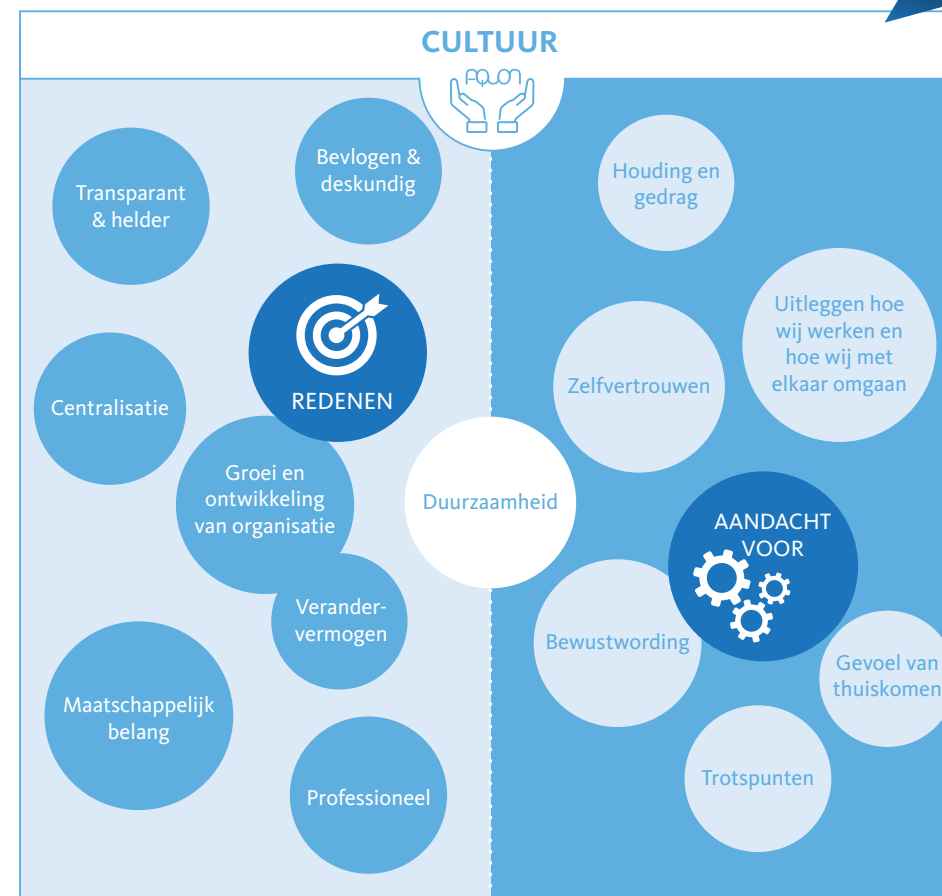
Ommetje competitie  
tussen de teams  
(om tijdens corona toch maar  
iets leuks met elkaar te doen)



## 2 STRATEGIE AQUON: RUIMTE VOOR ONTWIKKELING EN CULTUUR

De strategie van AQUON is gebaseerd op vijf pijlers: Ontwikkeling van medewerkers, onze performance, innovatie, samenwerking en interne cultuur. Ook hieruit blijkt dat de sociale waarden van AQUON in alle aandachtsgebieden terugkomen. Dit is vooral zichtbaar in de twee hoofdonderwerpen 'Ontwikkeling (van medewerkers)' en 'Cultuur', maar ook binnen de andere drie pijlers spelen de sociale waarden een rol.

