



Nationaal
Psychotrauma
Centrum



Sociaal Jaarverslag 2024

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
Ontwikkelingen wereldwijd en de impact hiervan	17
Hybride werken en in de toekomst een nieuw onderkomen	17
Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid	18
Deskundigheidsbeleid	19
Duurzame inzetbaarheid	20
CAO GGZ en moderne arbeidsvoorwaarden	21
Arbobeleid	22
Digitalisering	22
Diversiteit	23

1 Voorwoord



1. Voorwoord

ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum is continu in beweging, net zoals de wereld om ons heen. Wij hebben in 2024 weer meer patiënten en cliënten mogen helpen en organisaties kunnen adviseren. Wij hebben samengewerkt in mooie en urgente internationale projecten. We zijn bezig met belangrijke wetenschappelijke onderzoeken en werken aan innovaties voor in onze behandelingen. We blijven ons inzetten én ontwikkelen om mensen, organisaties en samenlevingen te ondersteunen en de psychosociale impact van ingrijpende gebeurtenissen te minimaliseren.

In 2024 deden wij dit met ruim vierhonderd medewerkers, van psychiaters tot facilitaire medewerkers en van beleidsadviseurs en raad van bestuur tot trainers en promovendi. 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: hoop bieden en kennis over psychotrauma delen.

In dit Sociaal Jaarverslag 2024 leest u over de ontwikkelingen in 2024, wat de kengetallen uit het personeelsbestand waren, welk sociaal beleid we voerden en hoe het de medewerkers verging. Vooruitkijkend

“ **De collega’s zijn inspirerend, deskundig en ondersteunend, en de organisatie straalt betrokkenheid en expertise uit.** ”

naar de toekomst richten we ons zoals altijd op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, het binden en boeien van medewerkers, het optimaliseren van de sociale en psychologische veiligheid 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 2024 en hun bijdrage aan het werk van ARQ.



Over ARQ



2. Over ARQ

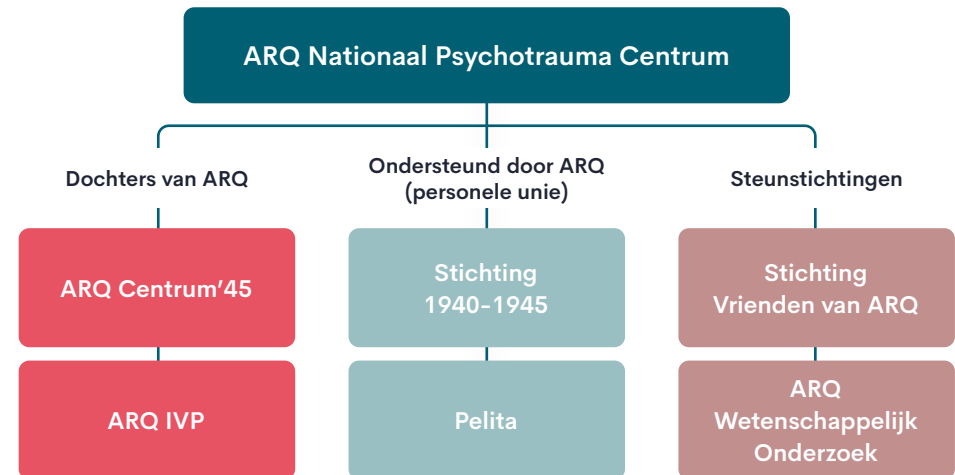
Onze visie, missie en aanbod

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.

