



Nationaal
Psychotrauma
Centrum



Sociaal Jaarverslag 2022

Inhoud

Klikbaar!



1. Voorwoord 4

2. Over ARQ 6

Onze visie, missie en aanbod	6
Organisatiestructuur	6
Bestuur en toezicht ARQ	8
Medezeggenschap	8

3. Kerngetallen 10

Medewerkers	10
Vacatures	10
Verzuim	11
Tevredenheid	12

4. Sociaal en P&O-beleid 14

Een sociale werkgever	14
De Ondernemingsraad denkt mee	15
Einde van de coronapandemie in zicht	16
Ontwikkelingen wereldwijd en de impact hiervan	16
Hybride werken en in de toekomst een nieuw onderkomen	17
Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid	18
Duurzame inzetbaarheid	20
Uitstroombeleid	21
Nieuwe CAO GGZ en moderne arbeidsvoorwaarden	21
Arbobeleid	23
Deskundigheidsbeleid	24
Digitalisering	25
Diversiteit	26

1 Voorwoord



1. Voorwoord

In 2022 waren er een kleine vierhonderd mensen in dienst bij ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum. Van behandelaren tot ICT-ers, van receptionisten tot wetenschappelijk onderzoekers. Het uitgangspunt van ARQ is dat we met elkaar willen werken op een plezierige, doel- en resultaatgerichte wijze. We vinden het belangrijk dat medewerkers tevreden zijn en passie voor het werk hebben en behouden. Zonder deze medewerkers kunnen wij als ARQ niet doen wat wij doen: de psychosociale impact van schokkende gebeurtenissen minimaliseren.

In dit Sociaal Jaarverslag 2022 leest u over de ontwikkelingen in 2022, wat de kengetallen uit het personeelsbestand waren, welk sociaal beleid we voerden en hoe het de medewerkers verging. Vooruitkijkend naar de toekomst richten we ons op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, het organiseren van het werk in een hybride vorm, het verbeteren van de digitale vaardigheden en het verder vormgeven van diversiteitsbeleid. Daarnaast viert ARQ in 2023 haar 50 jarig jubileum, een mooie mijlpaal, waar in 2022 de voorbereidingen voor zijn getroffen. Wij bedanken alle medewerkers, de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad en de Patiëntenraad voor hun grote inzet in 2022 en hun bijdrage aan het werk van ARQ.



“ We vinden het belangrijk dat medewerkers tevreden zijn en passie voor het werk hebben en behouden. ”

Over ARQ



2. Over ARQ

Onze visie, missie en aanbod

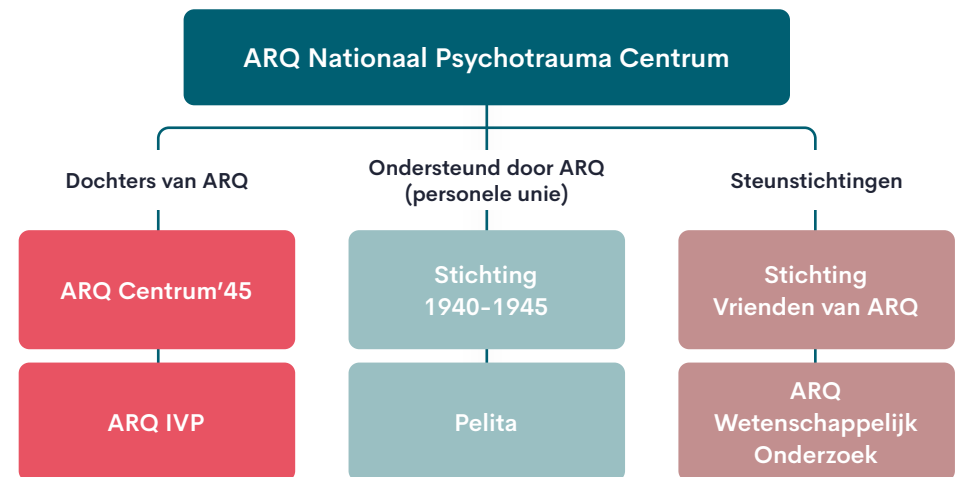
Bij ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum vinden we dat ieder mens, waar ook ter wereld, recht heeft op een menswaardig bestaan in een stabiele samenleving. Vanuit die visie helpt ARQ mensen, organisaties en samenlevingen om de psychosociale impact van schokkende gebeurtenissen te minimaliseren.

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum heeft alle psychotraumaexpertise onder één dak en is daarmee uniek in de wereld. We doen wetenschappelijk onderzoek naar psychotrauma en geven opleidingen en trainingen. We ontwikkelen steeds nieuwe inzichten, preventiemogelijkheden en behandelmethoden. We zorgen voor mensen met psychotraumaklachten door screening, diagnostiek en behandeling. Daarnaast adviseren we organisaties en overheid over de inrichting van zorg voor getroffen. Dit doen wij al sinds de Tweede Wereldoorlog, voor heel Nederland maar ook wereldwijd.

