



Nationaal
Psychotrauma
Centrum

Sociaal Jaarverslag 2023



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
Een nieuwe samenstelling van de Raad van Bestuur en organisatiestructuur	16
Ontwikkelingen wereldwijd en de impact hiervan	17
Hybride werken en in de toekomst een nieuw onderkomen	17
Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid	18
Duurzame inzetbaarheid	20
CAO GGZ en moderne arbeidsvoorwaarden	21
Arbobeleid	22
Deskundigheidsbeleid	23
Digitalisering	24
Diversiteit	25

1 Voorwoord



1. Voorwoord

2023 was het jaar waarin ARQ haar 50-jarig jubileum vierde. De afgelopen 50 jaar is er veel veranderd. Maar een ding is belangrijk gebleven: Verbondenheid. Toen, nu & in de toekomst; tevens het centrale thema van ons jubileumjaar.

We helpen bij schokkende gebeurtenissen en psychotrauma. We bieden zorg op maat voor zowel mensen als organisaties, adviseren en delen kennis. In 2023 deden wij dit met ruim vierhonderd mensen, van behandelaren tot financieel medewerkers, van trainers/adviseurs tot wetenschappelijk onderzoekers. 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 2023 leest u over de ontwikkelingen in 2023, 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 binden en boeien van medewerkers en het verder vormgeven van diversiteitsbeleid. Wij bedanken alle medewerkers,

de Raad van Toezicht, de Ondernemingsraad, de Patiëntenraad en de Klinische raad voor hun grote inzet in 2023 en hun bijdrage aan het werk van ARQ. Op naar de volgende 50 jaar!



“ **De afgelopen 50 jaar is er veel veranderd. Maar een ding is belangrijk gebleven: Verbondenheid. Toen, nu & in de toekomst**

Over ARQ



2. Over ARQ

Onze visie, missie en aanbod

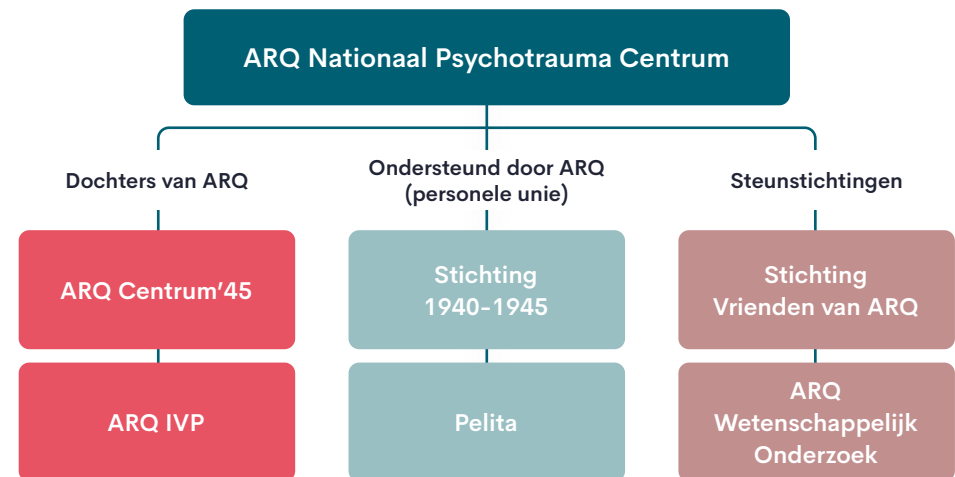
Bij ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum vinden we dat ieder mens, waar ook ter wereld, recht heeft op een menswaardig bestaan in een stabiele samenleving. Vanuit die visie helpt ARQ mensen, organisaties en samenlevingen om de psychosociale impact van schokkende gebeurtenissen te minimaliseren.

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum heeft alle psychotrauma-expertise 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 en. Dit doen wij al sinds de Tweede Wereldoorlog, voor heel Nederland maar ook wereldwijd.