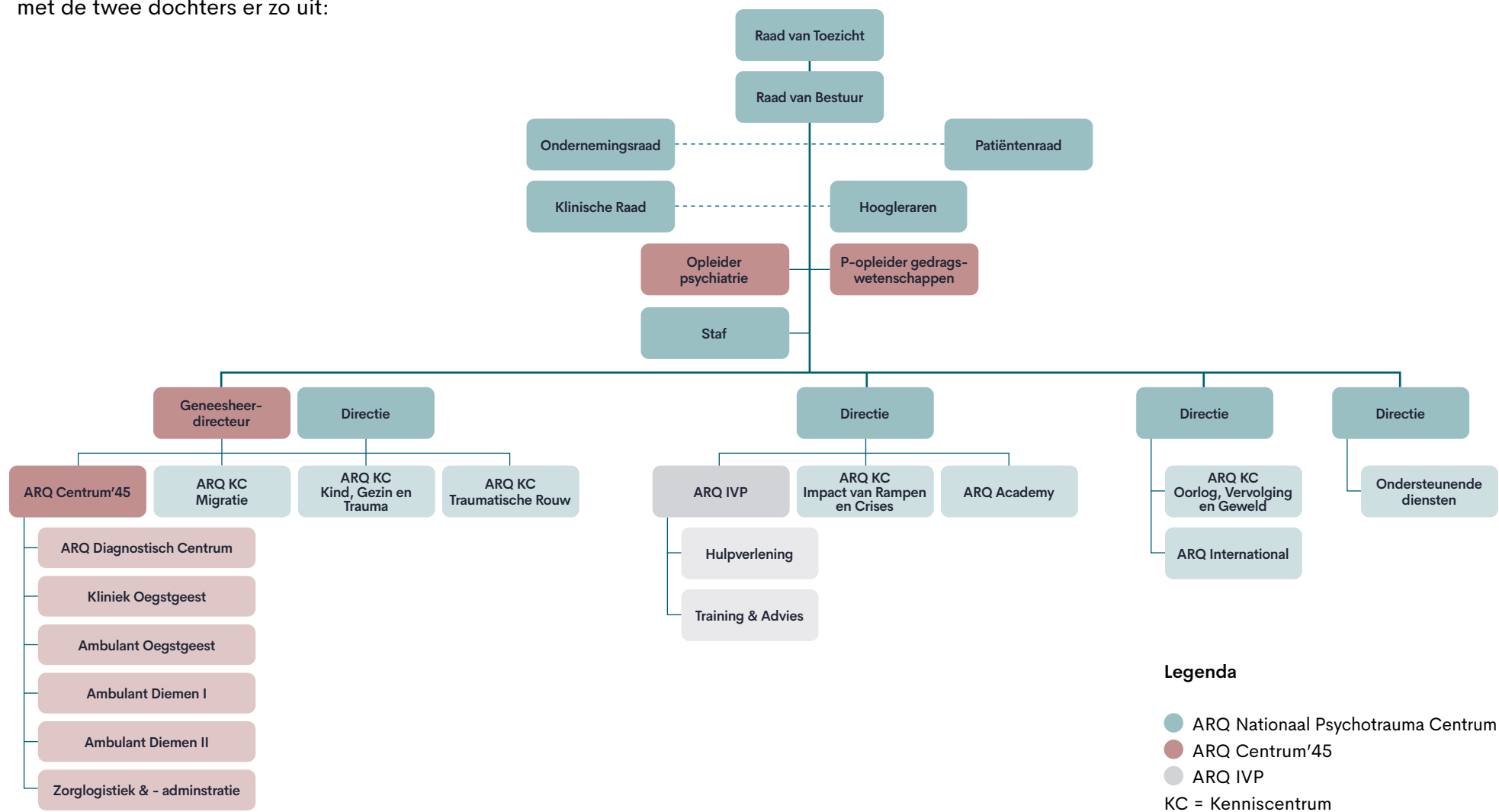
Organisatiestructuur

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 én Stichting 1940-1945 en Stichting Pelita hebben hetzelfde bestuur en toezicht. Alle hanteren de uitgangspunten van de Governancecode Zorg.