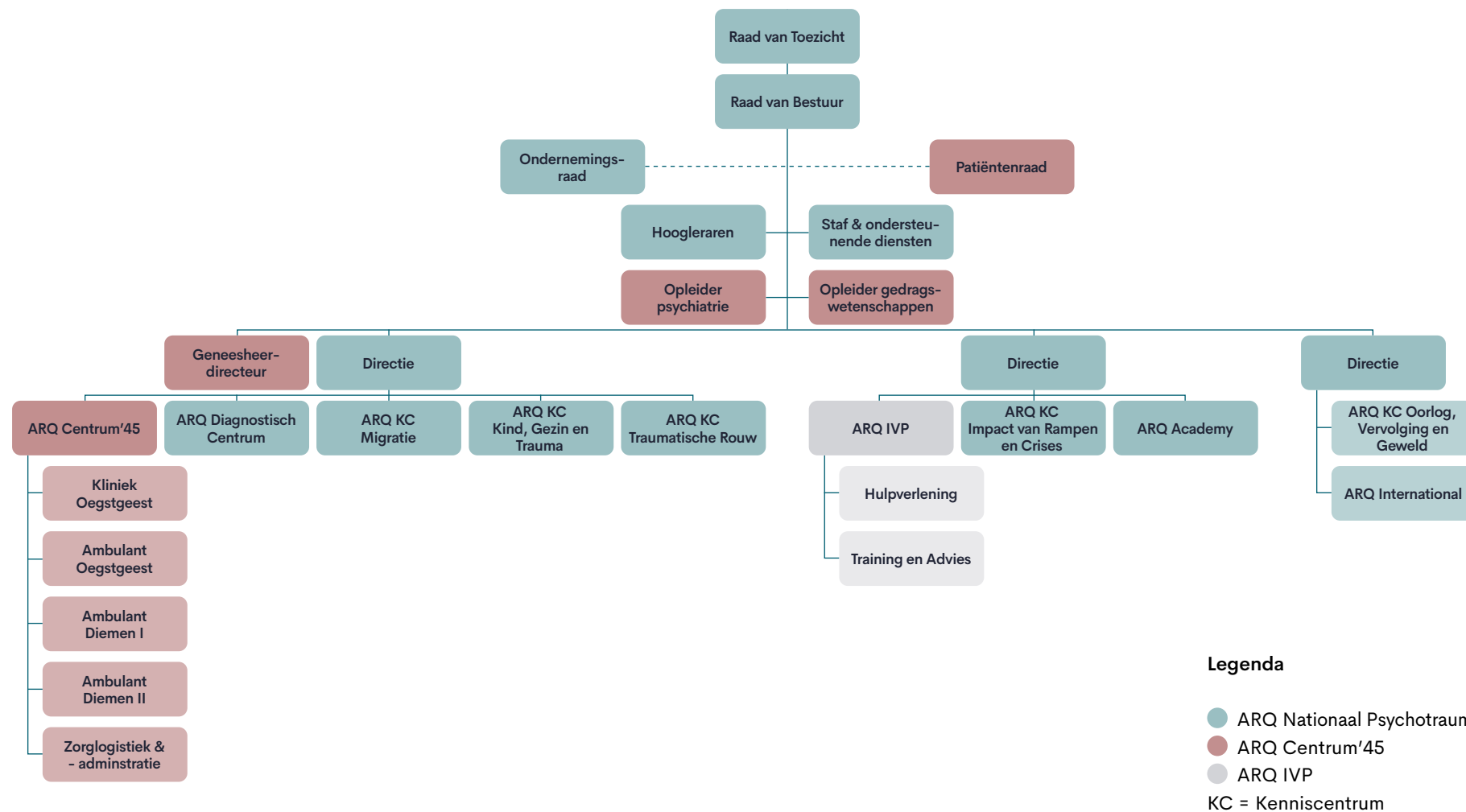
Organisatiestructuur

Juridisch gezien heeft ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum twee dochters: ARQ Centrum'45 en ARQ IVP. Twee al langer bestaande stichtingen worden ondersteund door ARQ: Stichting 1940-1945 en Stichting Pelita. Het werk van ARQ wordt op zijn beurt ondersteund door de Stichting Vrienden van ARQ en door ARQ Wetenschappelijk Onderzoek.

Juridische structuur ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum



In een organogram vervat ziet de structuur van ARQ met de twee dochters er zo uit:



Bestuur en toezicht ARQ

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum en dochterorganisaties ARQ Centrum'45 en ARQ IVP hebben hetzelfde bestuur en toezicht. Alle hanteren de uitgangspunten van de Governancecode Zorg.