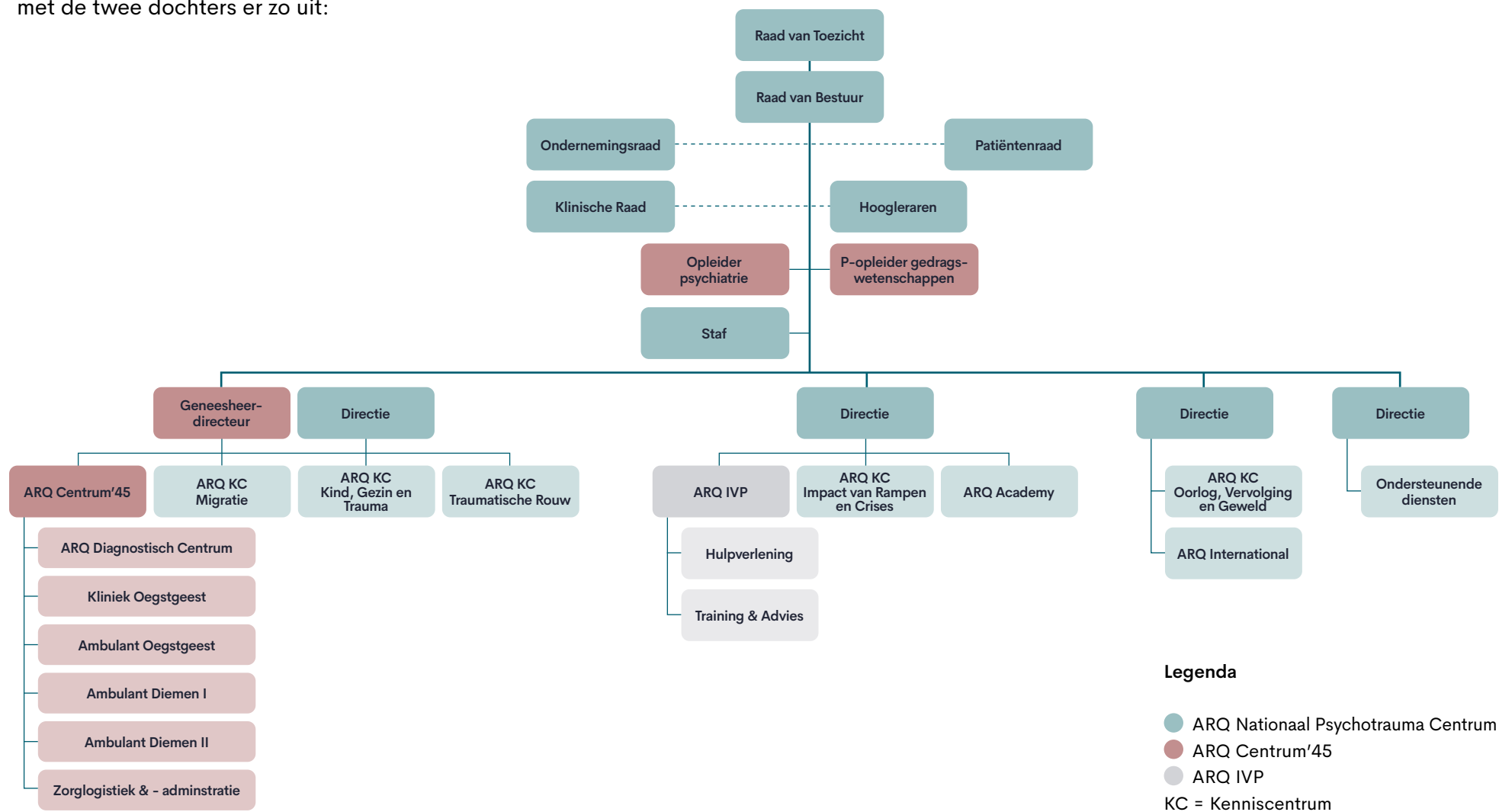
Organisatiestructuur

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 2023 uit:

- Jan-Wilke Reerds, voorzitter Raad van Bestuur
– tot 1 december 2023 en daarna lid Raad van Bestuur
- Melina Kappeyne van de Coppello-Rakic
– vanaf 1 december 2023 voorzitter Raad van Bestuur
- Ate Osinga, lid Raad van Bestuur

De Raad van Toezicht had in 2023 de volgende leden:

- Khadija Arib (voorzitter)
- Misa Dzoljic (vanaf juni 2023)
- Bert Hilverda (vanaf april 2023)
- Marchien Holtrop
- Marian Jongmans
- Nicole Maarsen

Lex van Overmeire is per 1 december 2022 herbenoemd voor een tweede termijn. Helaas heeft Lex van Overmeire vanwege zijn gezondheid zijn functie op 15 januari 2023 per direct neer moeten leggen en

is hij 4 april 2023 overleden. Zijn menselijke en maatschappelijke betrokkenheid en zijn inzet maakte hem sinds 2018 tot een betrouwbaar anker in de Raad van Toezicht. Te kort, we hadden graag langer met hem gewerkt en missen hem.