De Raad van Bestuur bestond in 2024 uit:

- Melina Kappeyne van de Coppello-Rakic, voorzitter Raad van Bestuur
- Ate Osinga, lid Raad van Bestuur
- Jan-Wilke Reerds, lid Raad van Bestuur tot 1 februari 2024

De Raad van Toezicht had in 2024 de volgende leden:

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

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. Peter Schreuder is 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 tot juni 2024 de voorzitter van de Patiëntenraad. Zij overleed in juni 2024. Zij was bijna een kwart eeuw voorzitter van de Patiëntenraad geweest. Een onafhankelijk voorzitter die voor continuïteit zorgde en het belang van de patiënten goed kon uitdragen; wij missen haar. In 2024 is zij op interim basis opgevolgd door dhr. J.J.M. de Graaff.

ARQ heeft 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 door 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 2024



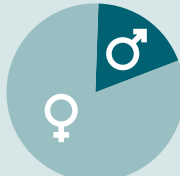
3. Kerngetallen op 31 december 2024

Medewerkers

422 medewerkers
en **335 fte** was de formatie
op 31 december 2024



De vrouw/man
verhouding is
344 vrouwen
78 mannen



De gemiddelde
leeftijd is
46 jaar



Vacatures

In 2024 hebben er
83 vacatures
opengestaan, waarvan er
59 zijn ingevuld in 2024



In totaal zijn
61 personen
in dienst getreden



Van de medewerkers hadden

330 een arbeids-
overeenkomst voor
onbepaalde tijd


92 een arbeids-
overeenkomst voor
bepaalde tijd



ARQ heeft **106 fulltimers**
en **316 parttimers**
Het gemiddelde fte
percentage is **0,77 fte**



In 2024 waren er gemiddeld
11 stagiaires en **31 niet-werknemers**
(werkervaringsplaatsen, vrijwilligers,
gedetacheerden, ZZP-ers e.d.)



In 2024
hebben
23 stagiaires
hun stage afgerond



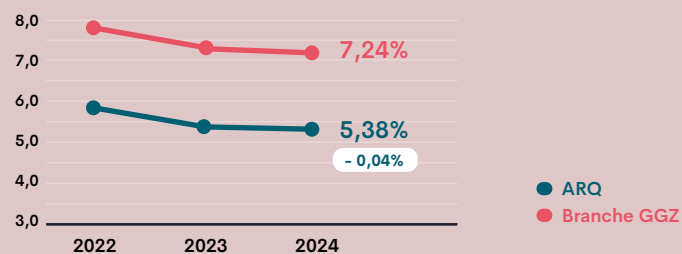
In totaal zijn
62 personen uit dienst
gegaan (aflopen projecten,
promotietrajecten,
pensionering of
opleiding/andere baan.)



Verzuim

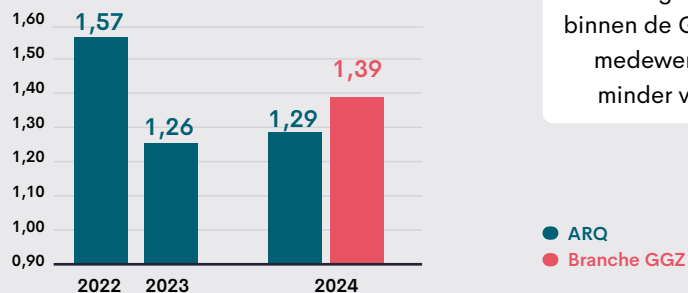
Voortschrijdend verzuimpercentage

Voortschrijdend verzuimpercentage is 5,38 % over 2024.
In de branche GGZ was het voortschrijdende verzuimpercentage 7,24%.



Meldingsfrequentie

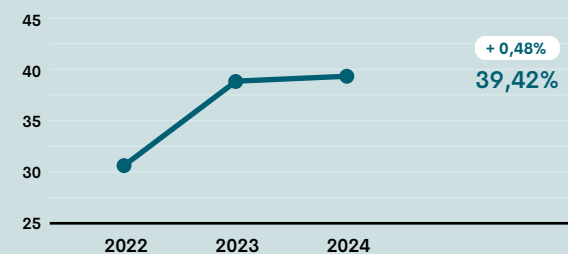
Meldingsfrequentie over 2024 was 1,29.



