Samen sterker: ontwikkeling en groei bij Aa en Maas in 2024

Sociaal jaarverslag 2024

Waterschap Aa en Maas

Lees het voorwoord

Voorwoord

Het was weer een bewogen jaar, 2024! Ook voor mij persoonlijk, dit jaar in een nieuwe rol als secretaris-directeur. Vol trots introduceer ik graag ons sociaal jaarverslag.

Veel mensen hebben mij gevraagd wat nu het grootste verschil is tussen mijn vorige en nieuwe rol. Het is een heel andere baan, met vele verschillen. Een bijzonder verschil voor mij blijft toch wel het moment bij de slagboom. “Bij de slagboom?” zul je wellicht denken… Jazeker! Voordat het werk op kantoor begint, rijden wij ons terrein op via een slagboom. Het duurt een paar seconden voordat die opengaat en, afgezien van mijn ongeduld, is dit een waardevol momentje van bewustzijn van de verantwoordelijkheid voor Aa en Maas.

Het is fijn om te ervaren dat onze collega’s die verantwoordelijkheid ook zo voelen. En vanwege de maatschappelijke bijdrage vaak bewust hebben gekozen voor het publieke domein en het werk van het waterschap. Daarvoor zijn zij bij nacht en ontij beschikbaar, ook als het werk niet altijd direct wordt gewaardeerd in de omgeving. Dat is niet makkelijk. Zo was het afgelopen jaar zeiknat, met anderhalf keer meer neerslag dan normaal. We werken met man en macht aan onze opgaven, maar helaas is niet alles maakbaar. Er zijn grenzen aan onze oplossingen.

We kunnen niet volledig ontzorgen en zullen een weg moeten vinden om hiermee om te gaan - adaptatie zal het nieuwe normaal gaan worden. Maar de verwachtingen in onze omgeving liggen soms nog anders. Het is heel begrijpelijk dat dit inwoners en ondernemers raakt. En ook begrijpelijk dat dit soms met emoties gepaard gaat. Het zal je zelf maar overkomen. Dit vraagt van onze collega’s ook het nodige. Naast technische bekwaamheid, inlevingsvermogen en weerbaarheid moet je om kunnen gaan met emoties en reacties. Ik ben trots op onze collega’s hoe zij de verantwoordelijkheid van goed waterbeheer met de uitdagingen van nu ook in 2024 hebben gedragen.

Het afgelopen jaar zijn er veel nieuwe collega’s bijgekomen. We investeren in onze organisatie om alle opgaven in te kunnen vullen. En we investeren in mensen die wij voor langere tijd willen binden en boeien, zodat we kennis behouden voor onze organisatie. In deze arbeidsmarkt is dat geen gemakkelijke opgave. Gelukkig staan we goed op de kaart, weten mensen ons te vinden en weten wij mensen te bereiken via ons netwerk, sociale media en communicatieve inspanningen. In 2024 hebben we onze organisatie onder de loep genomen en gekeken waar verbeteringen mogelijk zijn. Met het managementteam hebben we de indeling bijgesteld met meer herkenbare en evenwichtige organisatieonderdelen. In verband met de steeds strategisch wordende vraagstukken en opbouw van noodzakelijke netwerken hebben we de taken binnen de directie anders ingedeeld en de directie versterkt. Daarnaast hebben we ons organisatieontwikkelingsprogramma Kompas aangescherpt met nieuwe thema’s voor ontwikkeling.

Met de ontwikkeling van de organisatie heeft de ontwikkeling van onze mensen blijvende aandacht. Zo zetten we al jaren in op persoonlijke ontwikkeling met eigen programma’s. In 2024 zijn VIP (Vak Inhoudelijk Professional) en LIJL (Leiderschap In Je Loopbaan) weer gestart met een nieuwe lichting. Deze programma’s helpen ons om de steeds groter en complexer wordende opgaven te kunnen aanpakken met mensen die fit en daarop voorbereid zijn. En helpen we collega’s om hun carrière-reis bij Aa en Maas door te maken en geboeid te blijven voor onze mooie opgaven en organisatie. Over deze en andere ontwikkelingen lees je alles in dit sociale jaarverslag.

Peter Verlaan

NAAR INHOUDSOPGAVE

De mens voorop bij Aa en Maas

De essentie van P&O

LEES MEER

Het beste uit jezelf halen

Bij Aa en Maas krijg je alle ruimte om te groeien en te bloeien. Zo kan iedereen hun talenten inzetten om bij te dragen aan onze kerntaak: zorgen voor schoon, veilig en voldoende water. Als werkgever faciliteren en stimuleren we je om de handschoen op te pakken en je eigen loopbaan vorm te geven. Zowel voor morgen als voor de onbekende toekomst die voor je ligt.

Duurzame inzetbaarheid vinden we hartstikke belangrijk. Of je nu aan het begin van je carrière staat, midden in je loopbaan zit of richting je pensioen gaat. We ondersteunen en moedigen elke medewerker aan om kennis, vaardigheden en talenten te blijven ontwikkelen. Passend bij de doelen van ons waterschap en bij de snel veranderende maatschappij. Én met aandacht voor wie je bent en wat jij als persoon kunt brengen.

Neuriënd naar je werk en zingend naar huis: dat is ons doel! Daarom zijn werkplezier, productiviteit en vitaliteit sleutelwoorden in ons P&O-beleid.

Samen maken wij de sfeer

Twee jaar geleden hebben we een werkgeversbelofte opgesteld voor huidige én toekomstige medewerkers. Deze belofte vertelt ons verhaal aan de buitenwereld, precies zoals onze collega's het binnen ervaren. In deze werkgeversbelofte staan onze waarden, welke ambities we hebben, wat je als werknemer van ons als werkgever mag verwachten en andersom.

Zonder feedback geen open cultuur. Daarom hebben wij onze werkgeversbelofte door onderzoeksbureau Sparkey-Motivaction laten toetsen bij 500 medewerkers. Hun passie voor onze organisatie spat ervan af. Dat maakt ons trots!