Medezeggenschap



De medezeggenschap is bij ARQ geregeld met een Ondernemingsraad, een Patiëntenraad en een Klinische raad. In de Ondernemingsraad zijn de werknemers uit alle geledingen van ARQ vertegenwoordigd. Evelien Molenaar was tot april 2023 de voorzitter van de Ondernemingsraad en vanaf april 2023 is Peter Schreuder 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 en ARQ IVP. Monique Bruggeling was in 2023 de voorzitter van de Patiëntenraad.

Sinds juni 2023 heeft ARQ ook een Klinische raad. De Klinische raad stelt zich ten doel om, in gesprek met de directie en de Raad van Bestuur van ARQ en het betrekken van de achterban, (strategisch) te adviseren over kwalitatief goede (specialistische) zorg aan de patiënten. Dit door in gezamenlijkheid in te spelen op lange termijn ontwikkelingen en voorbereiding van het behandelbeleid. Voorzitter van de Klinische raad is Antoine van Sint Fiet.

Kerngetallen op 31 december 2023

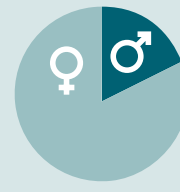
3. Kerngetallen op 31 december 2023

Medewerkers


416 medewerkers
en **332 fte** was de formatie
op 31 december 2023



De vrouw/man
verhouding is
330 vrouwen
86 mannen



De gemiddelde
leeftijd is
45 jaar



Vacatures

In 2023 hebben er
78 vacatures
opengestaan, waarvan er
67 zijn ingevuld in 2023



In totaal zijn
54 personen
in dienst getreden



Van de medewerkers hadden


313	103
een arbeids- overeenkomst voor onbepaalde tijd	een arbeids- overeenkomst voor bepaalde tijd



ARQ heeft **104 fulltimers**
en **312 parttimers**
Het gemiddelde fte
percentage is **0,79 fte**



In 2023 waren er gemiddeld
28 stagiaires en **57 niet-werknemers**
(werkervaringsplaatsen, vrijwilligers,
gedetacheerden, ZZP-ers e.d.)



In 2023
hebben
26 stagiaires
hun stage afgerond



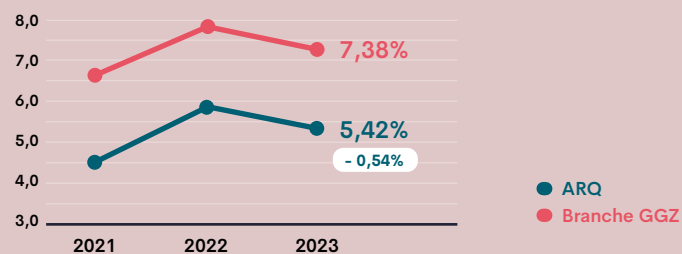
In totaal zijn
58 personen uit dienst
gegaan (aflopen projecten,
promotietrajecten of
opleiding/andere baan)



Verzuim

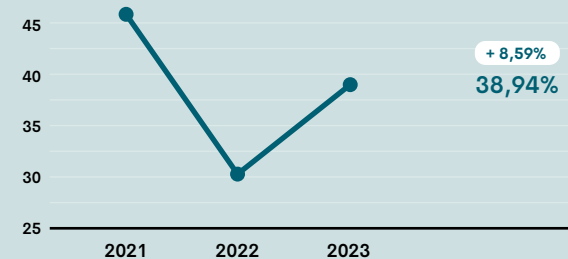
Voortschrijdend verzuimpercentage

Voortschrijdend verzuimpercentage is 5,42 % over 2023.
In de branche GGZ was het voortschrijdende verzuimpercentage 7,38%.