De Raad van Bestuur bestond in 2022 uit:

- Jan-Wilke Reerds, voorzitter Raad van Bestuur
- Gerdy van Bellen, lid Raad van Bestuur, bedrijfsvoering (t/m december 2022)
- Ate Osinga, lid Raad van Bestuur, financiën

De Raad van Toezicht had in 2022 de volgende leden:

- Khadija Arib (voorzitter)
- Marian Jongmans
- Lex van Overmeire (in verband met gezondheidsredenen zijn taken in januari 2023 neergelegd)
- Joost Goderie (t/m mei 2022)
- Rein van der Kluit (t/m september 2022)
- Nicole Maarsen (vanaf mei 2022)
- Marchien Holtrop (vanaf september 2022)

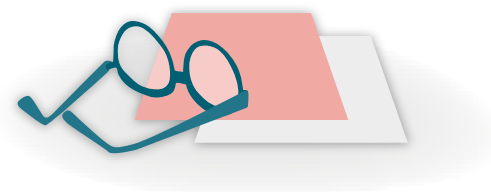
Medezeggenschap

De medezeggenschap is bij ARQ geregeld met een Ondernemingsraad en een Patiëntenraad.

In de Ondernemingsraad zijn de werknemers uit alle geledingen van ARQ vertegenwoordigd. Evelien Molenaar was in 2022 de voorzitter van de Ondernemingsraad.

In het overleg met de Raad van Bestuur is de Patiëntenraad de vertegenwoordiger van de patiënten van ARQ Centrum'45. Monique Bruggeling was in 2022 de voorzitter van de Patiëntenraad.

In 2022 zijn de voorbereidingen getroffen voor het oprichten van een Klinische raad.



Kerngetallen op 31 december 2022

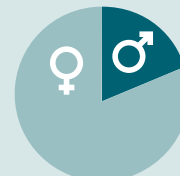
3. Kerngetallen op 31 december 2022

Medewerkers


403 medewerkers
en **327 fte** was de formatie
op 31 december 2022



De man/vrouw
verhouding is
84 mannen
319 vrouwen



De gemiddelde
leeftijd is
45 jaar



Vacatures

In 2022 hebben er
84 vacatures
opengestaan, waarvan er
79 zijn ingevuld in 2022



In totaal zijn
72 personen
in dienst getreden



Van de medewerkers hadden

313 een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**


90 een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd**



ARQ heeft **101 fulltimers**
en **302 parttimers**
Het gemiddelde fte
percentage is **0,70 fte**



In 2022 waren er gemiddeld
30 stagiaires en **35 niet-werknemers**
(werkervaringsplaatsen, vrijwilligers,
gedetacheerden, ZZP-ers e.d.)



In 2022
hebben
23 stagiaires
hun stage afgerond



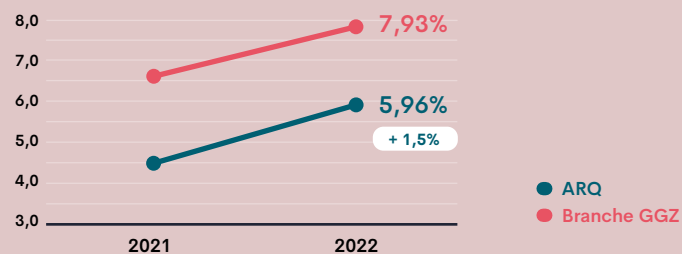
In totaal zijn
55 personen uit dienst
gegaan (aflopen projecten,
promotietrajecten of
opleiding/andere baan)



Verzuim

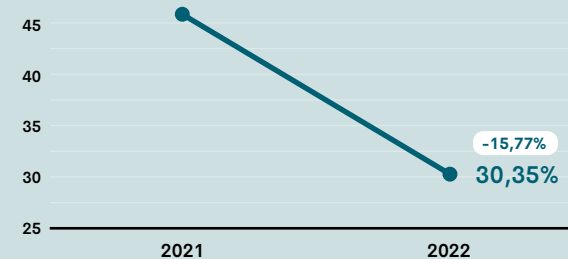
Voortschrijdend verzuimpercentage

Voortschrijdend verzuimpercentage is 5,96 % over 2022.
In de branche GGZ was het voortschrijdende verzuimpercentage 7,93%.



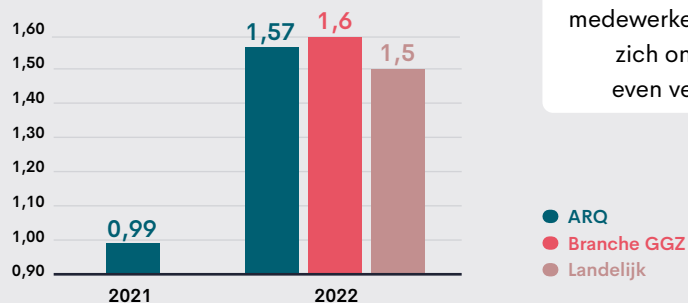
Percentage nulverzuim

Het percentage nulverzuim laat zien hoeveel medewerkers het afgelopen jaar niet verzuimd hebben.



Meldingsfrequentie

Meldingsfrequentie over 2022 was 1,57.



Ten opzichte van de landelijke meldingsfrequentie melden medewerkers van ARQ zich ongeveer even veel ziek.

Het aantal medewerkers bij ARQ dat in 2022 niet heeft verzuimd is gedaald in vergelijking met 2021. In 2022 heeft 30,35% van het totaal aantal medewerkers geen enkele keer verzuimd. In 2021 was dat 46,12%.

Een daling in het nulverzuim van 15,77 procentpunt.