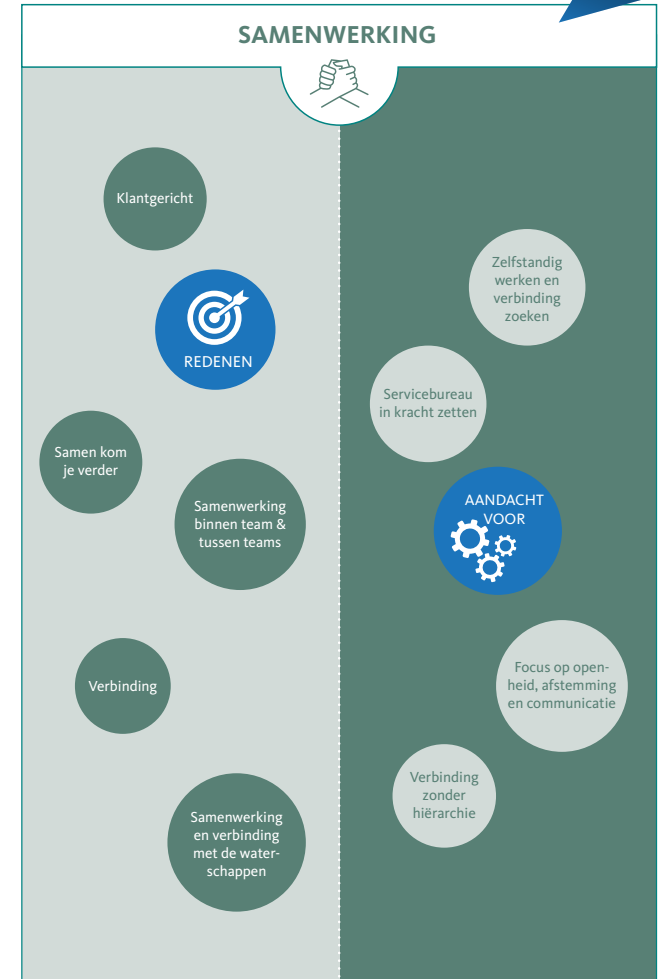
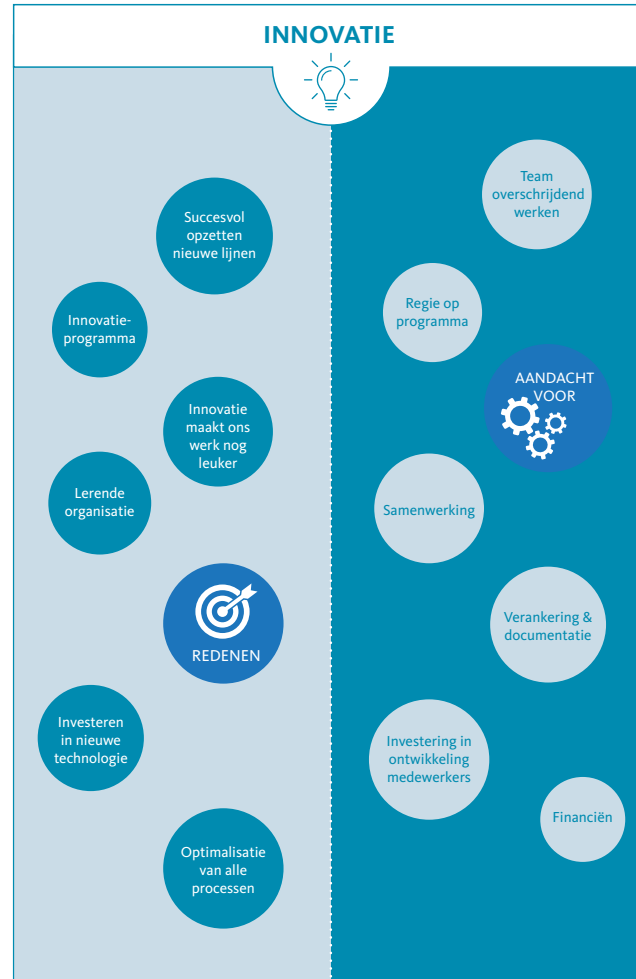
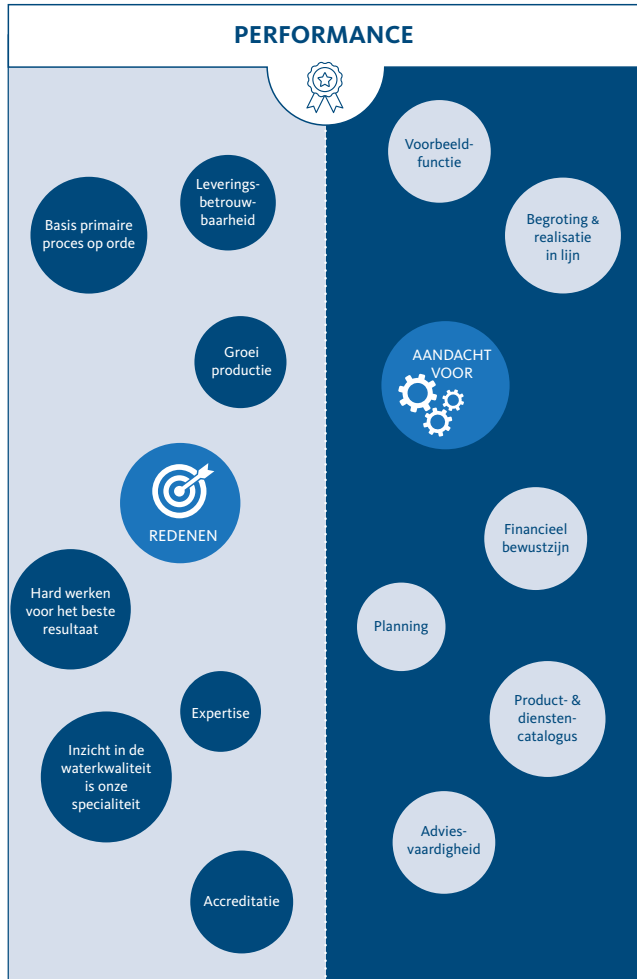
**Wij zijn AQUON  
ik ben AQUON**