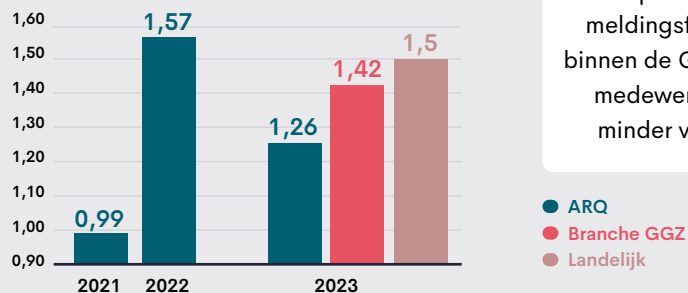
Percentage nulverzuim

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



Meldingsfrequentie

Meldingsfrequentie over 2023 was 1,26.



Ten opzichte van de landelijke meldingsfrequentie en de meldingsfrequentie binnen de GGZ melden medewerkers zich minder vaak ziek.

Het percentage nul verzuim laat zien hoeveel medewerkers het afgelopen jaar niet verzuimd hebben. Het aantal medewerkers dat in 2023 niet heeft verzuimd is gestegen in vergelijking met 2022. In 2023 heeft 38,94% van het totaal aantal medewerkers geen enkele keer verzuimd. In 2022 was dat 30,35%.



Tevredenheid

In 2023 heeft er een tussentijds medewerkersonderzoek (pulse onderzoek) plaatsgevonden. Voor het jaar 2024 staat een nieuw uitgebreid medewerkersonderzoek op de planning. De uitkomsten van het pulse onderzoek uit 2023 zijn:

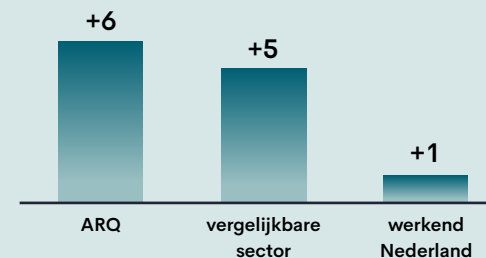
In maart 2023 vulde **69%** van de medewerkers het pulse onderzoek in.



De algemene tevredenheid over werken bij ARQ scoort hoog, namelijk een **8,3**. Dit is hoger dan de benchmark Zorg en Welzijn en de Benchmark van Werkend NL., die respectievelijk een 8.1 en 8.0 scoorden.



Ook in loyaliteit* scoort ARQ boven het gemiddelde (+6), hoger dan de vergelijkbare sector (+5) en dan werkend Nederland (+1)



ARQ heeft betrokken en bevrogen medewerkers.



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

Medewerkers geven aan zichzelf te kunnen zijn en zich gezien en erkend voelen binnen het organisatieonderdeel waar zij werken.



Enkele aandachtspunten ARQ-breed de werkdruk, klimatologische omstandigheden op de werkplek en de communicatie.



* 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 plan regelt de inzet van personeelsinstrumenten, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsomstandigheden. Het sociaal beleid reguleert daarmee ook het werken en samenwerken van de medewerkers.

“ **We willen invulling geven aan het begrip ‘goed werkgeverschap’, belangrijke thema’s zijn daarbij onder andere duurzame inzetbaarheid van medewerkers, goede arbeidsomstandigheden en deskundigheidsbevordering.** ”

Wat wij belangrijk vinden:

- We willen invulling geven aan het begrip ‘goed werkgeverschap’, belangrijke thema’s zijn daarbij onder andere duurzame inzetbaarheid van medewerkers, goede arbeidsomstandigheden en deskundigheidsbevordering.
- ARQ wil als werkgever aantrekkelijk zijn en blijven, belangrijke thema’s hierin zijn onder andere binden en boeien van medewerkers, arbeidsmarktcommunicatie, diversiteit en inclusiviteit en gelijkwaardigheid, hybride werken en goede arbeidsvoorwaarden.
- Met een goed Sociaal- en P&O beleid wil ARQ medewerkers laten weten wat van hen verwacht wordt, zodat zij binnen herkenbare grenzen de ruimte hebben zich als professional te ontwikkelen en daarmee zowel organisatie-doelstellingen als persoonlijke doelstellingen weten te realiseren.
- We willen werken aan een toekomstbestendige organisatie met een goede organisatie-, gezags- en zeggenschapsverhoudingen.
- ARQ wil een organisatie zijn waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en thuis voelt. Een inclusieve omgeving waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen. ARQ streeft daarbij naar een zo divers mogelijk medewerkersbestand. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten dragen positief bij aan onze zorg- en dienstverlening.
- 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.
- Het bevorderen van het welzijn van medewerkers staat bij ons voorop. Het zorgen voor veiligheid op de werkplek is een basisuitgangspunt.