Tevredenheid

In 2022 heeft geen apart medewerkersonderzoek plaatsgevonden, deze wordt één keer per twee jaar gehouden. In 2023 staat een tussentijds medewerkers onderzoek (pulse meting) op de planning. Voor de volledigheid worden de cijfers van het medewerkersonderzoek uit het jaar 2021 opgenomen.

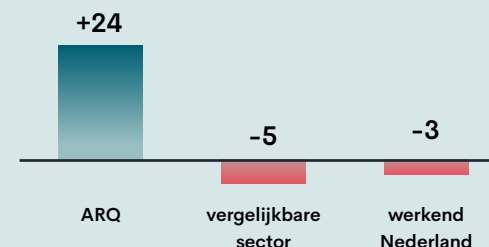
In oktober 2021 vulde **78%** van de medewerkers het Medewerkersonderzoek in.



De algemene tevredenheid over werken bij ARQ scoort hoog, namelijk een **8,3**. Dat is hoger dan de sector Zorg en Welzijn en hoger dan de totale range van werkend Nederland, die een 8 scoorden.



Ook in loyaliteit* scoort ARQ hoog (+24), zelfs veel hoger dan de vergelijkbare sector (-5) en dan werkend Nederland (-3).



ARQ heeft betrokken en bevlogen medewerkers.



Medewerkers zijn met name tevreden over de direct leidinggevende, de sfeer en de inhoud van het werk.



Enkele aandachtspunten ARQ-breed zijn de werkdruk, klimatologische omstandigheden op de werkplek en de communicatie. Deze uitkomsten worden op organisatie- en afdelingsniveau besproken.



In overleg met de medewerkers wordt een actieplan opgesteld, om zo te werken aan verbetering.



* gemeten met een zogenaamde Net Promoter Score

Sociaal en P&O-beleid

4. Sociaal en P&O-beleid

Een sociale werkgever

ARQ's sociaal en P&O-beleid maakt deel uit van het totale beleid van de organisatie. Dit beleid regelt de inzet van personeelsinstrumenten, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsomstandigheden. Het sociaal beleid reguleert daarmee ook het werken en samenwerken van de medewerkers.

“ **We zijn ervan overtuigd dat verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten positief bijdragen aan onze zorg- en dienstverlening.**

Wat wij belangrijk vinden:

- We streven ernaar dat medewerkers een bijdrage willen en kunnen leveren aan het functioneren van ARQ. Daarop richten we onze organisatie, gezags- en zeggenschapsverhoudingen in.
- Medewerkers krijgen een zo groot mogelijke bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan capaciteit en ambities.
- We betrekken medewerkers bij het inrichten van het eigen werk en bij het bepalen van het beleid binnen ARQ.
- We voorzien onze medewerkers van goede materiële voorzieningen. We doen dat op basis van de Arbo-wetgeving en de Arbo-eisen en binnen de mogelijkheden van ARQ.
- We willen dat medewerkers zich kunnen blijven ontplooiën.
- Het bevorderen van het welzijn van medewerkers staat bij ons voorop. Het zorgen voor veiligheid op de werkplek is een basisuitgangspunt.
- ARQ wil een organisatie zijn waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en thuis voelt. Een inclusieve omgeving waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen. We streven naar een zo divers mogelijk medewerkersbestand dat een afspiegeling is van ons werkveld en daarmee van de maatschappij. We zijn ervan overtuigd dat verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten positief bijdragen aan onze zorg- en dienstverlening.

De Ondernemingsraad denkt mee

De Ondernemingsraad vertegenwoordigt de medewerkers van ARQ. De raad denkt mee over hoe ARQ een prettige en veilige werkomgeving kan zijn en blijven. Wanneer medewerkers hun kwaliteiten optimaal kunnen inzetten, kan ARQ zijn doelstellingen het beste verwezenlijken. Standaard staan de arbeidsomstandigheden en de huisvesting op de gespreksagenda. Periodiek geldt dit voor de bespreking van de analyse van het verzuim, de exitgesprekken, de zelfscreeener en het medewerkersonderzoek.

In 2022 vroeg de Raad van Bestuur de Ondernemingsraad om advies over:

- Benoeming voorzitter klachtencommissie
- Cultuurveranderingstraject bij Pelita
- Benoeming nieuwe leden Raad van Toezicht
- Wijziging van de plaats van een gedeelte van de organisatie en het aangaan van een meerjarige huurverplichting van de Kasteellaan te Oegstgeest
- Herinrichting aanmeldproces ARQ Centrum'45
- Business plan ARQ Academy
- Externe adviseur voor Raad van Toezicht over organisatiestructuur
- Inhuren externe deskundigheid huisvesting (advies)

De Raad van Bestuur verkreeg in 2022 de instemming van de Ondernemingsraad over:

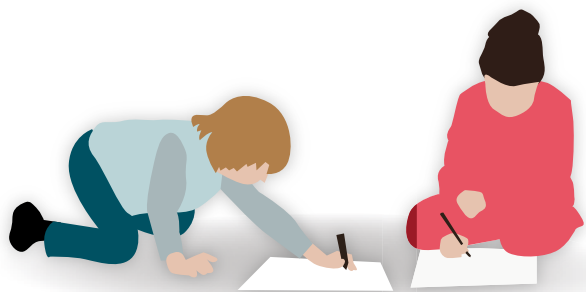
- Visienota hybride werken
- Aangepast arbobeleid
- Noodregeling pandemie en inzet medewerkers
- Plan van aanpak Risico Inventarisatie en Evaluatie Diemen

“ De raad denkt mee over hoe ARQ een prettige en veilige werkomgeving kan zijn en blijven.

