



Nationaal
Psychotrauma
Centrum



Sociaal Jaarverslag 2021

Inhoud

Klikbaar!



1. Voorwoord 4

2. Over ARQ 6

Onze visie, missie en aanbod	6
Organisatiestructuur	6
Bestuur en toezicht	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
De coronapandemie	16
Een nieuw onderkomen	17
Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid	18
Duurzame inzetbaarheid	19
Uitstroombeleid	20
Nieuwe CAO GGZ	20
Arbobeleid	21
Deskundigheidsbeleid	21
Digitalisering	22
Diversiteit	23

Voorwoord



1. Voorwoord

In 2021 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 zulke medewerkers kunnen wij als ARQ niet doen wat wij doen: de psychosociale impact van schokkende gebeurtenissen minimaliseren.

In dit Sociaal Jaarverslag 2021 leest u hoe onze organisatie in 2021 in elkaar zat, wat de kengetallen uit het personeelsbestand waren, welk sociaal beleid we voerden en hoe het de medewerkers verging in het jaar dat nog steeds grotendeels door de Covid-19 pandemie werd bepaald. Vooruitkijkend naar de toekomst richten we ons op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, het organiseren van het werk in een hybride vorm en het verbeteren van de digitale vaardigheden en het verder vormgeven van diversiteitsbeleid. Maar voor alles bedanken wij alle medewerkers voor hun grote inzet in 2021 en hun bijdrage aan het werk van ARQ.



“ **Het uitgangspunt is dat we met elkaar willen werken op een plezierige, doel- en resultaatgerichte wijze.** ”

Over ARQ



2. Over ARQ

Onze visie, missie en aanbod

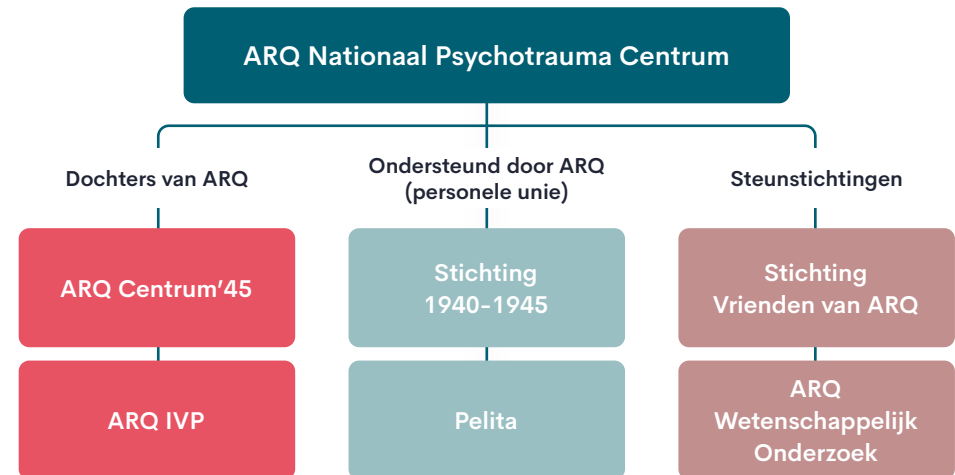
Bij ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum vinden we dat ieder mens, waar ook ter wereld, recht heeft op een menswaardig bestaan in een stabiele samenleving. Vanuit die visie helpt ARQ mensen, organisaties en samenlevingen om de psychosociale impact van schokkende gebeurtenissen te minimaliseren.

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. Dit doen wij al sinds de Tweede Wereldoorlog, voor heel Nederland maar ook wereldwijd.