# 2 STRATEGIE AQUON: RUIMTE VOOR ONTWIKKELING EN CULTUUR

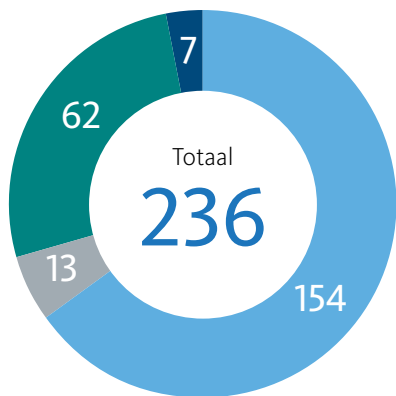
Wij zijn AQUON  
ik ben AQUON

De andere drie pijlers van de strategie.

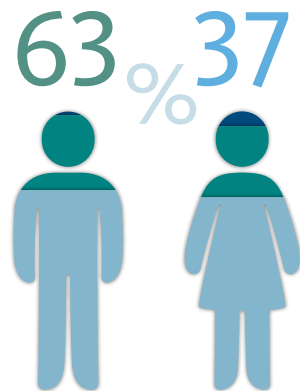


# 3 PERSONEELSBESTAND - DE BASIS

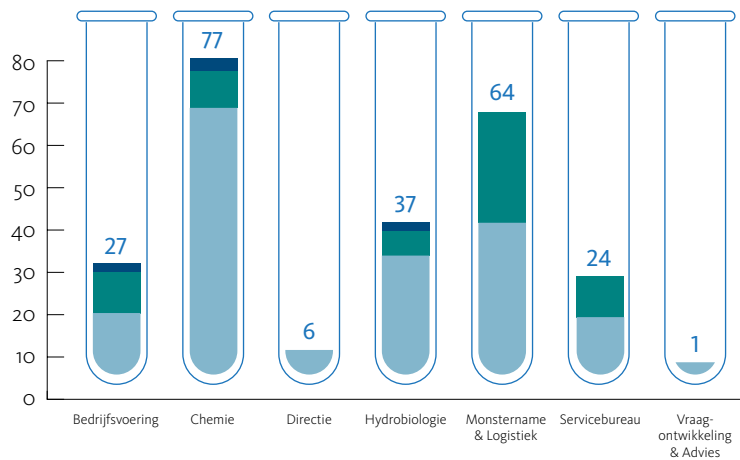
Totaal aantal medewerkers en contractvorm