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

Percentage nulverzuim

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

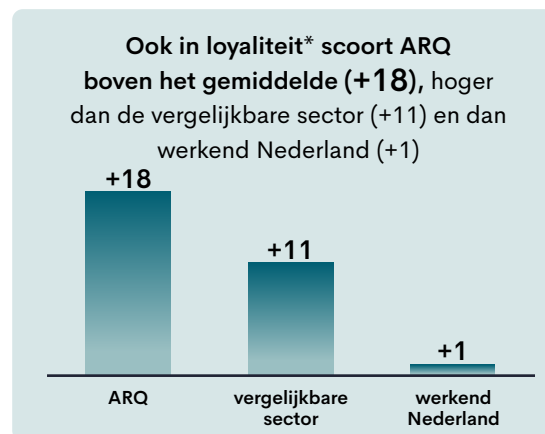
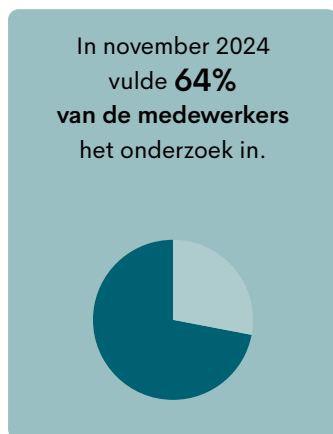


Het percentage nul verzuim laat zien hoeveel medewerkers het afgelopen jaar niet verzuimd hebben. Het aantal medewerkers dat in 2024 niet heeft verzuimd is gestegen in vergelijking met 2023. In 2024 heeft 39,42 % van het totaal aantal medewerkers geen enkele keer verzuimd. In 2023 was dat 38,94 %.



Tevredenheid

Iedere twee jaar voert ARQ een uitgebreid medewerkersonderzoek uit. Tussen deze grote onderzoeken, vinden kleinere puls onderzoeken plaats die gericht zijn op specifieke thema's. In 2024 heeft er een uitgebreid medewerkersonderzoek plaatsgevonden. Het onderzoek vormt de basis voor actieplannen per organisatie(onderdeel), zodat ARQ continu kan werken aan verbetering en eventueel ook aanpassingen kan doorvoeren in het Sociaal- en P&O beleid op basis van deze uitkomsten. De uitkomsten van het onderzoek uit 2024 zijn:



* 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 personeels-instrumenten, de arbeids-verhoudingen en de arbeids-omstandigheden. Het sociaal beleid reguleert daarmee ook het werken en samenwerken van de medewerkers.

Wat wij belangrijk vinden:

- Invulling geven aan het begrip 'goed werkgeverschap', belangrijke thema's zijn: duurzame inzetbaarheid, goede arbeids-omstandigheden en deskundigheids-bevordering.
- Als werkgever aantrekkelijk zijn en blijven, belangrijke thema's zijn: binden en boeien van medewerkers, medewerkers laten groeien binnen hun vakgebied, hen de ruimte en het vertrouwen te geven, en daarin te investeren. Daarbij kennen we aantrekkelijke arbeids-voorwaarden en uitstekend werkklimaat.
- Medewerkers 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.
- Een toekomstbestendige organisatie met goede organisatie-, gezags- en zeggenschapsverhoudingen.

- Een organisatie zijn waarin iedereen zich welkom, veilig, gewaardeerd en thuis voelt. Een inclusieve omgeving waar medewerkers zich kunnen ontwikkelen. ARQ streeft daarbij naar een zo divers mogelijk medewerkers-bestand. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten dragen positief bij aan onze zorg- en dienstverlening.
- Medewerkers voorzien van goede materiële voorzieningen, zowel thuis als ook op kantoor; gebaseerd op de Arbo-wetgeving en de Arbo-eisen en binnen de mogelijkheden van ARQ.
- Het bevorderen van het welzijn, de gezondheid en veiligheid van medewerkers staat bij ons voorop. ARQ hanteert beleid dat elke vorm van ongewenst gedrag tegengaat en hecht groot belang aan een sociaal veilige omgeving en ook een psychologisch veilige omgeving, waarin iedereen zich durft uit te spreken, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt. Het spreekt voor zich dat ARQ ook streeft naar een fysiek veilige werkomgeving.