Organisatiestructuur

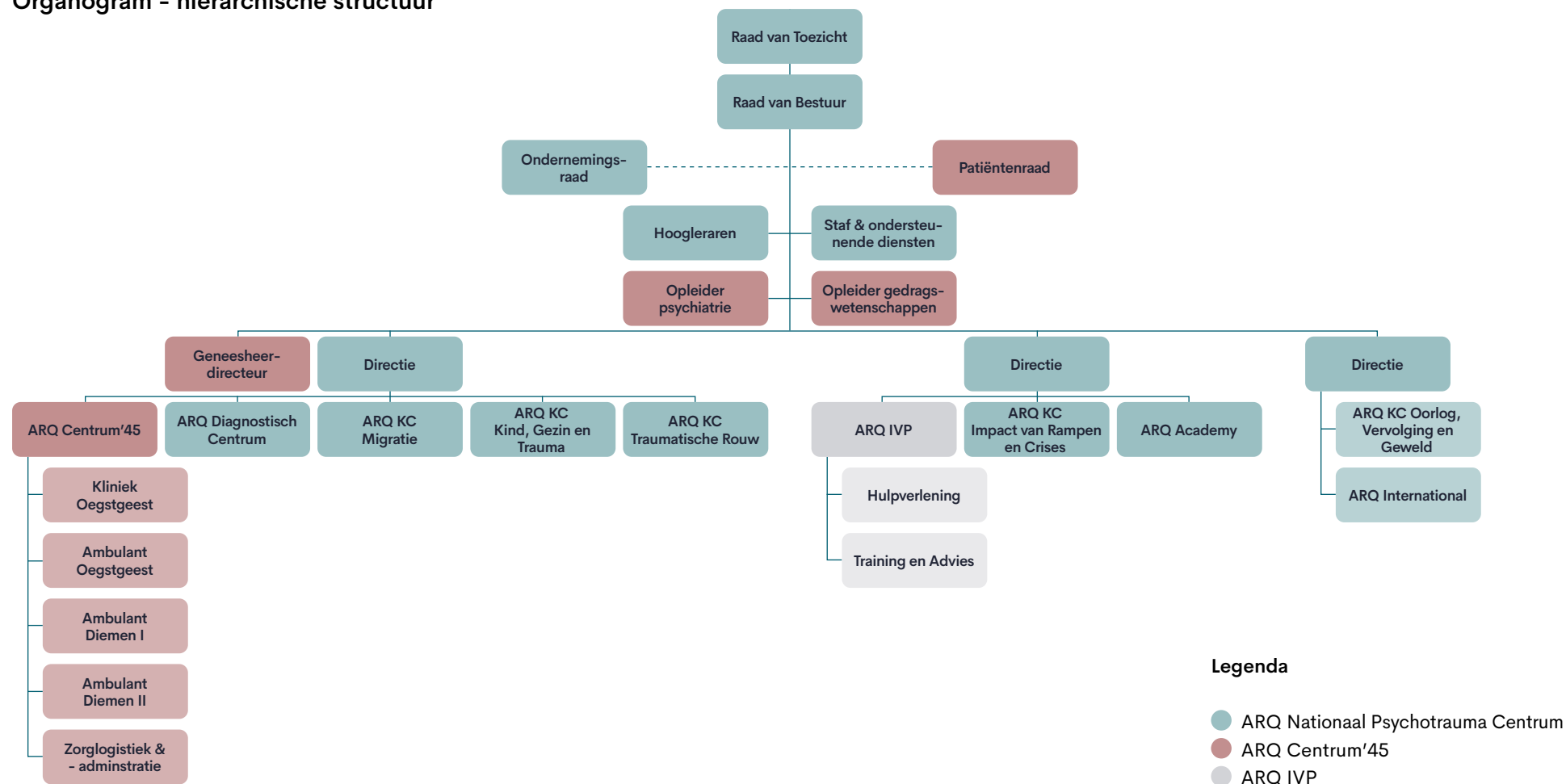
Juridisch gezien heeft ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum twee dochters: ARQ Centrum'45 en ARQ IVP. Twee al langer bestaande stichtingen worden ondersteund door ARQ: Stichting 1940-1945 en Stichting Pelita. Het werk van ARQ wordt op zijn beurt ondersteund door de Stichting Vrienden van ARQ en door ARQ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

Juridische structuur ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum



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

Organogram - hiërarchische structuur



Bestuur en toezicht

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 2021 uit:

- Jan-Wilke Reerds, voorzitter raad van bestuur
- Gerdy van Bellen, raad van bestuur, bedrijfsvoering
- Ate Osinga, lid raad van bestuur, financiën

De raad van toezicht had in 2021 de volgende leden:

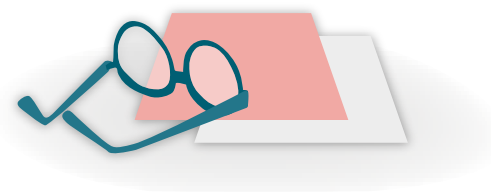
- Ruth Peetoom (tot en met 7 juli 2021)
- Joost Goderie
- Marian Jongmans
- Rein van der Kluit
- Lex van Overmeire

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. De voorzitter van de ondernemingsraad was in 2021 Evelien Moolenaar.

In het overleg met de raad van bestuur is de patiëntenraad de vertegenwoordiger van de patiënten van ARQ Centrum'45. De voorzitter van de patiëntenraad was in 2021 Monique Bruggeling.



Kerngetallen op 31 december 2021



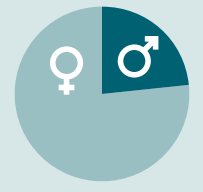
3. Kerngetallen op 31 december 2021

Medewerkers

387 medewerkers en **303 fte** was de formatie op 31 december 2021



De man/vrouw verhouding is **91 mannen** **296 vrouwen**



De gemiddelde leeftijd is **46 jaar**



Vacatures

In 2021 hebben er **76 vacatures** opengestaan, waarvan er **69** zijn ingevuld in 2021



In totaal zijn **86 personen** in dienst getreden




Van de medewerkers hadden **297** een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd** en **90** een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd**



ARQ heeft **96 fulltimers** en **291 parttimers**. Het gemiddelde fte percentage is **0,78 fte**



In 2021 waren er gemiddeld **26 stagiaires** en **27 niet-werknemers** (werkervaringsplaatsen, vrijwilligers, gedetacheerden, ZZP-ers e.d.)



Er zijn in 2021 **29 stagiaires** gestart met hun onderzoeken- en/of praktijkstage en **26 stagiaires** hebben hun stage afgerond



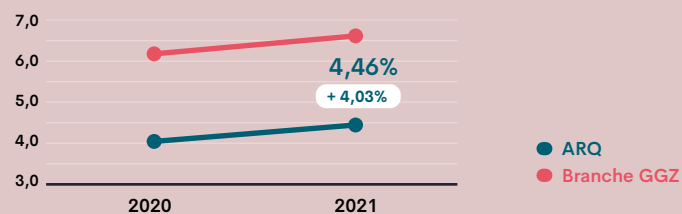
In totaal zijn **69 personen** uit dienst gegaan (aflopen projecten, promotietrajecten of opleiding/andere baan)



Verzuim

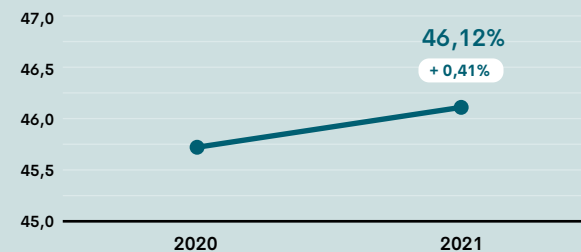
Voortschrijdend verzuimpercentage

In december 2021 heeft ARQ een voortschrijdend verzuimpercentage van 4,46%, een lichte stijging ten opzichte van 2020 (4,03%). Het voortschrijdend verzuimpercentage over 2021 in de branche GGZ is 6,63%.