Man/Vrouw verhouding



Medewerkers per afdeling

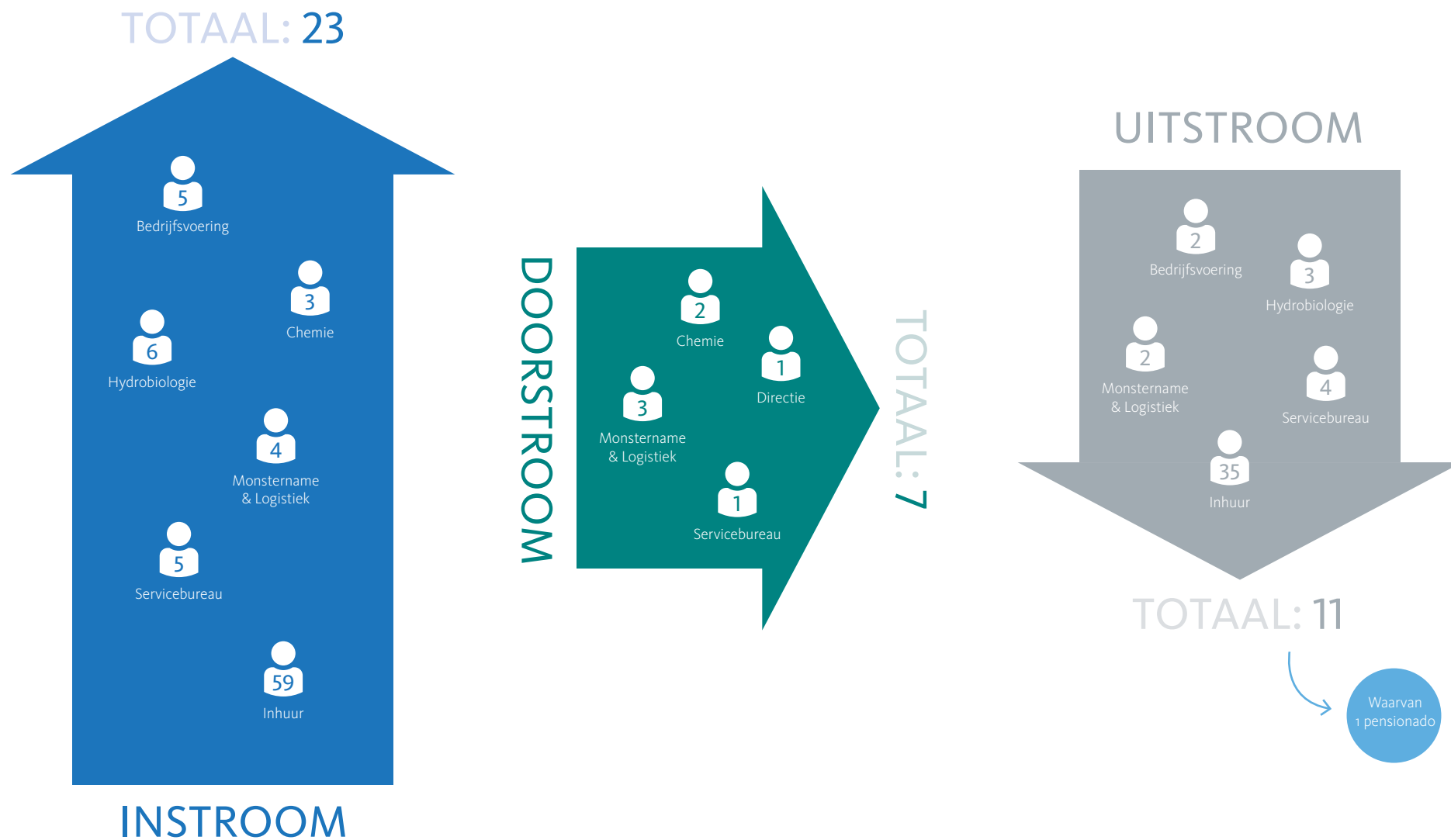


- Stagiaires
- Inhuurcontract
- Loondienst bepaalde tijd
- Loondienst onbepaalde tijd
- Loondienst