Je vindt onze werkgeversbelofte op de volgende pagina.

Werkgeversbelofte Aa en Maas

Waterschap Aa en Maas zet zich elke dag in voor sterke dijken, droge voeten en voldoende en schoon water. Dit doen we voor inwoners, dieren, natuur en landbouw in onze leefomgeving. Als trotse collega lever jij daar een grote bijdrage aan. Hoe we dat doen, lees je hier!

Hard werken en een relaxte sfeer gaan hand in hand

Een ongedwongen en relaxte sfeer waarin jij het beste uit jezelf kunt halen staan bij ons voorop. Hard werken wisselen we af met momenten van ontspanning en gezelligheid. Wij geven om onze mensen en doen ons best om als werkgever aantrekkelijk te blijven. Daarom is er bij ons veel oog voor goede arbeidsvoorwaarden, persoonlijke aandacht en ruimte voor groei tijdens je carrière.

Altijd oog voor groei en ontwikkeling

Jouw groei is ook ónze groei. Want onze mensen maken waterschap Aa en Maas. Daarom zijn er veel ontwikkelmogelijkheden. Van leertraject tot training, van het goede gesprek tot vlieguren maken in de functie van jouw dromen: de mogelijkheden zijn legio. Met een goed ontwikkelplan dat ook nog eens bijdraagt aan de ambities van Aa en Maas, kun je jouw carrière echt in stroomversnelling brengen.

Innoveren door experimenteren

Persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren we niet voor niets! Als waterschap willen we aan kop blijven en dus zijn we ook scherp op hoe ons werk beter en slimmer kan. Duurzaamheid vinden we belangrijk, innovatie is op ons lijf geschreven en durven te experimenteren voelt voor ons als vanzelfsprekend. Samenwerken, creatieve oplossingen bedenken, kritisch denken en vooruit blijven kijken is onze tweede natuur. Daarmee blijft onze organisatie bruisen en lopen we voorop in ons vakgebied. Échte impactmakers met hart voor water dus!

Maximale vrijheid binnen je werk

We gaan ver om te zorgen dat jij je bij ons thuis voelt. Want als jij lekker in je vel zit, dan komen jouw talenten maximaal tot uiting. Daarom krijg je bij Aa en Maas volop vrijheid, want we geloven dat iedereen daar goed bij vaart. Dat betekent dat je zelf je werk in mag delen en je bij mag dragen aan projecten waar jij energie van krijgt. Daar worden jij, wij én onze omgeving beter van.

NAAR VOLGEND THEMA

Kompas voor ontwikkeling van de organisatie

Richting bepalen en samen aan de slag

LEES MEER

Richting bepalen

Elke dag zijn we bezig met ontwikkeling, als organisatie en als medewerkers. Daarbij stellen we onszelf kritische vragen. Hoe kunnen we blijven verbeteren? Wat is nodig om vooruit te gaan? Dat is nodig omdat ons werk steeds ingewikkelder wordt en meer van ons vraagt. Bij Aa en Maas doen we dat onder de naam Kompas. Voor die naam is gekozen omdat je met een kompas de richting kunt bepalen die je op wilt of moet gaan.

In 2023 zijn we gestart met een aantal thema's die zich richtten op de arbeidsmarkt, de realisatiekracht van onze organisatie en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

In 2024 hebben verschillende werkgroepen hier verder aan gewerkt. In deze groepen zat een vertegenwoordiging vanuit het management, de ondernemingsraad en de medewerkers. De thema's waren:

- Loopbaanperspectief en mensen inzetten op hun talent
- Diversiteit en inclusie
- Meer focus en verdieping voor concretere resultaten
- Samenwerking intern en met onze omgeving
- Binden en boeien

Zo hebben we casussen uitgewerkt om onze samenwerking over afdelingen heen onder de loep te nemen, is er een samenwerking met een externe partner onderzocht (met positieve uitkomst) en hebben we gewerkt aan een toegankelijk overzicht van opleidingen, ontwikkeling en vitaliteit bij Aa en Maas.

"Het afgelopen jaar heb ik met veel plezier deelgenomen aan de werkgroep Generatieleren binnen Binden & Boeien. De werkgroep heeft gekeken hoe generatieleren meer benut kan worden in de organisatie. Dit heeft een mooi product opgeleverd: een generatie-afdelingsscan die gebruikt kan worden om op de afdeling het gesprek te voeren over de ervaringen van verschillende generaties."

Sarah van Bost (beleidsadviseur, werkgroeplid Binden & Boeien)

"Als lid van de werkgroep Diversiteit & inclusie heb ik in 2024 weer een bijdrage geleverd aan dit interessante onderwerp. Zo hebben we 'De week van de diversiteit & inclusie' georganiseerd met verschillende activiteiten waaronder het hijsen van de Progress vlag, een workshop over vooroordelen, een inspirerende lunchlezing en een speciale editie van 'spontane ontmoetingen', die in het teken stond van vooroordelen. Zonder elkaar eerder gesproken te hebben, trof ik een collega waar ik op voorhand op basis van beschikbare informatie een profiel/beeld van had gemaakt. Wat bleek: ik had best wat goed maar ook veel niet. Wat volgde was een fijn gesprek over dat je niet altijd weet wat er achter iemands voordeur afspeelt, en dat we stiekem meer gemeen hebben dan we vooraf hadden gedacht. Daarnaast heb ik vorig jaar bij een aantal afdelingen een workshop over sociale veiligheid begeleid. Voorwaarde voor een inclusieve werkplek is namelijk een sociaal veilige werkomgeving. Deze workshops leverden waardevolle gesprekken op tussen collega's die hopelijk een startpunt zijn voor meerdere gesprekken in 2025!"