Percentage nulverzuim

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



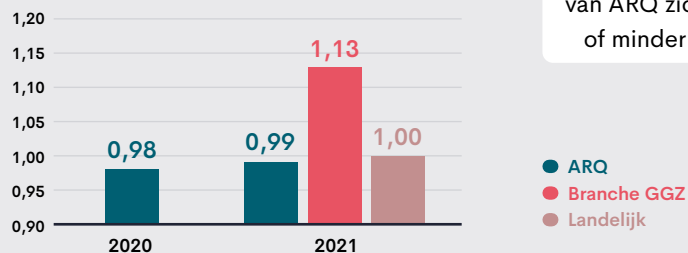
Het aantal medewerkers bij ARQ dat in 2021 niet heeft verzuimd is licht toegenomen in vergelijking met 2020. In 2021 heeft 46,12% van het totaal aantal medewerkers geen enkele keer verzuimd. In 2020 was dat 45,71%.

Een stijging in het nulverzuim van 0,41 procentpunt.



Meldingsfrequentie

De meldingsfrequentie is vrijwel gelijk gebleven. 0,99 in december 2021 (in december 2020 0,98).



Ten opzichte van de **landelijke meldingsfrequentie (1,0)** melden medewerkers van ARQ zich niet meer of minder vaak ziek.

Tevredenheid

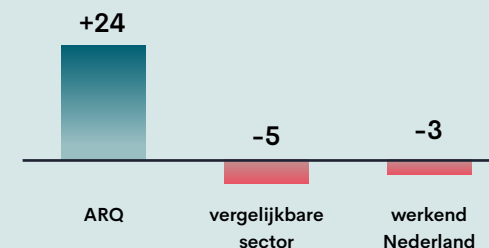
In oktober 2021 vulde **78%** van de medewerkers het Medewerkers-onderzoek in.



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.



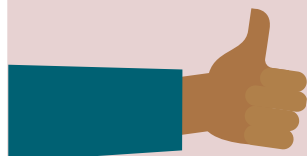
Ook in loyaliteit* scoort ARQ hoog (**+24**), zelfs veel hoger dan de vergelijkbare sector (-5) en dan werkend Nederland (-3).



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 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 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 ontplooien**.
- 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. In 2021 hielden veel gespreksonderwerpen tussen de ondernemingsraad en de raad van bestuur verband met de coronapandemie, zoals de thuiswerkvergoeding en vaccinaties. Daarnaast staan standaard 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 2021 vroeg de raad van bestuur de ondernemingsraad om advies over:

- de organisatieverandering van Stichting Pelita en Stichting 1940-1945;
- de transformatie van ARQ Academy;
- de inhuur van externe deskundigheid in verband met de nieuwe huisvesting.

De raad van bestuur verkreeg in 2021 de instemming van de ondernemingsraad over:

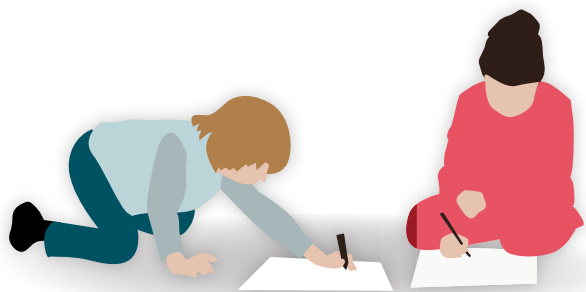
- het medewerkersonderzoek algemeen en dat over de werkbeleving in coronatijd;
- de aanpassing van het arbobeleid;
- verlenging van de vergoeding bij thuiswerken;
- een nieuwe Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de locatie Diemen;
- de aanstelling van een nieuwe preventiemedewerker.

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

De coronapandemie

In 2021 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 is er veel thuis gewerkt. Collega's zagen elkaar minder, en dan nog voornamelijk online. Medewerkers moesten zien hoe ze hun werk combineerden met thuisonderwijs voor de kinderen en met zorgen om familie of vrienden die ziek werden door het coronavirus.