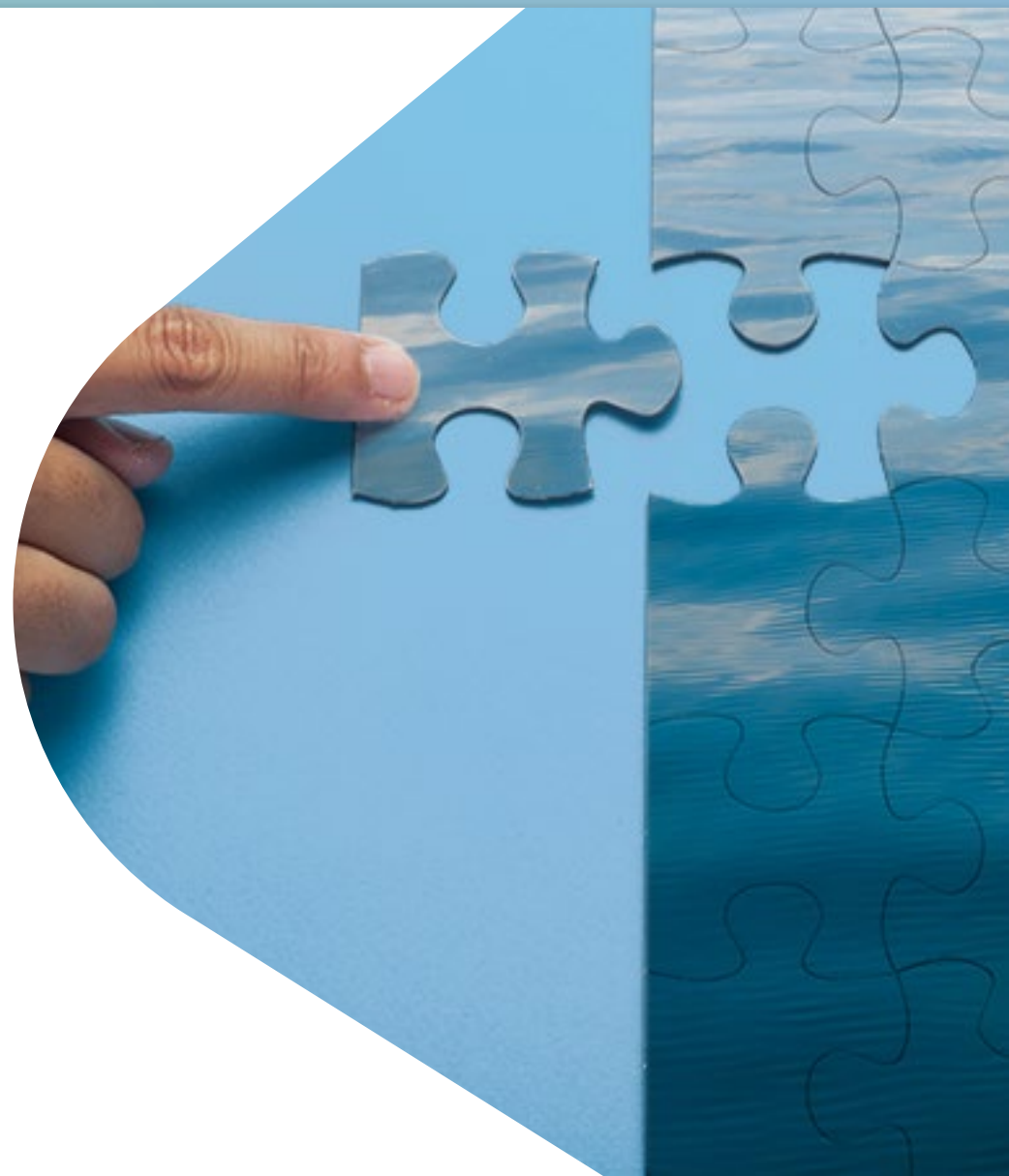
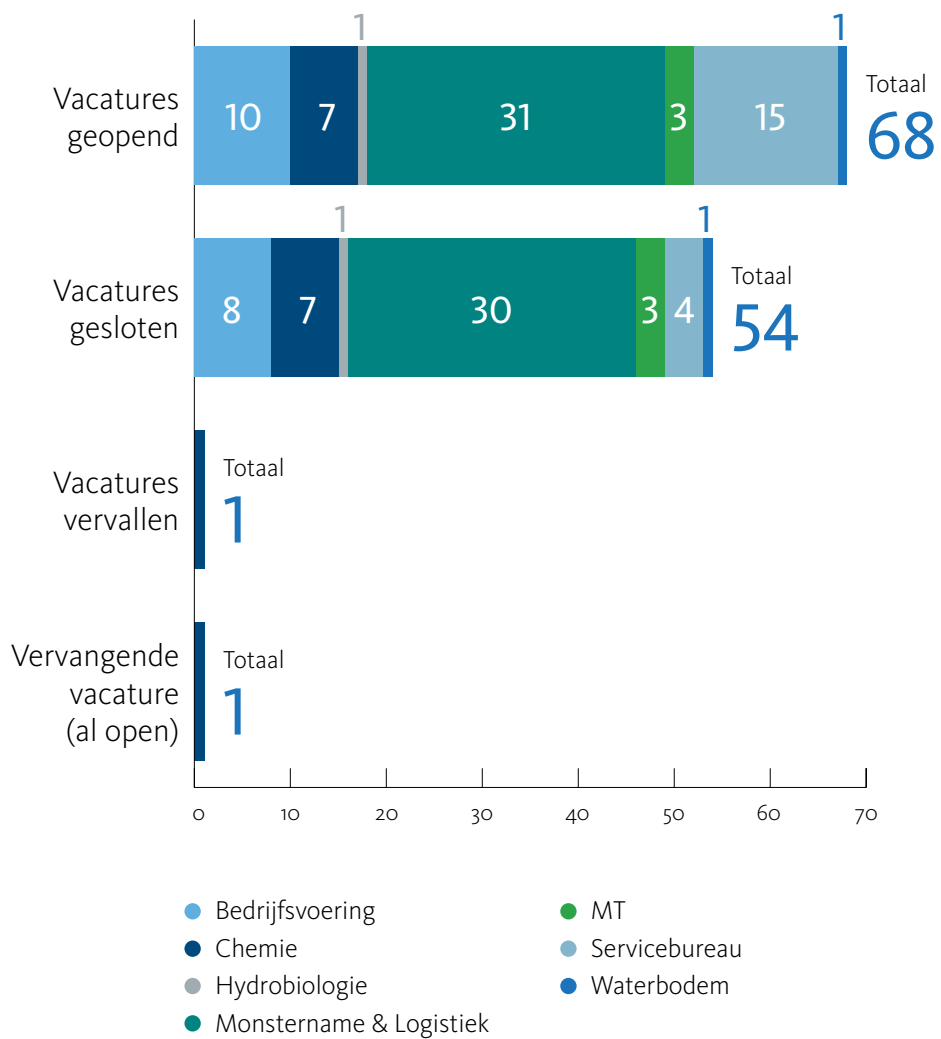