Saskia Lochthofen – de Mol (adviseur Veiligheid en Gezondheid, werkgroeplid Diversiteit & Inclusie)

Wendbaar vooruit

We zien Kompas als een richting voor ontwikkeling. Die richting kan zomaar veranderen als onderweg andere onderwerpen belangrijker worden, een plek hebben gekregen in de organisatie, of als de situatie verandert. Zo kijken we voor volgend jaar opnieuw welke thema's we af kunnen ronden en welke thema's juist meer aandacht nodig hebben.

NAAR VOLGEND THEMA

Door en voor medewerkers

Jongeambtenaren-netwerk SAAMen, de ondernemingsraad en de personeelsvereniging

LEES MEER

SAAMen

Verbinden met leeftijdsgenoten doe je je hele 'lerende' leven, totdat je een baan hebt. Dan kom je in contact met mensen van veel verschillende generaties en stap je op een rijdende trein van een organisatie waar van alles leeft en speelt. Een plek hebben waar je herkenning in vindt - zowel in leeftijd, levensfases, werkervaring als in vragen, beren op de weg, kansen en ideeën - draagt bij aan het goed landen in een nieuwe organisatie. Door samen activiteiten te ondernemen, versterk je de onderlinge band en creëer je een omgeving waarin verbinding en samenwerking op natuurlijke wijze groeien. Vanuit die gedachte is, inmiddels alweer vijf jaar geleden, SAAMen opgericht voor leeftijdsgenoten binnen Aa en Maas.

Balans tussen kennis en plezier

Bij het organiseren van activiteiten proberen we een goede balans te vinden tussen activiteiten met een focus op gezelligheid en netwerken en (werkinhoudelijke activiteiten. In 2024 organiseerden we een veldbezoek aan de rioolwaterzuivering in Oijen, deden we met een aantal collega's een sportactiviteit (survivalrun) en hadden we een netwerkborrel met de Brabantse waterschappen en omgevingsdiensten. Ook organiseerden we spelletjesmiddagen voor de hele organisatie in samenwerking met de personeelsvereniging en we verspreidde een EK-quiz onder alle collega's tijdens de jaarlijkse barbecue in de zomer.

Verbinding centraal

In 2025 willen we investeren in de verbinding met de ondernemingsraad en andere manieren van medezeggenschap (waaronder De Toekomstdenkers). Met Eugène Heeremans als ambassadeur namens de ondernemingsraad is de eerste stap daarin gezet! Onze ambassadeurs zijn ook onze verbinding met andere generaties. Zij helpen ons om de verschillende perspectieven mee te nemen in onze plannen en zijn onze sparringpartners voor ideeën en dingen waar we tegenaan lopen.

"Ik denk dat we vaak vergeten hoe lastig het is om als jonge professional een organisatie in te komen. Hoe fijn het kan zijn dat er een netwerk van leeftijd -lotgenoten is waar je makkelijk terecht kunt met allerlei verschillende vragen. Als SAAMen maken we daarnaast onderdeel uit van een landelijk netwerk waar jongeren hun inbreng kunnen hebben op tal van onderwerpen in de sector, maar ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Daar ligt wat mij betreft ook de kracht van SAAMen: het gaat over afdelings- en werkveldgrenzen heen."
Bram Schloss, (afdelingshoofd Projecten en Programmeren, ambassadeur van SAAMen)

"Het is belangrijk om je als jonge waterschapper verbonden te voelen met het waterschap. SAAMen draagt daar echt aan bij. Door in contact te komen met andere jonge medewerkers van verschillende afdelingen, ontdekte ik hoe divers een waterschap is en hoeveel verschillende taken het uitvoert. Bovendien weet je, als je tijdens je werk met bepaalde vraagstukken te maken krijgt, wie je van andere afdelingen kunt benaderen. Zo vergroot je je netwerk. Het werkt echter ook andersom: het waterschap zelf kan met vraagstukken aankloppen bij jonge medewerkers om hun ideeën en perspectieven te horen. Bijvoorbeeld als het gaat om het aanpassen van arbeidsvoorwaarden, zodat het waterschap een aantrekkelijke werkgever blijft, ook voor jonge mensen."
Vincent Veen (Milieukundig adviseur waterketen, lid van SAAMen)

OR: invloed op belangrijke besluiten

De ondernemingsraad (OR) is er DOOR en VOOR alle medewerkers van Aa en Maas. Namens de medewerkers overleggen wij met de WOR-bestuurder; onze secretaris-directeur. Wij hebben inspraak bij organisatieontwikkelingen en -veranderingen en dragen bij aan het goed functioneren van de organisatie.

De OR bestaat uit 11 gekozen leden van verschillende afdelingen. De taak van de OR is om actuele onderwerpen over personeel en personeelszaken, het werk, de arbeidsomstandigheden en veiligheid met elkaar te bespreken en een onderbouwd standpunt daarover in te nemen. Dit bespreken we tijdens onze OR-vergaderingen en overlegvergaderingen (OV-OR) met de WOR-bestuurder. En twee keer per jaar praat de WOR-bestuurder ons bij om inzicht te krijgen in wat er op de langere termijn op onze organisatie af komt en we mogelijk als OR bij betrokken worden.

"Als OR vinden wij onze rol in de vorming van de organisatiekoers belangrijk. Daarom nemen we ook actief deel in de Kompas-werkgroepen."

Adviesrecht en instemmingsrecht: meer dan meepraten

We hebben als OR in 2024 over verschillende onderwerpen advies gegeven. Denk aan de ontziemaatregel (zwaar werk > 57 jaar), wachtdienstregeling en inconvenienterregeling (vuil werk toeslag), evaluatie ontwikkeling districten en zuiveringen, ziekte van Lyme-screening en flexibele belening (grattificaties).
Via ons adviesrecht gaven we formeel advies op de aanstelling van onze nieuwe secretaris-directeur, de herindeling van de organisatie en de uitbreiding van drie naar vier directeuren. Via ons instemmingsrecht stemden we in met het aanstellen van de externe vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E).
Bij elk overleg, advies en besluit kijken we met een positief kritische blik naar de voorstellen, in een goede relatie met onze WOR-bestuurder. Hierbij stellen we altijd zoveel mogelijk zowel het belang van medewerkers als van de organisatie voorop. Als OR gebruiken we de BOB-methodiek om tot een standpunt te komen: beeldvorming - oordeelsvorming - besluitvorming.