De Ondernemingsraad denkt mee

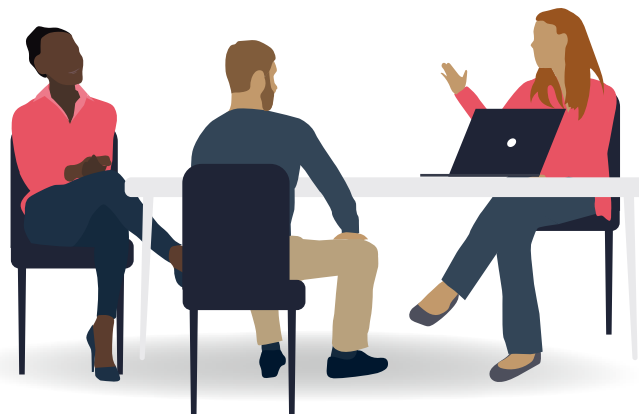
De Ondernemingsraad vertegenwoordigt de medewerkers van ARQ. De raad denkt mee en neemt initiatief over hoe ARQ een prettige en veilige werkomgeving kan zijn en blijven. Wanneer medewerkers hun kwaliteiten optimaal kunnen inzetten, kan ARQ zijn doelstellingen het beste verwezenlijken. Standaard staan 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 2024 vroeg de Raad van Bestuur de Ondernemingsraad om advies over:

- Aanstelling programmadirecteur ad interim
- Inzetten van een extern bureau voor het uitvoeren van een scan van de bedrijfsvoering van ARQ Centrum'45
- Inrichten van een aparte afdeling Functioneel Beheer en Stuurinformatie
- Herinrichting van het bestuurscentrum
- Inzetten van een programmamanager huisvesting

De Raad van Bestuur verkreeg in 2024 de instemming van de Ondernemingsraad over:

- Geactualiseerd Sociaal- en P&O beleid
- Geactualiseerd beleid rondom ongewenst gedrag
- Aangepast aanstellingsbeleid, waarin het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag voor alle functies vast onderdeel uitmaakt van de aanstellingsprocedure
- Veranderen van de functie van Privacy Officer naar een functie van Functionaris gegevensbescherming
- Nieuwe arbodienst per 1 januari 2025



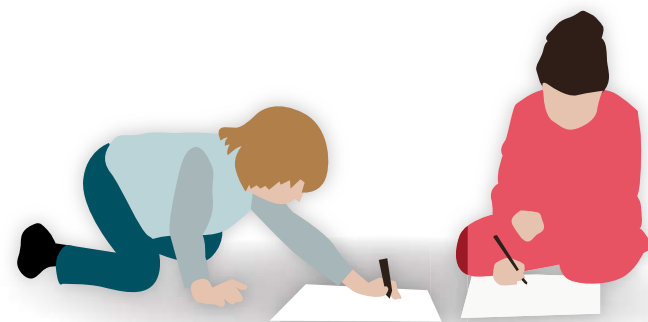
Ontwikkelingen wereldwijd en de impact hiervan

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 meervoudig partijdig opstellen en geen politieke uitspraken doen. Wij zijn er voor álle getroffen en werken samen met veel partijen die ons daarin helpen door mee te denken, ons opdrachten te verstrekken of samen met ons voor getroffen te zorgen. Die partijen zijn belangrijk voor getroffen en getroffen zijn onze eerste prioriteit.

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 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.

“ We willen iedereen die aan onze deur klopt en onze hulp nodig heeft, hoop en hulp geven.