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 Zelfscreener en het medewerkersonderzoek.

In 2023 vroeg de Raad van Bestuur de Ondernemingsraad om advies over:

- Wijziging van de omvang, structuur en samenstelling van de Raad van Bestuur en de organisatiestructuur
- Benoeming twee nieuwe leden Raad van Toezicht
- Inzetten van een organisatieadviesbureau op het gebied van huisvesting
- Benoeming nieuwe voorzitter Raad van Bestuur
- Wijziging van de managementstructuur van ARQ IVP Hulpverlening

De Raad van Bestuur verkreeg in 2023 de instemming van de Ondernemingsraad over:

- Verbreding van het generatiepact. ARQ hecht aan duurzame inzetbaarheid en vindt het belangrijk dat medewerker op een vitale, gemotiveerde en productieve wijze werkzaam kunnen zijn gedurende hun gehele loopbaan. Een verbreding van het generatiepact sluit hierbij 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.
- Verhoging van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. 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.
- Verhoging van de thuiswerkvergoeding, waarbij de richtlijnen van het NIBUD worden gevolgd.
- Verbreding van de georganiseerde vorm van inspraak van medisch specialisten naar regie behandelaren door het instellen van een Klinische raad.
- Aanpassing van de verlofregeling vanwege aanpassingen in de CAO GGZ, bijvoorbeeld met de komst van het balansbudget; daarnaast is specifiek de compensatie van feestdagen opgenomen.

- Uitvoeringsregeling hybride werken, een belangrijke arbeidsvoorwaarde in deze tijd.
- Aanpassing van de uitvoeringsregeling onkostenvergoeding, zodat er een uniforme regeling is voor alle medewerkers.
- Plan van aanpak Risico-Inventarisatie en Evaluatie locatie Kasteellaan in Oegstgeest om zo de arbeidsrisico's te minimaliseren.
- Travel en Security Policy van ARQ met als doel de veiligheid van medewerkers die reizen voor het werk optimaal te waarborgen en zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden.
- Aanpassing van het beleid en de procedure rondom het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden met nog meer aandacht voor uitbreiding van de arbeidsvoorwaarden en specifieke aandacht voor duurzaamheid.
- Uitvoeringsregeling Werving en Selectie medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. ARQ wil binnen haar mogelijkheden deze doelgroep graag een kans geven, passend binnen het diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheidsprogramma.
- Werving en selectiebeleid, waarbij deze geactualiseerd is en er specifieke aandacht is voor de eisen vanuit het Zorg Prestatie Model en de invloed daarop op de werving en selectie.

Een nieuwe samenstelling van de Raad van Bestuur en organisatiestructuur

Na een loopbaan van bijna 38 jaar bij ARQ besloot Jan-Wilke Reerds, voorzitter Raad van Bestuur tot 1 december 2023, om per 1 april 2024 met vervroegd pensioen te gaan. Jan-Wilke is grondlegger van ARQ en heeft zich gedurende zijn hele loopbaan ingezet voor getroffen en van ingrijpende gebeurtenissen en psychotrauma.

In 2023 is het werving en selectietraject gestart om een passende nieuwe voorzitter Raad van Bestuur te vinden. ARQ heeft deze gevonden in de persoon van de zeer ervaren bestuurder en psychiater Melina Kappeyne van de Coppello-Rakic. Zij is per 1 december 2023 benoemd als voorzitter Raad van Bestuur van ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum.

Met het vertrek van Jan-Wilke Reerds en in overleg met de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen is besloten om, met de komst van de nieuwe voorzitter, van een driehoofdige naar een tweehoofdige Raad van Bestuur te gaan.