# 4 PERSONEELSFLUCTUATIES & VACATURES

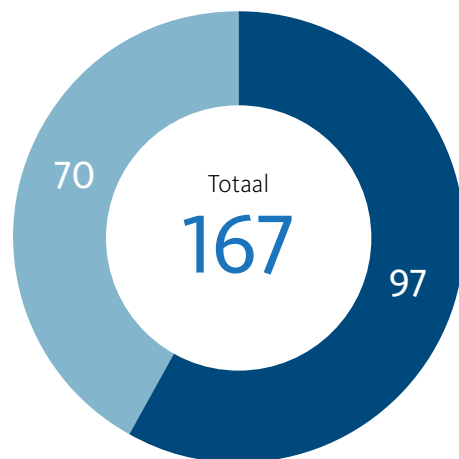


# 4 PERSONEELSFLUCTUATIES & VACATURES



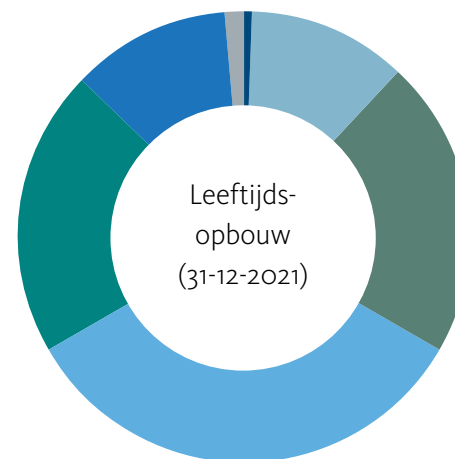
## 5 OPBOUW MEDEWERKERSBESTAND

Verhouding fulltime / parttime  
(vast in loondienst)