Einde van de coronapandemie in zicht

Vanaf 2020 had de coronapandemie een grote invloed op de levens van medewerkers, patiënten en cliënten. Er werd van iedereen bij ARQ aanpassingsvermogen gevraagd. Net als in 2020 en 2021 is er in de eerste helft van 2022 veel thuis gewerkt. In de tweede helft van 2022 namen op basis van de richtlijnen van de RIVM de coronamaatregelen in de organisatie af, maar de alertheid bleef.

“ARQ heeft in deze periode de medewerkers zo goed mogelijk ondersteund door bijvoorbeeld extra voorzieningen te bieden voor het thuiswerken.



Terugkijkend naar de afgelopen jaren kunnen we zeggen dat alle medewerkers van ARQ zich tot het uiterste hebben ingespannen om — ondanks de impact van corona — de dienstverlening van ARQ voort te zetten. ARQ heeft in deze periode de medewerkers zo goed mogelijk ondersteund door bijvoorbeeld extra voorzieningen te bieden voor het thuiswerken. Er was de mogelijkheid om uren te schrijven op corona-verlof als een medewerker zijn uren niet kon halen. Medewerkers kregen ondersteuning met workshops over omgaan met werkdruk en thuiswerken.

Op basis van de ervaringen met het hybride werken in de corona periode en de onderzoeken die daarover hebben plaatsgevonden, is in 2022 een visienota hybride werken tot stand gekomen en daarop is begin 2023 instemming verkregen van de Ondernemingsraad .

Ontwikkelingen wereldwijd en de impact hiervan

Naast alle aandacht voor corona is er in 2022 wereldwijd veel gebeurd. De oorlog in Oekraïne brak uit en zorgde voor strijd en ellende. Het zorgde voor inflatie en energieprijzen die omhoogschoten.

Daarnaast kwamen ook onderwerpen als stikstof, wonen en het klimaat vol in de aandacht en dat zorgde op landelijk niveau voor flinke uitdagingen.

Uitdagingen waar nu nog steeds iedereen mee te maken heeft, ook de individuele medewerkers van ARQ. Binnen de mogelijkheden die er zijn, probeert ARQ medewerkers te ondersteunen. Een voorbeeld is het voorstel tot uitbreiding van de arbeidsvoorwaarden, die later in dit sociaal jaarverslag naar voren komt.



Hybride werken en in de toekomst een nieuw onderkomen

Op dit moment huist ARQ in Diemen en Oegstgeest. De zoektocht naar een nieuwe gezamenlijke locatie is in 2022 onverminderd doorgegaan. We blijven zoeken naar nieuwe huisvesting die bijdraagt aan een stimulerend, veilig en prettig werkklimaat, waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren. ARQ streeft naar een moderne, duurzame en flexibele werkomgeving, waarbij ondernemerschap, zelfsturing en verantwoordelijkheid centraal staan. De functie van de nieuwe locatie wordt een gebouw gericht op hybride werken. In 2022 is, samen met de Ondernemingsraad, een visienota vormgegeven rondom hybride werken. ARQ wil haar medewerkers een hybride werkplek aanbieden. Een werkplek waar de medewerker goed, prettig en productief kan (samen)werken met een team waarvan een deel fysiek op kantoor aanwezig is en de rest vanuit huis of vanaf een andere plek werkt.

Hybride werken kent kansen en bedreigingen. Veel medewerkers ervaren hybride werken inmiddels als positief. Zij waarderen het om het werk naar eigen inzicht te kunnen combineren met hun privé situatie en persoonlijke behoeften; dit wordt ook gezien als belangrijke arbeidsvoorwaarde. Risico's zijn er ook: de sociale context van het werken kan verloren gaan. Ook vervaagt de scheiding tussen werk en privé, waardoor men soms te weinig pauze houdt of niet meer kan stoppen met werken. ARQ blijft alert op deze nadelige effecten.

In 2022 heeft ARQ Centrum'45 een nieuwe tijdelijk locatie in gebruik genomen, de Kasteellaan te Oegstgeest.

Het jaar 2023 staat in het teken van een hernieuwde oriëntatie op de huisvesting, waarbij een externe strategisch adviseur betrokken wordt.

“ **Verder blijft ARQ aantrekkelijk als werkgever door voldoende ontwikkelmogelijkheden te bieden.**

Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid

Bij ARQ zien wij lange doorlooptijden op vacatures. Daarin staan we niet alleen. Een dalende werkloosheid, minder mensen die van baan wisselen en een lage arbeidsmarkt-activiteit leiden met elkaar tot krapte op de arbeidsmarkt.