Hybride werken en in de toekomst een nieuw onderkomen

Op dit moment huist ARQ in Diemen en Oegstgeest, waarbij ARQ in Oegstgeest twee locaties heeft. In 2024 zijn vervolgstappen gezet in de zoektocht naar optimale huisvesting voor ARQ, waarbij ARQ ondersteund wordt door een extern organisatieadviesbureau. Er is een programma van eisen voltooid evenals een locatieanalyse. Er is daarnaast gewerkt aan het financiële kader voor de nieuwe huisvesting. Door deze voorbereidingen heeft ARQ een specifieke zoekopdracht geformuleerd, waarmee zij in de eerste helft van 2025 de markt op kan om op zoek te gaan 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. Binnen ARQ wordt er waar mogelijk ook hybride gewerkt, om zo het werk naar eigen inzicht te kunnen combineren met de privé situatie en persoonlijke behoeften, een belangrijke arbeidsvoorwaarde. In 2025 wordt een Projectgroep/werkstroom opgericht om ARQ te begeleiden in de overgang naar nieuwe huisvesting. Deze werkstroom omvat het vaststellen van een strategisch huisvestingskader, het ontwikkelen van efficiënte werk- en zorgconcepten en het voorbereiden en implementeren van de fysieke verhuizing van medewerkers en cliënten. Door de interne organisatie optimaal voor te bereiden op de nieuwe werkomgeving, draagt deze werkstroom bij aan een soepele en succesvolle overgang.

“ **Binnen ARQ wordt er waar mogelijk hybride gewerkt, om zo het werk naar eigen inzicht te kunnen combineren met de privé situatie en persoonlijke behoeften.** ”



“ Na mijn opleiding tot klinisch psycholoog heb ik de kans gekregen binnen ARQ te blijven werken. Er is ruimte voor verdieping en dat is volgens mij vrij zeldzaam geworden in het GGZ-landschap.

Lees het hele verhaal van Irene [hier](#)



Arbeidsmarkt: wervings-, selectie- en aanstellingsbeleid

Bij ARQ zien wij langere doorlooptijden op vacatures. Daarin staan we niet alleen. Er is nu eenmaal sprake van een krappe arbeidsmarkt. ARQ profileert zich steeds meer als aantrekkelijke werkgever. Met een duidelijk employer brand onderscheiden we ons: werken bij ARQ betekent dat je impact hebt op de mens en maatschappij: betekenisvol werk. Medewerkers krijgen veel kansen om zichzelf te ontplooien. Ook zijn er binnen ARQ unieke en

zeer ruime mogelijkheden om deel te nemen aan wetenschappelijk onderzoek. In het eerste kwartaal van 2025 lanceerden we de nieuwe werken-bij-ARQ-website met inspirerende ervaringsverhalen van medewerkers:

werkenbij.arq.org

ARQ gaat als expert organisatie veel externe samenwerkingsverbanden aan om impact te kunnen maken voor de doelgroepen die wij willen helpen. Het samenwerken met andere instellingen, overheden, NGO's en bedrijven, biedt bijzondere ontwikkelingskansen en via

onze zeven bijzonder hoogleraren aan vijf verschillende universiteiten, is er direct toegang tot de nieuwste wetenschappelijke ontwikkelingen.

ARQ kent naast een wervings- en selectiebeleid voor medewerkers ook een apart beleid voor stages, werkervarings- en vrijwilligersplaatsen: werkenbij.arq.org/werken-en-leren. In 2024 waren er daarvan gemiddeld 42 werkzaam binnen 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 2024 hebben veel medewerkers daarom opleidingen en trainingen gevolgd.

Daarnaast is de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers essentieel voor 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.



“ **Ik begin binnenkort met de GZ-opleiding. Ik ben ontzettend blij met deze kans!** ”

Lees het hele verhaal van Jan-Paul [hier](#)

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 door een extern bureau VREST in te schakelen dat de software levert, het traject coördineert en de psychiaters ondersteunt bij de portfolio.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid was in 2024 net als in voorgaande jaren een belangrijk thema en dat blijft het ook in komende jaren. De pensioenleeftijd stijgt waardoor medewerkers langer doorwerken. ARQ vindt het belangrijk om te investeren in medewerkers en in hun duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, zodat medewerkers vitaal en gemotiveerd kunnen (blijven) werken. Om dat mogelijk te maken heeft ARQ 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: werkenbij.arq.org/over-arq/arbeidsvoorwaarden.