“ **De werk-privébalans, hoeveelheid werk, het plezier in het werk en het krijgen van werkrelevante informatie verdienen aandacht.** ”

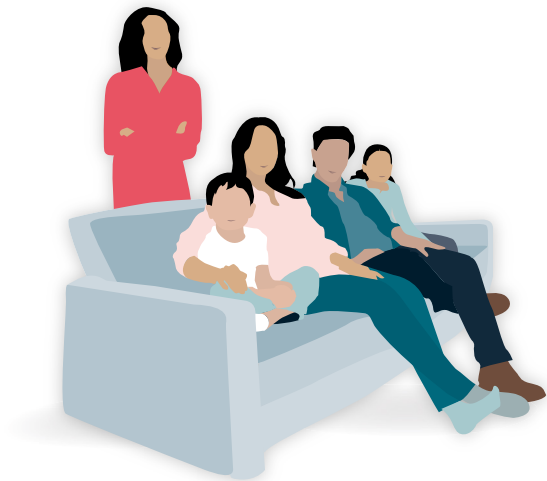


Terugkijkend kunnen we zeggen dat alle medewerkers van ARQ zich tot het uiterste hebben ingespannen om — ondanks de impact van corona — de dienstverlening van ARQ voort te zetten. ARQ heeft in deze periode de medewerkers zo goed mogelijk ondersteund door bijvoorbeeld extra voorzieningen te bieden voor 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.

Om een vinger aan de pols te houden, heeft in mei 2021 voor de tweede keer een onderzoek naar de werkbeleving in coronatijd plaatsgevonden onder alle medewerkers van ARQ. Over het algemeen zijn de medewerkers positief over de wijze waarop bij ARQ invulling is gegeven aan het werken tijdens de coronaperiode. De meeste medewerkers gaven bij de werkbelevingsaspecten (o.a. betrokkenheid, baanzekerheid, samenwerking en overleg binnen de eigen afdeling) aan dat deze gedurende de coronaperiode gelijk zijn gebleven of zijn verbeterd.

Maar er zijn ook een paar duidelijke aandachtspunten, zoals het contact met directe collega's, de werksfeer en de samenwerking en overleg met andere afdelingen. Ook de werk-privébalans, de hoeveelheid werk, het plezier in het werk en het krijgen van werkrelevante

informatie verdienen aandacht. Hieraan is vervolgens op organisatie- en afdelingsniveau gewerkt en daardoor kregen we een goed beeld van de verwachtingen voor het werken thuis en op kantoor in de (nabije) toekomst. Nu wordt gewerkt aan het visiedocument en de uitvoeringsregeling rondom hybride werken.



Een nieuw onderkomen van waaruit hybride gewerkt kan worden

Op dit moment huist ARQ nog steeds in Diemen en Oegstgeest. De zoektocht naar een nieuwe gezamenlijke locatie is in 2021 onverminderd doorgestaan. Het zoeken is 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, wat sinds de coronapandemie niet meer weg te denken is uit de maatschappij.

In 2021 zijn de contouren vormgegeven voor een visienota en uitvoeringsregeling 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 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, blijkt uit het eerder genoemde onderzoek. Risico's zijn er ook bij hybride werken. De sociale context van het werken kan te veel verloren gaan. De scheiding tussen werk en privé vervaagt waardoor men soms te weinig pauze houdt of niet meer kan stoppen met werken. Op deze bedreigingen wil ARQ alert blijven.

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

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. Achter de schermen wordt bovendien hard gewerkt aan een nieuwe algemene website, die ook de zichtbaarheid van ARQ als aantrekkelijk werkgever gaat vergroten.

Voor een expertorganisatie als ARQ is het netwerk uitermate belangrijk voor het invullen van vacatures. Door onder meer het opleiden van professionals, het aangaan van samenwerkingverbanden, het aanstellen van hoogleraren en het vergroten van de naamsbekendheid werkt ARQ continu aan het uitbreiden van haar netwerk. Zo is in 2021 Wietse Tol benoemd tot bijzonder hoogleraar 'Global Mental Health and Social Justice'. De leerstoel is ingesteld door ARQ en is ondergebracht bij De Vrije Universiteit van Amsterdam. Ook is ARQ diverse samenwerkingsovereenkomsten aangegaan in het kader van de opleiding tot gedragswetenschapper, zoals met Level, Viersprong en Uva Minds.