Als gevolg daarvan was het wenselijk om bepaalde aandachtsgebieden/dossiers op een andere plaats te leggen in de organisatie, zodat de Raad van Bestuur zich kan focussen op bestuurlijke taken. Als gevolg

daarvan is een nieuwe functie directeur ondersteunende diensten opgenomen in de organisatiestructuur. Deze functie wordt sinds 1 juni 2023 ingevuld door Jeroen Vos.



“ **De strijd in de wereld laat de medewerkers van ARQ niet onberoerd en komt vaak ook direct terug in de problematiek van de behandelkamers.** ”

Ontwikkelingen wereldwijd en de impact hiervan

De strijd in de wereld laat de medewerkers van ARQ niet onberoerd en komt vaak ook direct terug in de problematiek van de behandelkamers. De visie van ARQ is dat ieder mens recht heeft op een menswaardig bestaan. ARQ zal zich daarom altijd neutraal opstellen. Om ons werk te kunnen doen, onze expertise en hulp aan alle partijen te bieden, opereren we grotendeels achter de schermen. Ongeacht de rol die deelnemers in conflict hebben of hadden in conflicten, oorlog, dreiging of geweld. Als we stelling zouden nemen bij conflicten, dan heeft dat meteen gevolgen voor wie we kunnen helpen, want dan zal een deel van getroffen en zich bij ARQ niet meer veilig of thuis voelen. En we willen iedereen hoop en hulp geven die aan onze deur klopt en onze kennis en kunde nodig heeft.

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 2023 onverminderd doorgegaan, waarbij er een extern organisatieadviesbureau in de arm is genomen, om ons daarbij te ondersteunen. 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 huisvesting is gericht op het creëren van een optimale plek om patiënten te behandelen en kennis uit te wisselen met netwerkpartners in een hybride werkvorm. In 2023 is samen met de Ondernemingsraad een uitvoeringsregeling vormgegeven rondom hybride werken. ARQ wil haar medewerkers

“ We blijven zoeken naar nieuwe huisvesting die bijdraagt aan een stimulerend, veilig en prettig werkklimaat, waarin medewerkers optimaal kunnen functioneren.



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 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 en dit wordt ook gezien als belangrijke arbeidsvoorwaarde. Risico's zijn er ook: De sociale context van het werken kan te veel verloren gaan. Ook vervaagt de

scheiding tussen werk en privé, waardoor men soms te weinig pauze houdt of niet meer kan stoppen met werken. Op deze bedreigingen wil ARQ alert blijven.

2023 stond in het teken van een hernieuwde oriëntatie op de huisvesting, waarbij medewerkers middels werkgroepen hebben meegedacht. Naar verwachting zal in 2024 een volgende grote stap op het gebied van huisvesting worden gezet.

Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid

Bij ARQ zien wij langere 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 toch 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 2023 een

succesvolle pilot met LinkedIn gestart om nog beter potentiële medewerkers te kunnen bereiken. Bovendien wordt er continu gewerkt aan het optimaliseren van de arbeidsmarktcommunicatie.

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 ook 7 hoogleraren aan ARQ verbonden. Daarnaast 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 2023 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 2023 is er daarnaast specifiek aandacht geweest voor een aparte uitvoeringsregeling rondom de werving en selectie van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. ARQ heeft in het verleden medewerkers in dienst genomen in het kader van de Wet Werk en Bijstand en de Participatiewet, die nog steeds bij ARQ in dienst zijn. Daarnaast betreft ARQ ook WsW-ers (sociale werkvoorziening) ten behoeve van werkzaamheden. Bij een aantal vacatures is daarnaast specifiek geworven naar medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij er gebruik wordt gemaakt van gespecialiseerde bureaus.

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

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid was in 2023 net als in voorgaande jaren, 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 2023 o.a.:

- 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 extra verlof te kopen voor een betere prive-werkbalans, of een belastingvrije vergoeding aan te vragen voor bedrijfsfitness, sport en ontspanning of een fiets.