“ **Duurzame inzetbaarheid was in 2024 een belangrijk thema.** ”



- Mogelijkheden tot loopbaancoaching en algemene coaching aangeboden.
- Een breed generatiepact, zodat medewerkers die tenminste vijf jaar in dienst zijn en die ten hoogste vier jaar voor het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd zitten, ervoor 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.
- Een Balansbudget voor een betere balans in het werk.
- Daarnaast heeft ARQ een 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. Het gehele jaar door biedt ARQ stoelmassages aan voor medewerkers.

Nieuwe 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 2024 zijn de onderhandelingen voor een nieuwe CAO GGZ begonnen.

Van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden is in 2024 volop gebruik gemaakt. Dit meerkeuzesysteem levert een bijdrage aan een modern pakket, waarbij er aandacht is voor duurzame inzetbaarheid, een prettige werkomgeving en een betere werk-privé balans.

Tot slot is hybride werken voor ARQ een belangrijke arbeidsvoorwaarde die binnen onze organisatie, waar mogelijk, volop wordt ingezet.

Arbobeleid en sociale en psychologische veiligheid

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 liet zich in 2024 adviseren op het gebied van arbodiensten door Zorg van de Zaak. Er is een vaste bedrijfsarts verbonden aan ARQ, die werkzaam is op locatie. Inmiddels is de overstap gemaakt naar een andere arbodienst: Baken5. Deze organisatie sluit goed aan bij de visie van ARQ op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

ARQ vindt het belangrijk om een sociaal, psychologisch en fysiek veilig klimaat te creëren. In 2024 is een geactualiseerd beleid rondom ongewenst gedrag vastgesteld door de Raad van Bestuur, waarmee de Ondernemingsraad heeft ingestemd en waaraan ook de klachtencommissie en de vertrouwenspersonen hebben meegewerkt. In overleg met diverse medezeggenschapsorganen wordt gekeken hoe de veiligheid nog verder geoptimaliseerd kan worden.

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. In 2024 is een aparte afdeling Functioneel beheer en Stuurinformatie opgericht om deze ontwikkeling mede te ondersteunen en systemen beter onderling en op processen te laten aansluiten. In 2024 is een ARQ-breed AI-beleid ontwikkeld, dat de basis vormt voor een verantwoord en innovatief gebruik van kunstmatige intelligentie binnen ARQ.



“ **In 2024 is een ARQ-breed AI-beleid ontwikkeld, dat de basis vormt voor een verantwoord en innovatief gebruik van kunstmatige intelligentie binnen ARQ.** ”

“ 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 streven naar een vertegenwoordiging naar arbeidsvermogen, culturele diversiteit, gender, leeftijd en LHBTIQ+. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten dragen positief bij aan onze zorg- en dienstverlening.

In 2024 heeft het programma Diversiteit, Inclusiviteit en Gelijkwaardigheid gelopen. Er is een survey onder de medewerkers uitgezet om zo gericht te kunnen werken aan diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid. In 2024 zijn de contouren geschetst van een visienota Diversiteit, Inclusiviteit en Gelijkwaardigheid.

Vooruitblik

Het jaar 2025 zal in het teken staan van het blijven binden en boeien van medewerkers, grote inzet op arbeidsmarktcommunicatie om de werving van nieuwe medewerkers te bevorderen, het optimaliseren van de duurzame inzetbaarheid, het bijdragen aan een diverse en inclusieve organisatie en het optimaliseren van de sociale en psychologische veiligheid binnen ARQ.



Voor meer informatie

Meer informatie over het werk en de projecten van ARQ is te vinden op [arq.org](https://www.arq.org). Op [werkenbij.arq.org](https://www.werkenbij.arq.org) zijn verhalen van medewerkers te lezen en staat veel informatie over ARQ als werkgever.