- Fulltime
- Parttime

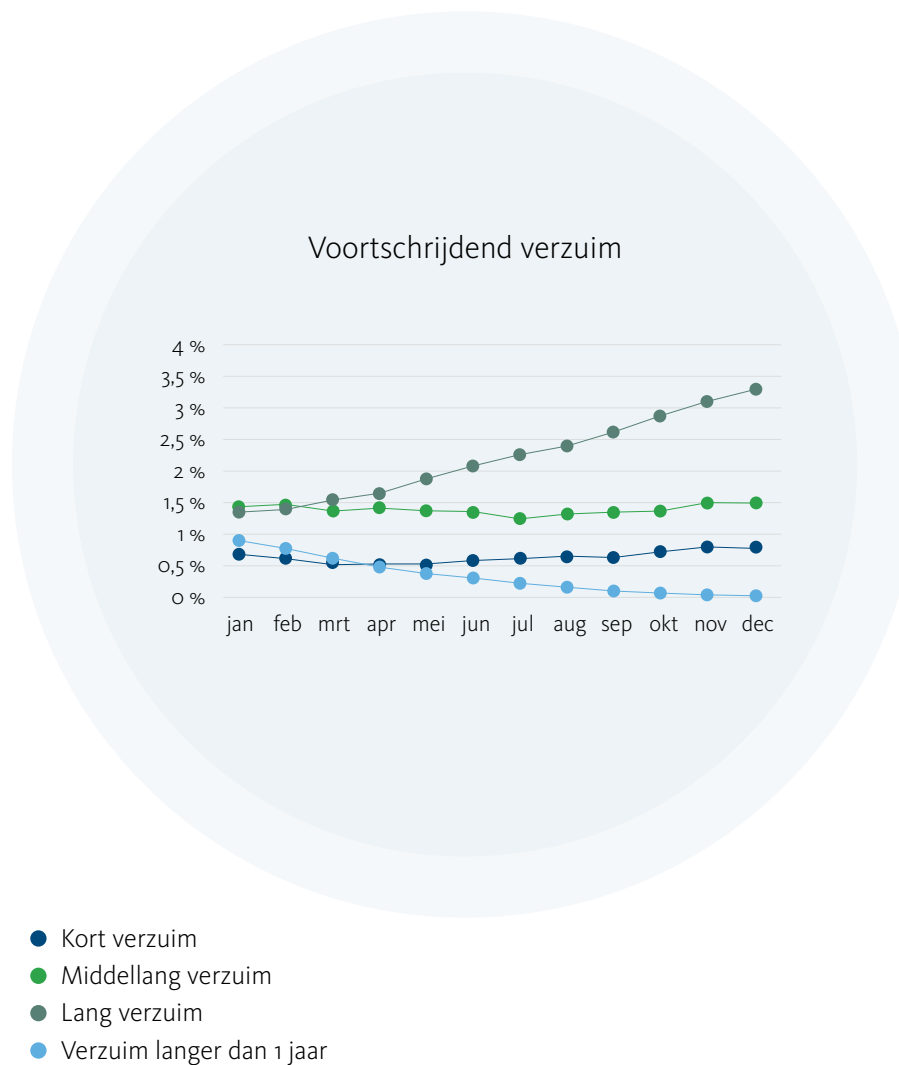
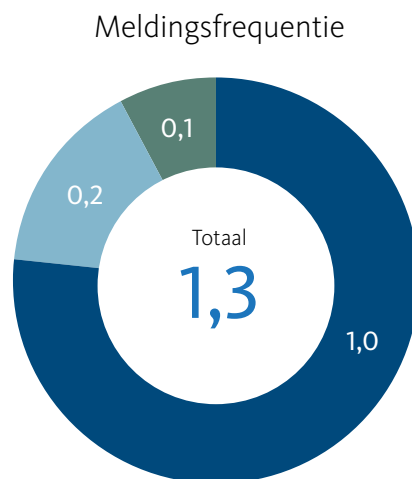
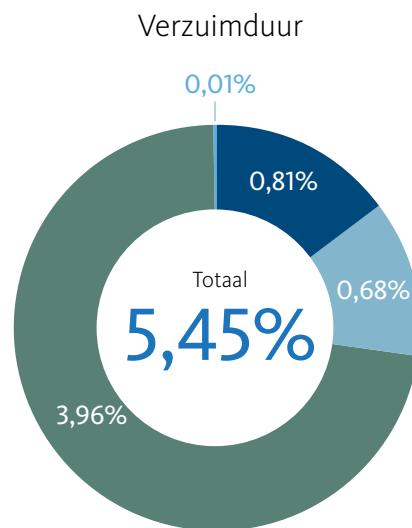
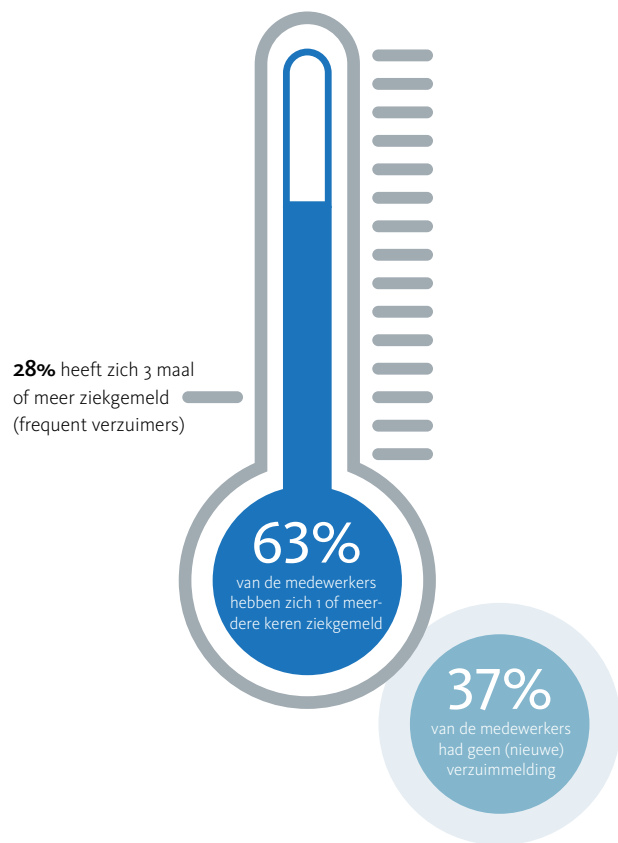
Leeftijdsopbouw  
(31-12-2021)