- Mogelijkheden tot loopbaancoaching en algemene coaching aangeboden.
- Generatiepact verbreed, zodat medewerkers die tenminste vijf jaar in dienst zijn en die ten hoogste vier jaar voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd zitten, er voor kunnen kiezen om 20% minder te werken, waarbij de helft van de inkomensachteruitgang door de werkgever wordt gecompenseerd en er gekozen kan worden om de pensioenopbouw voor 100% of voor 90% voort te zetten. Vanuit de CAO was deze regeling er alleen voor de medewerkers met een belastende functie, binnen ARQ geldt deze regeling voor alle medewerkers.
- Balansbudget vanuit de CAO GGZ geïmplementeerd voor een betere balans in het werk.
- Timemanagement cursussen/coaching aangeboden.



“ ARQ vindt het belangrijk om te investeren in medewerkers en in hun duurzame inzetbaarheid, zodat medewerkers vitaal en gemotiveerd kunnen (blijven) werken.

Daarnaast is ARQ in 2023 gestart met de vitaliteitsagenda, waarin per kwartaal één thema centraal staat. We besteden aandacht aan dit thema middels workshops, en geven informatie en tips. De thema's zijn achtereenvolgend Mentaal Sterk, Gezonde leefstijl, Veilig en Gezond werken en Gelukkig met je werk.



CAO GGZ en moderne arbeidsvoorwaarden

In de huidige CAO GGZ staan de loonontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal. Deze CAO loopt van 1 december 2021 tot en met 31 december 2024. In 2023 bleek door de hoge inflatie de salarissen van de CAO GGZ achter te lopen bij andere CAO's en is er een akkoord bereikt tussen de Nederlandse GGZ en vakbonden over een tussentijdse verhoging van de salarissen per 1 november 2023 met 5% en per 1 december 2024 met 4% (bij beiden met een bodem en een plafond) en een eenmalige uitkering in augustus 2024.

Deze verhogingen komen boven op de al afgesproken verhogingen in de CAO GGZ.

In 2023 heeft de Ondernemingsraad ingestemd met de uitbreiding van een aantal arbeidsvoorwaarden, zodat deze beter aansluiten bij de visie van ARQ, zoals aangegeven staat in de paragraaf 'De Ondernemingsraad denkt mee'.

Het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden is in 2023 nog 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.

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.

ARQ laat zich adviseren op het gebied van arbo door Zorg van de Zaak, een partner waar al jarenlang goed mee wordt samengewerkt en onze organisatie ook goed kent. Er is 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 2023 heeft de Risico-Inventarisatie en Evaluatie voor locatie Kasteellaan te Oegstgeest plaatsgevonden en is naar aanleiding daarvan een plan van aanpak opgesteld om zo de arbeidsrisico's te minimaliseren.

“ **In 2023 heeft de Ondernemingsraad ingestemd met de uitbreiding van een aantal arbeidsvoorwaarden, zodat deze beter aansluiten bij de visie van ARQ.** ”

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 2023 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.

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

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 de overige aanvragen rondom deskundigheidsbevordering.

Naast vakgerichte opleidingen en opleidingen gericht op loopbaanontwikkeling, worden er ook opleidingen aangeboden in het kader van nieuwe behandelmethodieken. 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 Specialisten)' 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.

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 2023 heeft een project gelopen om de digitale vaardigheden van medewerkers te verbeteren.



“ We werken volop met slimme technologische toepassingen om onze behandelingen nog efficiënter te maken.

“ **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 2023 is het programma Diversiteit, Inclusiviteit en Gelijkwaardigheid van start gegaan en is een aparte programmaleider hiervoor aangesteld. Er is een stuurgroep, klankbordgroep ingericht en de werkgroepen zijn in ontwikkeling. In 2024 wordt een vragenlijst uitgezet om hierover input van medewerkers te verzamelen en zo in de werkgroepen gericht een plan kunnen ontwikkelen om de diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid te bevorderen. Hierbij kan gedacht worden aan het aanpassen van de arbeidsmarktcommunicatie op dit onderwerp en het Sociaal en P&O beleid bij dit onderwerp verder te verdiepen.

Vooruitblik

Het jaar 2024 zal in het teken staan van het blijven binden en boeien van medewerkers, het optimaliseren van de duurzame inzetbaarheid, het bijdragen aan een diverse en inclusieve organisatie.



Voor meer informatie

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