Vergaderen op districten en zuiveringen

We zetten onze vergaderingen op buitenlocaties door. Zo konden collega's van die locaties aanhaken voor signalen en vragen, en kon de OR meer binding met onze achterban krijgen. Dit werd als zeer positief ervaren en dit blijven we daarom ook in 2025 doen.

Daarnaast gaan we in 2025 langs bij alle afdelingsoverleggen om presentatie te geven over wat de taken van een OR zijn, wat wij voor je kunnen betekenen, wie we zijn en hoe je met ons in contact kan komen.

Missie: De OR wil via een duidelijk proces invloed op veranderingen in de organisatie. Vanuit het personeelsbelang richten we ons vooral op de thema's Gelijkheid, Veiligheid en Transparantie.

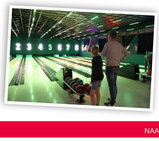
Personeelsvereniging (PV)

Het afgelopen jaar heeft de personeelsvereniging activiteiten georganiseerd die niet alleen leuk waren, maar ook de teamgeest hebben versterkt!

We begonnen het jaar met een spannende lasergamesessie op ons Pettelaarparkkantoor, gevolgd door een adrenaline verhogende SIM Racing ervaring in maart. De maand erop konden de liefhebbers deelnemen aan een heerlijke Bosscho bollen workshop, waar we hebben genoten van onze zelfgemaakte lekkernijen.

Ons lustrum, 20 jaar personeelsvereniging, is gevierd met een middagvullend programma bestaande uit een uitdagend prison island spel, curling, jeu de boules en afsluitend een diner. In augustus hebben we een pubquiz in de zon gehouden, waar zo'n 20 teams streden om de eer en er gelachen en gezongen werd.

"Het is ontzettend leuk om collega's in een andere setting te leren kennen."



Voor de avontuurlijke zielen onder ons was er een motortocht. We hebben ook genoten van een grote improvisatieshow met Beperkt Houdbaar in het theater in Oss, wat zorgde voor veel hilariteit.

Met onze gezinnen hebben we een gezellige middag doorgebracht met GlowGolf en bowlen in het Sportiom. En ook aan de kleintjes is gedacht, zij hebben genoten van de jaarlijkse sinterklaasshow.

Het was een divers programma. De activiteiten zijn goed bezocht en de sfeer was gezellig. We kijken ernaar uit om in 2025 nog meer van zulke mooie momenten met elkaar te beleven!

NAAR VOLGEND THEMA

2024: facts & figures

Terugblik in cijfers

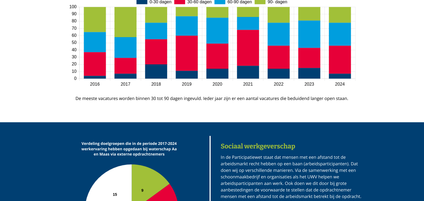
LEES MEER

Terugblik op 2024 in cijfers

In 2024 is As en Maas minder gegroeid in bevolking dan in voorgaande jaren. Het was een stabiel jaar: de gemiddelde leeftijd, verdeling man/vrouw, uitstroom, doorstroom(tje) van vacatures en aantal vacatures bleven grotendeels gelijk aan 2023. Ondanks een lichte stijging in het ziekteverzuim blijft As en Maas onder het landelijke gemiddelde, met een stabiele meldingsfrequentie. Meer mensen hebben een vaste aanstelling, wat bijdraagt aan de stabiliteit van het personeelsbestand.

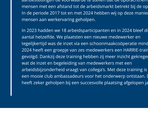
Personeel in beweging

De instroom daalde van 67 in 2023 naar 49 in 2024, terwijl de doorstroom afnam van 74 naar 55. De uitstroom bleef stabiel met 41 medewerkers in zowel 2023 als 2024. De instroom bestond vooral uit jongere leeftijdsgroepen, wat bijdraagt aan een verjonging van het personeelsbestand. De uitstroom was gelijk verdeeld over verschillende leeftijdsgroepen, met een lichte nadruk op oudere medewerkers.

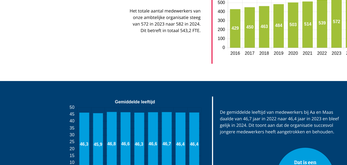


Vacatures

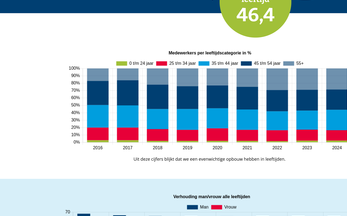
In 2024 zijn 72 vacatures uitgezet. Dit zijn er 8 meer dan in 2023. In 2024 is te zien dat we minder zijn uitgebroed als in voorgaande jaren. De gemiddelde tijd om een vacature in te sluiten bleef gelijk. De meeste vacatures zijn binnen 30 tot 90 dagen ingevuld. Dit laat zien dat onze inspanningen op het gebied van arbeidsmarktbenadering effectief zijn. Op 31 december 2024 stonden er nog 19 vacatures open.



Vacatures worden gemiddeld binnen 72 dagen ingevuld vanaf het moment van ontstaan. Dit omvat de doorlooptijd van onze interne procedure, externe procedure en de opgegrimpte bij de oude werkgever. In 2023 was het aantal dagen 69.



De meeste vacatures worden binnen 30 tot 90 dagen ingevuld. Ieder jaar zijn er een aantal vacatures die beduidend langer open staan.