Om de goede mensen te werven, is zichtbaarheid van de organisatie belangrijk. ARQ heeft een eigen ‘Werken bij ARQ website’: werkenbij.arq.org. Daarnaast is in 2022 de nieuwe website van ARQ gelanceerd waar alle dienstverlening gebundeld is en die daarmee ook de zichtbaarheid van ARQ als aantrekkelijk werkgever vergroot. Arbeidsmarktcommunicatie wordt steeds belangrijker

om potentiële medewerkers te bereiken. In 2022 is een start gemaakt met de optimalisatie van arbeidsmarktcommunicatie. Enerzijds wordt onderzocht welke nieuwe wervingsmogelijkheden er zijn en anderzijds hoe ARQ potentiële nieuwe medewerkers het beste kan bereiken. ARQ streeft er ook naar om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen.

Voor een expertorganisatie als ARQ is daarnaast het netwerk uitermate belangrijk voor het invullen van vacatures. Door onder meer het opleiden van professionals, het aangaan van samenwerkingsverbanden en het vergroten van de naamsbekendheid werkt ARQ continu aan het uitbreiden van haar netwerk.



Er zijn 8 hoogleraren aan ARQ verbonden. De oratie van Trudy Mooren als bijzonder hoogleraar bij de faculteit Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht op het vakgebied van ‘Family Functioning Following Psychotrauma’ vond in december 2022 plaats. De oratie van Michel Dückers was in november 2022. Hij aanvaardde daarmee het ambt tot bijzonder hoogleraar Crises, Veiligheid en Gezondheid aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Ook heeft ARQ diverse samenwerkingsovereenkomsten in het kader van de opleiding tot gedragswetenschapper.

ARQ kent naast een wervings- en selectiebeleid voor medewerkers ook een apart beleid voor stages, werkervarings- en vrijwilligersplaatsen. In 2022 waren er daarvan gemiddeld 50 werkzaam binnen ARQ.

Verder blijft ARQ aantrekkelijk als werkgever door voldoende ontwikkelmogelijkheden te bieden. Hetzelfde geldt voor aantrekkelijke (secundaire) arbeidsvoorwaarden, zoals het verruimen van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden en het verruimen van de herregistratiebudgetten.

In 2022 zijn binnen ARQ ook nieuwe functies ontstaan. Een belangrijke ontwikkeling is dat ARQ Centrum'45 met ervaringsdeskundigen is gaan werken. Deze medewerkers kunnen op basis van hun eigen ervaring patiënten en cliënten ondersteunen en begeleiden bij hun persoonlijk, sociaal en maatschappelijk functioneren.

Als gevolg van de herinrichting van het aanmeldproces bij ARQ Centrum'45 zijn er coördinatoren screening en consulten en psychodiagnostisch medewerkers aan het team toegevoegd.

“ **ARQ vertaalt ontwikkelingen in de zorg en optimaliseert haar dienstverlening door bijvoorbeeld de inzet van ervaringsdeskundigen.** ”

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid was in 2022 een belangrijk thema en dat blijft het. De pensioenleeftijd stijgt waardoor medewerkers langer doorwerken. Personeelstekorten zetten medewerkers onder druk en dat resulteert in hogere verzuimpercentages. ARQ vindt het belangrijk om te investeren in medewerkers en in hun duurzame inzetbaarheid, zodat medewerkers vitaal en gemotiveerd kunnen (blijven) werken. Om dat mogelijk te maken heeft ARQ in 2022 onder andere de volgende activiteiten ontplooid:



- Een Medewerkers Support Punt, waar medewerkers terecht kunnen voor ondersteuning en/of coaching bij privé of werk(stress) gerelateerde problematiek of loopbaanvragen
- Een Zelfscreener. Dit online instrument brengt in kaart wat medewerkers energie geeft in het werk en wat stress oplevert (thuis of op het werk) en hoe men daarmee omgaat. Met de Zelfscreener hoopt ARQ bij te dragen aan het bevorderen van het welzijn en de gezondheid van alle medewerkers.
- Een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden met mogelijkheden om bijvoorbeeld extra verlof te kopen voor een betere privé-werkbalans of een belastingvrije vergoeding voor bedrijfsfitness en sport en ontspanning of een fiets aan te vragen.
- Mogelijkheden tot loopbaancoaching en algemene coaching aangeboden.
- Generatiepact vanuit de CAO GGZ geïmplementeerd met het voornemen om deze te verbreden voor alle medewerkers.
- Balansbudget vanuit de CAO GGZ geïmplementeerd voor een betere balans in het werk.
- Cursussen en coaching op het gebied van timemanagement aangeboden.

“ **Er wordt gewerkt aan een intern communicatieplan en om de werkdruk te verminderen worden diverse acties ingezet, zoals coaching en uitbreiding formatie.**

Uitstroombeleid

Met het vertrek van een medewerker vertrekken ook zijn kennis, ervaring en persoonlijke contacten. ARQ vindt het belangrijk informatie van vertrekkende medewerkers te krijgen aangaande hun vertrek om daaruit te leren. Wat kan er beter? Welke tendensen zijn er te zien? Hoe werken we daadwerkelijk aan verbetering? Een medewerker die langer dan een half jaar in dienst is geweest, ontvangt van P&O een 'exitformulier'. Daarnaast worden gesprekken gevoerd met vertrekkende medewerkers.