- < 25 jaar 1
- 25 - 34 jaar 19
- 35 - 44 jaar 35
- 45 - 54 jaar 55
- 55 - 59 jaar 34
- 60 - 64 jaar 19
- > 65 jaar 2

# 5 OPBOUW MEDEWERKERSBESTAND

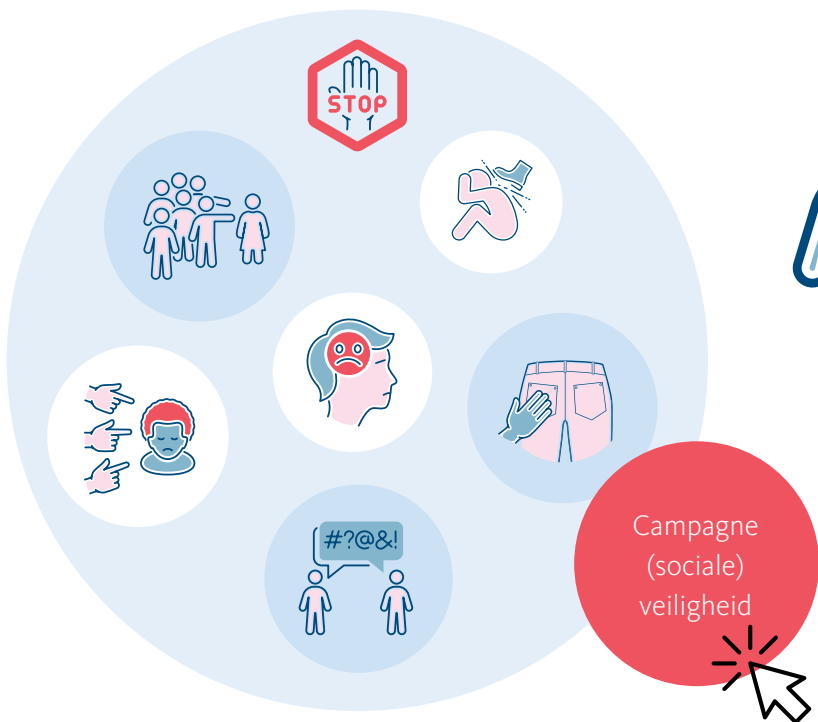
## VERZUIM



# 6 SOCIALE VEILIGHEID & VERTROUWENSPERSOON

## SOCIALE VEILIGHEID

In 2021 spraken we met alle medewerkers binnen AQUON over gewenst en ongewenst gedrag. Op basis van de input uit deze gesprekken kwam het document 'Sociale Veiligheid bij AQUON' tot stand. Sociale veiligheid is daarmee een onderwerp geworden wat meer aandacht krijgt en waar meer over gepraat wordt.



## EXTERNE VERTROUWENSPERSOON

In 2021 zijn drie individuele casussen voor AQUON begeleidt, waarvan dit tweemaal heeft geleid tot ondersteuning bij gespreksvoering. De externe vertrouwenspersoon is tweemaal op locatie Tiel en tweemaal op locatie Leiden geweest om daar in gesprek te gaan met medewerkers. Ook heeft de vertrouwenspersoon gesproken met de OR. Er is tweemaal een analyse en globale terugkoppeling aan HR gegeven.

## 7 MISSIE & VISIE AQUON

### MISSIE

AQUON realiseert gedegen inzicht in waterkwaliteit. Hiermee dragen wij als geïntegreerd ketenpartner van de waterschappen bij aan een gezond en duurzaam watersysteem.

Samen werken we aan een gezond leefgebied voor flora en fauna, veilig zwemwater en schoon oppervlaktewater voor mens en dier.

Want goed water is goed leven.

### VISIE

AQUON is net als water altijd in beweging. Een heldere organisatie, met kennis en innovatie als drijvende kracht. Als expert op het gebied van wateronderzoek leveren wij kwalitatief uitstekende data en verstrekken we informatie die noodzakelijk is voor degelijk waterbeheer door de waterschappen.

Nu en in de toekomst.

Om expert te blijven op het gebied van wateronderzoek, geven we prioriteit aan kennisbehoud, samenwerking en innovatie. Hiervoor zoeken we verbinding met de waterschappen en andere deskundige partijen.

Werken bij AQUON betekent flexibiliteit, deskundigheid en verantwoordelijkheid. AQUON biedt haar medewerkers een inspirerende omgeving met ruimte om professioneel te werken en hun talent optimaal te ontwikkelen.



**WERKEN BIJ AQUON,  
DAT DOEN WE SAMEN!**