Sociaal werkgeverschap

In de Participatiewet staat dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt recht hebben op een baan (arbeidsparticipanten). Dat doen wij op verschillende manieren. Via de samenwerking met een schoonmoetbedrijf en organisaties als het UWV helpen we arbeidsparticipanten aan werk. Ook doen we dit door bij grote aanbestedingen de voorwaarde te stellen dat de opdrachtnemer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betrekt bij de opdracht. In de periode 2017 tot en met 2024 hebben wij op deze manier 53 mensen aan werkervaring geholpen.

In 2023 hadden we 18 arbeidsparticipanten en in 2024 bleef dit aantal hetzelfde. We plaatsten een nieuwe medewerker en higrdbertijd was de inzet via een schoonmaakbedrijf niet meer. In 2024 heeft een groepje van zes medewerkers een HARRIS-training gevolgd. Dankzij deze training hebben zij meer inzicht gekregen in wat de inzet en begeleiding van medewerkers met een arbeidsbeperkingen/afstand vraagt van collega's. Met deze training is ook een mooie club ambassadeurs voor het onderwerp ontstaan. Dit heeft zeker geholpen bij een succesvolle plaatsing afgelopen jaar.

De flexibele schil is het aantal medewerkers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. Dit kan zijn omdat medewerkers in het vervlal van hun arbeidsovereenkomst zitten of omdat ze werken aan een tijdelijke opdracht of taak.

Het percentage medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst daalde van 12,6% in 2023 naar 9,9% in 2024. Dit toont aan dat we meer vaste contracten hebben kunnen aanbieden, wat bijdraagt aan de stabiliteit van onze organisatie.

NAAR PERSONEELSOPBOUW

Personeelsopbouw

Het totale aantal medewerkers van onze ambtelijke organisatie steeg van 572 in 2023 naar 582 in 2024. Dit betreft in totaal 543,2 FTE.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers bij As en Maas stieg van 46,7 jaar in 2022 naar 46,4 jaar in 2023 en bleef gelijk in 2024. Dit toont aan dat de organisatie succesvol jongere medewerkers heeft aangenomen en behouden.

Gemiddelde leeftijd 46,4

Dat is een mooi middden tussen starten met werken en met pensioen gaan

Uit deze cijfers blijkt dat we een evenwichtige opbouw hebben in leeftijden.

Kijkend naar het geslacht van onze medewerkers onder de 35 jaar, zien wij daar een vrij evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen, meer dan wij zien in de andere leeftijdscategorieën. Opvallend is dat 2024 de verdeling man-vrouw gelijk is aan elkaar.

NAAR CIJFERS OVER VITALITEIT

Vitaliteit

Het ziekteverzuimpercentage steeg licht naar 4,8% in 2024, na een daling naar 4% in 2023. Ondanks de lichte stijging in verzuim blijven we onder het landelijk gemiddelde van 5,2%. De meldingsfrequentie bleef stabiel op 0,9. Deze geeft aan hoe vaak medewerkers zich gemiddeld ziekmelden per jaar.

** In cijfers van het landelijk verzuimpercentage bij de overheid in 2024 zijn op het moment van productie van dit succesl jaarverslag nog niet beschikbaar gemaakt.*

Inzicht in talent: individuele en teamgerichte ontwikkeling verzorgd door interne coaches

9 sessies "Team & Talent"

62 coachgesprekken gericht op talentontwikkeling of loopbaancoaching

48 Cliftonstrengths- (voorheen Strengthsfinder)gesprekken

NAAR VOLGEND THEMA

Samen bouwen aan samenwerking

Met bijpassende arbeidsvoorwaarden voor onze medewerkers

LEES MEER

Anders samen werken

Voor velen van ons veranderde corona de manier en plek waar(op) we (samen)werken. Thuiswerken is onderdeel geworden van onze bedrijfsvoering en is niet meer weg te denken. Dit betekent ook: werken vanuit vertrouwen, met oog voor mensen en resultaat en met alle ruimte voor ontwikkeling. Dit zorgt voor werkplezier, productiviteit en vitaliteit. En dat is nodig om onze doelen te realiseren en in te kunnen spelen op alle veranderingen.

2024 was het jaar waarin we verder zijn gegaan met andere manieren van samenwerken. We ontdekken steeds beter wanneer fysiek bij elkaar zijn nodig is en wanneer juist niet. En wanneer je hier keuzevrijheid in moet hebben en wanneer niet. Dit blijft een balans zoeken tussen betrokkenheid met elkaar enerzijds en individuele behoeften anderzijds. Eén ding is zeker: open gesprekken over verwachtingen en behoeften blijven essentieel om goed samen te werken – , vitaal en met plezier.

Thuiswerkbudget

Het thuiswerkbudget uit de cao wordt ingezet om te investeren in een comfortabele werkplek thuis. Comfort in 2024 zit ook in handige ICT-middelen thuis, zoals een extra monitor en goede headset. Tot nu toe hebben circa 300 medewerkers gebruik gemaakt van het thuiswerkbudget. Daar zijn we blij mee. Want gezond en veilig werken vinden we niet alleen op onze eigen locaties belangrijk, maar ook bij onze medewerkers thuis.

Hybride samenwerken

Het is soms nog zoeken hoe we goed samenwerken als sommige collega's op locatie werken en anderen op afstand. We zoeken voortdurend naar hoe we dit soort overlegvormen zo goed mogelijk kunnen laten lopen. Zo hebben we kleine mobiele ruimtes om te kunnen bellen of Teams-overleggen te voeren (om andere collega's niet onnodig te storen).

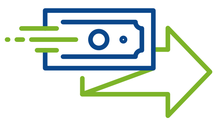
Persoonlijk opleidingsbudget

De meeste medewerkers maken gebruik van hun persoonlijk opleidingsbudget, ook wel het Persoonsgebonden Basis Budget (PBB) genoemd. We zijn er trots op dat medewerkers steeds opnieuw nadenken over ontwikkelstappen die zij kunnen zetten. Met alle ontwikkelingen die op ons afkomen is dat nodig. Maar ook voor ons als organisatie om mee te kunnen bewegen met de maatschappelijke opgaven, zoals de energietransitie en digitale transformatie.