In 2022 gaven de vertrekkende medewerkers aan tevreden te zijn met de inhoud en gevarieerdheid van het werk, met de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en resultaten in de functie, met de organisatie, met de ter beschikking gestelde middelen, en met de relatie met collega's, leidinggevende en de samenwerking en sfeer op de afdeling. Als verbeterpunten worden werkdruk bij sommige organisatieonderdelen en communicatie genoemd. Er wordt gewerkt aan een intern communicatieplan en om de werkdruk te verminderen worden diverse acties ingezet, zoals coaching en uitbreiding formatie.

Nieuwe CAO GGZ en moderne arbeidsvoorwaarden

In 2022 is een definitief akkoord bereikt over de nieuwe CAO GGZ. In de nieuwe CAO GGZ staan de loonontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal. De nieuwe CAO loopt van 1 december 2021 tot en met 31 december 2024. In deze CAO zijn de salarissen van de middengroepen gerepareerd, zodat medewerkers beter kunnen doorgroeien in salaris. Medewerkers die langer in de sector werken worden beloond en medewerkers stromen op een hoger salarisniveau in. Om bij te dragen aan balans in het werk is per 1 januari 2022

een balansregeling in het leven geroepen. Dit kan worden ingezet voor opleidingen, verlof of kan als extra salaris worden uitgekeerd. Ook is er een generatiepact ingericht, zodat medewerkers die 4 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd zitten, met behoud van salaris minder kunnen werken.

Eind 2022 is instemming gevraagd aan de Ondernemingsraad voor uitbreiding van een aantal arbeidsvoorwaarden, zodat deze beter aansluiten bij de visie van ARQ. Het gaat daarbij om:

“ **In de nieuwe CAO GGZ staan de loonontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal.** ”

- Verbreding van het generatiepact. ARQ hecht aan duurzame inzetbaarheid en vindt het belangrijk dat medewerkers gedurende hun gehele loopbaan, op een vitale, gemotiveerde en productieve wijze werkzaam kunnen zijn. Een verbreding van het generatiepact sluit hier bij aan.
- Reparatie van de inkomensgroepen van FWG 10–FWG 30, zodat dit aansluit bij de reparatie van de middeninkomens vanuit de CAO GGZ. In deze tijden met hoge inflatie en stijgende prijzen worden de lagere inkomens het meest geraakt en wil ARQ vanuit de algemene beginselen van goed werkgeverschap juist deze groep een extra steuntje in de rug geven.
- Aanpassing van de tegemoetkomingreiskostenvergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding. ARQ is een landelijk werkende organisatie en heeft alle psychotrauma expertise onder één dak. Voor de uitvoering van de werkzaamheden heeft ARQ experts op dit gebied in dienst, die bereid zijn om te reizen naar de verschillende locaties van ARQ. De huidige tegemoetkoming reiskostenregeling vanuit de CAO GGZ sluit niet meer aan bij het beleid van ARQ. Hetzelfde geldt voor de thuiswerkvergoeding. Het voornemen is op dat gebied om de richtbedragen vanuit het NIBUD te volgen.

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden is in 2022 verder uitgebreid en levert een bijdrage aan een modern pakket, waarbij er aandacht is voor arbeidsvoorwaarden die een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid, een prettige werkomgeving en een betere werk-privé balans.

Tot slot is hybride werken niet meer weg te denken in deze tijd en geldt dit ook steeds meer als belangrijke en moderne arbeidsvoorwaarde, die ARQ ook belangrijk vindt.

“ **ARQ biedt moderne arbeidsvoorwaarden in de vorm van een meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden en hybride werken.** ”

Arbobeleid

ARQ streeft naar optimale arbeidsomstandigheden. Het arbobeleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op de bevordering van hun welzijn. In 2022 is het arbobeleid verder geoptimaliseerd in afstemming met de Ondernemingsraad.

ARQ laat zich adviseren op het gebied van arbozaken en arbeidsverzuim door Zorg van de Zaak, een partner waar al jarenlang goed mee wordt samengewerkt en die onze organisatie ook goed kent. Er is ook een vaste bedrijfsarts verbonden aan ARQ, die werkzaam is op locatie. Twee keer per jaar vindt een sociaal medisch overleg plaats. ARQ heeft ook een vaste samenwerkingspartner op het gebied van re-integratievraagstukken en begeleiding: Panthion/Via Mensa.

In 2022 heeft de Risico Inventarisatie en Evaluatie voor locatie Diemen plaatsgevonden en is naar aanleiding daarvan een plan van aanpak opgesteld. Daarnaast zijn de voorbereidingen getroffen voor de Risico Inventarisatie en Evaluatie van onze nieuwe locatie de Kasteellaan te Oegstgeest.