ARQ kent naast een wervings- en selectiebeleid voor medewerkers ook een apart beleid voor stages, werkervarings- en vrijwilligersplaatsen. In 2021 waren er daarvan 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 introduceren van herregistratiebudgetten.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid was in 2021 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 had ARQ in 2021:



- een Medewerkers Support Punt, waar medewerkers terecht kunnen voor ondersteuning en/of coaching bij privé of werk(stress) gerelateerde problematiek of loopbaanvragen. In 2021 hebben 11 medewerkers zich daar gemeld.
- 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. In de periode februari 2020, (moment van introductie) tot en met december 2021 is de zelfscreener 213 keer gebruikt.
- de opvang en nazorg bij ingrijpende gebeurtenissen vastgelegd in een protocol. Alle leidinggevenden hebben daarin in 2021 een training gekregen.
- een workshop gegeven aan leidinggevenden en medewerkers ter bevordering van kennis over de overgang en het bespreekbaar maken daarvan om de vitaliteit van de betreffende medewerker te verhogen.
- trainingen gegeven die inzicht geven in het eigen (mail)gedrag en helpen om te concentreren.

“ ARQ vindt het belangrijk informatie van vertrekkende medewerkers te krijgen aangaande hun vertrek om daaruit te leren.

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 'exit-formulier'. Daarnaast worden er gesprekken gevoerd met vertrekkende medewerkers.

In 2021 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 aandacht voor duurzame inzetbaarheid en met de relatie met collega's, leidinggevende en de samenwerking en sfeer op de afdeling. Als verbeterpunten worden werkdruk bij sommige organisatieonderdelen en de fysieke werkomgeving genoemd. Aan beide wordt momenteel gewerkt en we hopen met een nieuw pand in de toekomst een grote stap op gebied van fysieke werkomgeving te zetten.

Nieuwe CAO GGZ

Er is een onderhandelingsakkoord over een nieuwe CAO GGZ. Hierin staan de loonontwikkeling en duurzame inzetbaarheid centraal. De nieuwe CAO loopt van 1 december 2021 tot en met 31 december 2024. 2022 zal in het teken staan van de implementatie van nieuwe regelingen uit de CAO, zoals het generatiepact en het balansbudget.

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 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 2021 zijn de voorbereidingen getroffen voor een nieuwe Risico Inventarisatie en Evaluatie voor de locatie in Diemen. Er is een derde preventiemedewerker aangesteld die de werkgever bijstaat bij de uitvoering van preventietaken uit de Arbowet. Ten slotte is er in 2021 een nieuwe vertrouwenspersoon aangesteld, waar medewerkers naar toe kunnen gaan als zij in een werksituatie worden geconfronteerd met ongewenst gedrag. De eerdere vertrouwenspersoon ging in 2021 met pensioen.

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 2021 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 de overige aanvragen rondom deskundigheidsbevordering.

Naast vakgerichte opleidingen en opleidingen gericht op loopbaanontwikkeling, worden er ook opleidingen aangeboden in het kader van nieuwe behandelmethodieken, zoals MDMA-ondersteunde psychotherapie en op het gebied van projectmanagement en adviesvaardigheden. De 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.

“ ARQ Academy speelt een belangrijke coördinerende rol bij het aanbieden van vakgerichte opleidingen.

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 2021 heeft ARQ de voorbereidingen getroffen voor een project om digitale vaardigheden te verbeteren. Het project start in 2022.



“ 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 LHBTI+. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten dragen positief bij aan onze zorg- en dienstverlening.

Het is belangrijk om dit nog meer dan nu te vertalen in beleid en acties; dit staat in 2022 op de agenda. Hierbij kan gedacht worden aan de arbeidsmarktcommunicatie meer hierop aanpassen en het sociaal en P&O beleid bij dit onderwerp verder verdiepen. Samen met leidinggevend en medewerkers zal dit onderwerp verder opgepakt en uitgerold worden.

Vooruitblik

Het jaar 2022 en 2023 zullen in het teken staan van het blijven binden en boeien van medewerkers, het optimaliseren van de duurzame inzetbaarheid en het bijdragen aan een diverse en inclusieve organisatie.