Onze medewerkers hebben de beschikking over een PBB van 6.000 euro per persoon met een looptijd van vijf jaar. Voor medewerkers tot 35 jaar is dit 12.000 euro per persoon met een looptijd van vijf jaar. Het overgrote deel van het PBB werd besteed aan ontwikkeling, maar we zien ook dat steeds meer medewerkers dit budget gaan inzetten voor vitaliteitsdoelen.

Studieschuld aflossen voor starters

Eind 2022 is Aa en Maas gestart met het aanbieden van het gedeeltelijk overnemen van de DUO studieschuld van nieuwe medewerkers. Hiermee kunnen we starters helpen die het nog steeds erg moeilijk hebben op de huizenmarkt. Dit jaar maakten 17 nieuwe medewerkers hier gebruik van. Deze arbeidsvoorwaarde bleef landelijk niet onopgemerkt en zorgde voor een enorme 'naamsbekendheid boost' op de arbeidsmarkt!



Vitaliteit

Nu we met z'n allen langer door moeten werken, komen er steeds meer regelingen die ons helpen om gezond en vitaal ons pensioen te bereiken. Zo ook in de cao van de waterschappen. Medewerkers kunnen vanuit het PBB zogenaamde vitaliteitsuren inzetten die kunnen helpen bij een goede werk/privé balans. Dit kan zijn voor mantelzorg, maar ook voor de oudere medewerkers om de loopbaan af te bouwen of eerder met pensioen te gaan. Van deze laatste mogelijkheid wordt goed gebruik gemaakt. Afgelopen jaar is door 28 medewerkers een plan gemaakt.

Vitaliteit zit ook in voldoende fysieke beweging en ontspanning. Hoewel dit ieders eigen verantwoordelijkheid is, proberen we als werkgever het vitaliteitsbewustzijn wel te vergroten. Zo bieden we een bootcamp aan waar 44 medewerkers gebruik van maakten, dienden 17 medewerkers een aanvraag voor vitaliteitsuren in en namen 37 medewerkers deel aan het fietsplan.

NAAR VOLGEND THEMA

- Vertrouwen in ieders talent
- Leren en ontwikkelen in 2024
- Inzicht in Talent: individuele en teamgerichte ontwikkeling
- Ontwikkelprogramma's LIJL en VIP
- Brabant Aquademie

Duurzaam inzetbaar

Duurzaam inzetbaar en vitaal door jezelf te blijven ontwikkelen

LEES MEER

Vertrouwen in ieders talent

Vertrouwen en geloof in eigen medewerkers en hun talenten is een belangrijke basis voor Aa en Maas. Niet alleen in woorden, maar ook in daden. Nieuwe medewerkers geven al jaren aan dat ze bij vervast zijn over de ruimte en de mogelijkheden die ze krijgen om zich te ontwikkelen.

We stimuleren en enthousiasmeren onze medewerkers op ook te gaan naar hun unieke kwaliteiten en talenten, door ze te waarderen én in te zetten. Dat doen we onder andere met individuele gesprekken en coachingsteren, teamsessies en verschillende ontwikkelprogramma's. Daarnaast krijgen medewerkers de ruimte om te proeven aan andere rollen. Dat we werk maken van persoonlijke ontwikkeling wordt breed uitgedragen binnen de organisatie en ondersteund door de verschillende P&O instrumenten en arbeidsvoorwaarden.

Leren en ontwikkelen in 2024

In deze tijden van vele en snelle veranderingen is de noodzaak om duurzaam inzetbaar te blijven groter dan ooit. Duurzame inzetbaarheid is erop gericht medewerkers tijdens hun loopbaan gezond, gelukkig en bekwaam aan het werk te houden. De focus ligt hierbij voornamelijk op arbeidsomstandigheden, vitaliteit en een leven lang ontwikkelen. Om de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te versterken is ook in 2024 weer flink geïnvesteerd in opleidings- en ontwikkelingsinstrumenten gericht op bewustwording, persoonlijke groei, een samen werken en leren. Hieronder hebben we een egen coach en hebben we ook een aantal ontwikkelprogramma's opgezet.

Inzicht in Talent: individuele en ontwikkeling

De mogelijkheden om jezelf te blijven ontwikkelen zijn ook in 2024 weer volop aangeboden en georganiseerd. Inmiddels hebben ongeveer 450 medewerkers een talentenest (Clifton Strengths test) gedaan en één of meerdere verdiepende gesprekken gevoerd om meer inzicht te krijgen in zichzelf. Daarnaast hebben er in 2024 ingerichte teamsessies plaatsgevonden waarin individuele medewerkers hun talenten uitwegen aan hun teamleden. Dit met als doel om elkaar beter te begrijpen en elkaars talenten beter te kunnen zetten om o teamdoelen te bereiken. Deze gesprekken en teamworkshops vonden plaats onder coaching van coaches. Bevalt erg goed omdat de workshops mooi aansluiten bij wat er in de organisatie en in een team speelt. Naast maatwerk per team ontwikkelen we op een gemeenschappelijke 'talenten-taal'.

Ontwikkelprogramma's LIJL en VIP

Bij alle ontwikkelprogramma's van Aa en Maas gelden de volgende uitgangspunten:

- **Talent staat centraal.** Iedere medewerker is uniek. In de programma's staat het om bewustwording en ontwikkeling van talenten, zodat medewerkers hun kwaliteiten optimaal kunnen inzetten.
- **Trajecten met impact.** Ontwikkeling krijgt de aandacht die het verdient. Dat betekent dat er veel tijd en ruimte is voor de programma's, met breed draagvlak, bekendheid en herinkadering binnen de organisatie.
- **Samen leren en groeien.** De programma's dragen niet alleen bij aan de ontwikkeling van medewerkers, maar ook aan groei en kennis over en onder begeleiders/leidinggevenden. Er is veel ruimte om met en van elkaar te leren – tussen deelnemers onderling, tussen deelnemers en collega's uit verschillende programma's.