Vanwege pensionering van de voorzitter van de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen, is er in 2022 een nieuwe voorzitter aangesteld Rebecca Gasser.

In 2022 is een start gemaakt met het vormgeven van een vitaliteitskalender. Door middel van deze kalender wordt voor onderwerpen op het gebied van arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid op structurele basis aandacht gevraagd op het intranet van ARQ of door het organiseren van workshops.

“ **De ontwikkeling van medewerkers is van belang om zo de kwaliteit van onze dienstverlening hoog te houden.** ”

Deskundigheidsbeleid

ARQ is kennisleider op het gebied van de effecten van schokkende gebeurtenissen. De ontwikkeling van medewerkers is van belang om zo de kwaliteit van onze dienstverlening hoog te houden. Ook in 2022 hebben veel medewerkers daarom opleidingen en trainingen gevolgd.

Daarnaast is het ontwikkelen van medewerkers essentieel voor de duurzame inzetbaarheid. Het aanbieden van opleidingen en trainingen is belangrijk bij het motiveren van medewerkers, maar biedt ook de mogelijkheid voor medewerkers om hun kennis te verdiepen en/of te verbreden, waardoor de employability en daardoor de duurzame inzetbaarheid vergroot wordt.

Alle medewerkers met een BIG-beroep hebben een eigen opleidingsbudget in de vorm van een AMS- dan wel herregistratiebudget (dit zijn specifieke opleidingsbudgetten voor psychiaters en medewerkers die een BIG-beroep uitoefenen). Daarnaast heeft elke organisatie/afdeling een ruim opleidingsbudget voor overige aanvragen rondom deskundigheidsbevordering.

Naast vakgerichte opleidingen en opleidingen gericht op loopbaanontwikkeling, worden ook opleidingen aangeboden in het kader van

nieuwe behandelmethodieken, zoals MDMA-ondersteunde psychotherapie. Ook worden opleidingen aangeboden op het gebied van projectmanagement en adviesvaardigheden. ARQ Academy speelt een belangrijke coördinerende rol bij het aanbieden van vakgerichte opleidingen voor ARQ Centrum'45. Vanzelfsprekend is er aandacht voor de wettelijk verplichte trainingen onder andere op het gebied van bedrijfshulpverlening.

Psychiaters zijn vanaf 2020 verplicht om 'aan een vorm van IFMS' (Individueel Functioneren Medisch Specialist) te doen. Dit betekent dat zij hun eigen IFMS-cyclus dienen op te zetten, te implementeren en te doorlopen, als nieuwe herregistratie-eis. ARQ ondersteunt dit vanaf 2021 door een extern bureau VREST in te schakelen dat de software levert, het traject coördineert en de psychiaters ondersteunt bij de portfolio.

“ Het is belangrijk dat medewerkers, patiënten en cliënten mee kunnen komen in de digitalisering. In 2022 is een project van start gegaan om de digitale vaardigheden van medewerkers te verbeteren.

Digitalisering

De digitalisering in de maatschappij gaat in hoog tempo door. Dat geldt ook voor onze dienstverlening en werkprocessen. We werken volop met slimme technologische toepassingen om onze behandelingen nog efficiënter te maken. Denk bijvoorbeeld aan het gebruik van virtual reality bij behandelingen. Digitaliseren betekent meer efficiency en minder werkdruk, maar soms ook meer afstand. Het is belangrijk dat medewerkers, patiënten en cliënten mee kunnen komen in de digitalisering. In 2022 is een project van start gegaan om de digitale vaardigheden van medewerkers te verbeteren. Hier is een aparte projectleider voor aangesteld.



“ **We streven naar een zo divers mogelijk medewerkersbestand dat een afspiegeling is van ons werkveld en daarmee van de maatschappij.** ”



Diversiteit

We streven naar een zo divers mogelijk medewerkersbestand dat een afspiegeling is van ons werkveld en daarmee van de maatschappij. We zouden graag een vertegenwoordiging zien naar arbeidsvermogen, culturele diversiteit, gender, leeftijd en LHBTIQ+. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten dragen positief bij aan onze zorg- en dienstverlening.

Het is juist nu belangrijk om dit te vertalen in beleid en acties. In 2022 zijn de contouren van een projectplan ontworpen en in 2023 zal het project verder gestalte krijgen. Hierbij kan gedacht worden aan het aanpassen van de arbeidsmarktcommunicatie op dit onderwerp en aan het verder verdiepen van het sociaal- en P&O beleid rondom dit onderwerp. Samen met leidinggevenden en medewerkers wordt dit onderwerp verder opgepakt en uitgerold.

Vooruitblik

Het jaar 2023 blijft in het teken staan van binden en boeien van medewerkers, het borgen van de duurzame inzetbaarheid, het bijdragen aan een diverse en inclusieve organisatie en natuurlijk het 50-jarig jubileum van ARQ!



Voor meer informatie

Meer informatie over de activiteiten van ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum en uitdagingen waarmee ARQ te maken kreeg, is terug te vinden in de ARQ-jaaroverzichten op www.arq.org/meer-arq/jaaroverzichten.