In 2024 is weer een nieuwe jaargroep in je Loopbaan-programma (LBL) gestart. Dit loopt nog tot de zomer van 2025. Leiderschap in je Loopbaan is een ontwikkelprogramma voor ambitieuze en talentvolle medewerkers met een HBO+/WO werk- en denkniveau. Deelnemers werken in een groep van 12 collega's aan hun persoonlijke ontwikkeling. De procedure-onder andere of een strategisch/leidinggevende rol past bij hun kwaliteiten en talenten en o.a. welke rol dat dan is. Naast een aantal trainingsdagen bestaat het programma uit coachgesprekken, begeleiding van een mentor in de organisatie en het werken aan een extra opdracht.

Ook zijn we in 2024 voor de tweede keer gestart met een programma voor onze vakhinoudelijke professionals, het gezamenlijke VIP- . De afkorting VIP staat voor Vak Inhoudelijke Professionals, voor Very Important People voor Aa en Maas én voor Vaardigheden in de Praktijk. Dit keer zijn er 3 groepen met in totaal 19 deelnemers. Het programma loopt nog tot mei 2025. Deelnemers zijn erg positief en gemotiveerd. Mooi om te horen hoe ook deze medewerkers al duidelijk merken dat ze gegroeid zijn en in hun werk veel experimenteren met het geleerde. Er zijn hechte leergroepjes ontstaan waarin deelnemers elkaar vertrouwen, helpen en steunen."

Brabant Aquademie

De Brabant Aquademie stimuleert kennisdeling en een lerend netwerk binnen waterschap Aa en Maas, De Dommel en Brabantse Delta. Ook in 2024 bleef de Aquademie bijdragen aan de ontwikkeling van de 2e-ervaren waterschapper.

In totaal vonden er 97 leeractiviteiten plaats, een lichte daling ten opzichte van 2023. Het aantal deelnemers is echter gestegen van 786 in 2023 naar 922 in 2024.

Het leerthema 'Werken bij het waterschap' blijft een belangrijk speerpunt binnen de Brabant Aquademie, met opleidingen zoals Hydrologie, Bestuurlijke sensitiviteit en Professioneel & effectief adviseren.

In 2025 gaat ons nieuwe online leersysteem live, waardoor de Brabant Aquademie waterschappers nog beter kan ondersteunen met diverse trainingen – waaronder op het gebied van Arbo en Veiligheid.

NAAR VOLGEND THEMA

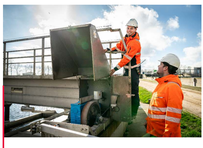
Veilig en gezond werken

Preventie staat voorop

LEES MEER

Veilig en gezond werken

Veilig en gezond werken staat bij ons voorop. Daarom besteden we structureel aandacht aan goede arbeidsomstandigheden. We voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, zoals de arbocatalogus voor de waterschapssector, maar richten ons vooral op preventie. Dit doen we onder andere met toolboxtrainingen en veiligheidscampagnes. Een vast onderdeel hiervan is een periodieke poster met een actueel veiligheidsthema.



Veiligheidscultuurladder

Met veiligheidscultuur bedoelen we dat medewerkers bekend zijn met afspraken en regels rondom veiligheid en gemotiveerd zijn om hiernaar te handelen. In 2024 is, volgens de methodiek van de 'SCL Veiligheidsladder', gemeten hoe we het op dit gebied doen. De resultaten laten zien dat in 2023 al belangrijke stappen zijn gezet. Toch is er nog werk te doen. De Unie van Waterschappen heeft de dringende wens uitgesproken dat alle waterschappen het voorbeeld geven in het veilig werken. Daarvoor is gesteld om in 2024, volgens de methodiek van Veiligheidsladder, op trede 3 te gaan werken. Aa en Maas zal in 2025 de laatste puntjes op de i zetten om getoetst op dat niveau te werken.

Meldingen ongewenst gedrag en integriteit

In 2024 zijn er door de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen met vier medewerkers gesproken gevoerd. Geen van de situaties heeft geleid tot een klacht of een andere interventie.

Er is geen beroep gedaan op de vertrouwenspersoon integriteitsschendingen.

Ongevallen en incidenten

We werken met een laagdrempelig meldingssysteem en moedigen medewerkers aan om zoveel mogelijk onveilige situaties te melden. We willen immers dat al die meldingen van onveilige situaties en onvoorzichtige handelingen op tijd aangepakt en verbeterd kunnen worden. En dus nooit de kans krijgen om uit te groeien naar een mogelijk ongeval.

En die stimulans heeft gewerkt in 2024! Het heeft geleid tot méér meldingen en daarmee tot méér zichtbaarheid van risico's. Die ontwikkeling is een belangrijk onderdeel van onze veiligheidscultuur.

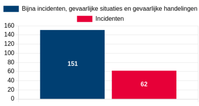
In 2024 zijn er in totaal 213 gevaarlijke situaties/handelingen en (bijna) incidenten geregistreerd en geanalyseerd.

- 151 meldingen van gevaarlijke situaties en gevaarlijke handelingen
- 62 voorvallen, waarvan één met (kort) verzuim en zes meldingen van (publieks-)agressie

Afgelopen jaar hebben zich geen ernstige ongevallen voorgedaan. We mogen trots zijn dat dit wederom gehaald is omdat we streven naar het aantal van 0 ernstige ongevallen!

Elke melding wordt behandeld met een analyse en een preventievoorstel, zodat we herhaling kunnen voorkomen. Zo blijken de incidenten die te maken hebben met struikelen, vallen en uitglijden weer hoog te scoren in 2024. Dit is echter in onze branche niet vreemd en horen we waak terug van andere waterschappen.

Een in het oog springende stijging van één naar zes is het aantal meldingen van (publieks-)agressie. Dit komt doordat we hier meer aandacht aan besteden. In 2025 krijgen medewerkers die dit risico lopen een training 'omgaan met agressie' aangeboden. Dit zal de meldingsbereidheid en frequentie hopelijk nog meer stimuleren.



Werkplekken

Als werkgever zorgt Aa en Maas voor een gezonde en veilige werkplek zowel op kantoor, in het veld als thuis. Aan de hand van werkplekscans worden werkplekken geoptimaliseerd om fysieke problemen te voorkomen. Voor het thuiswerken is een budget beschikbaar voor het aanschaffen van thuiswerkmiddelen. Om de risico's van langdurig beeldschermwerk te beperken, bieden we pauzesoftware Pausit en de toolbox beeldschermwerk aan.

Arbo opleidingen

In 2024 zijn de veiligheidsopleidingen en toolboxen in e-HRM verder ingericht. We zijn ook gestart met het onderbrengen van alle veiligheidsopleidingen in het nieuwe LMS van de Brabant Aquademie, dat in 2025 live moet gaan.

De BHV-organisatie heeft haar deskundigheid op niveau gehouden door deel te nemen aan EHBO- en BHV-opleidingen, bijscholingen en oefeningen.

Arbodienstverlening

Sinds 2024 werken wij samen met een nieuwe arbodienst. De manier van arbodienstverlening die zij verzorgen, sluit goed aan bij onze bedrijfscultuur en waarden. Dit draagt bij aan het welzijn van onze medewerkers en aan een gezonde en veilige werkomgeving.

RI&E (Risico-inventarisatie en -evaluatie)

Volgens de Arbowet moet de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) actueel zijn. Onze laatste RI&E dateerde uit 2018, dus was het tijd om de operationele risico's opnieuw in kaart te brengen.

Voor het hele waterschap zijn de werkrisico's geïdentificeerd en beoordeeld met een risico-score. Er zijn geen risicovolle situaties aangetroffen, maar op enkele punten was verbetering mogelijk. Hiervoor is direct een plan opgesteld.
In het komende jaar worden deze verbeterplannen volgens een gestructureerde werkplanning uitgewerkt, zodat we continu blijven werken aan een veilige werkomgeving.

Zorg voor kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu (KAM-systeem Afvalwaterketen)

We vinden het belangrijk dat onze producten, diensten, personeel en processen voldoen aan alle wet- en regelgeving met betrekking tot veiligheid, gezondheid, efficiëntie en duurzaamheid. Voor onze organisatie is dit van toepassing bij de sector Waterketen. In 2024 heeft de sector Waterketen van Aa en Maas succesvol een Kiwa externe opvolgingsaudit voor de ISO 9001, 45001 en 14001 normen doorlopen met het volgende resultaat:

- 13 opvallende positieve punten
- 9 formele aandachts-/verbeterpunten
- 0 tekortkomingen

Dit is de tweede keer sinds de certificering in 2007 dat de Waterketen nul tekortkomingen heeft gekregen. De eerste keer was in 2022. We zijn trots op deze mooie prestatie en ontwikkeling!

Vitaliteit

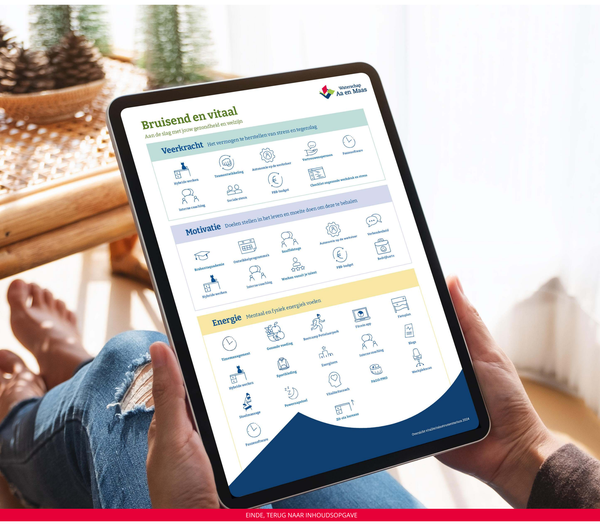
Het steeds complexere werk, de grote uitdagingen en de veranderende omgeving vragen om gezonde en veerkrachtige medewerkers. Gelukkig werken er daar veel van bij het waterschap.

In 2023 hebben we onze vitaliteitskoers vastgesteld. Deze hebben we in 2024 verder uitgerold en gepresenteerd aan de organisatie. Op Spraakwater is een pagina ingericht waar alle instrumenten worden uitgelicht binnen de thema's veerkracht, motivatie en energie. Deze pagina gaan we komend jaar nadrukkelijker onder de aandacht brengen bij medewerkers met een roadshow langs alle afdelingen, waarbij we ook feedback willen ophalen.

Vitaliteit kwam op meer manieren terug in 2024. Zo was het een belangrijk selectiecriterium bij de aanbesteding van onze nieuwe cateraar. In september hadden we een vitaliteitsweek met twee lunchlezingen over de thema's zitten en burn-out. Ook waren er diverse workshops over vitaliteitsthema's.

Omdat psychosociale arbeidsbelasting een doorlopend thema is in onze huidige maatschappij hebben we de training timemanagement weer onder de aandacht gebracht. Hier was veel belangstelling voor. Deze training zal de Brabant Aquademie in de toekomst vaker organiseren.

Om beweging te stimuleren organiseren we een wekelijkse bootcamp en nemen we een paar keer per jaar deel aan landelijke sportevenementen. Om fietsen te stimuleren hebben we een fietsregeling, die ook dit jaar weer volledig benut werd. En net als voorgaande jaren hebben we de maandelijkse rubriek 'fietser van de maand'. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat we genomineerd werden als fietsvriendelijke werkgever van Brabant. Hoewel we deze titel niet hebben gewonnen, hebben we wel de regionale Groene Meters Werkgever Award 2024 in de categorie impact mogen ontvangen!



EINDE, TERUG NAAR INHOUDSOPGAVE