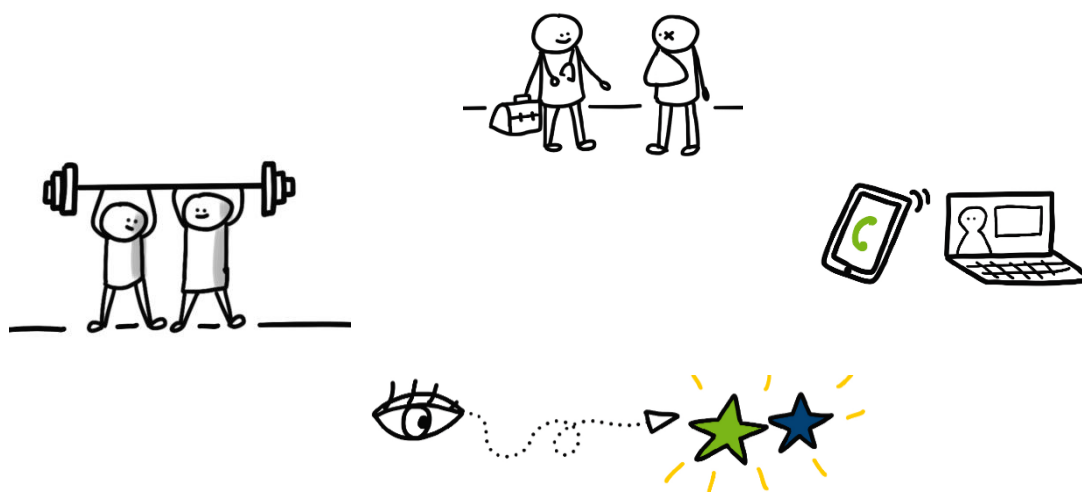


LHV JAARPLAN 2020



Inhoud

1. Werkwijze jaarplan 2020

2. Uitgangspunten LHV

3. Prioriteiten 2020

1. Bevlogen huisartsen met tijd voor de patiënt

- 1a. Meer tijd voor de patiënt
- 1b. ANW
- 1c. Huisartsentekorten
- 1d. Arbeidsmarkt ondersteunend personeel

2. Vooruitkijken en vernieuwen

- 2a. Langetermijnaanpak prioritaire thema's

3. Excellente dienstverlening, ondersteunen van de huisarts

- 3a. Contractering
- 3b. Werkgeverschap en CAO
- 3c. ICT

4. Krachtenbundeling, belangenbehartiging en imago

- 4a. Vereniging van alle huisartsen en krachtenbundeling huisartsenorganisaties
- 4b. Aanbod LHV voor alle huisartsen relevant

1. Werkwijze jaarplan 2020

Er is 1 LHV, voor alle huisartsen, landelijk en regionaal. Er moeten duidelijke keuzes worden gemaakt in waar we voor zijn, hoe we dingen doen en wat we wel en niet oppakken. De Beleids-, Planning- en Control Cyclus (BPCC) is daar onderdeel van. Ook dit jaar zijn bij kringen, LHV-Wadi, LOVAH, landelijk bestuur en MT, medewerkers en stakeholders de thema's opgehaald die in 2020 onze gezamenlijke prioriteit verdienen. Deze prioriteiten krijgen richting aan de hand van onze leidende principes, daarbij ook kijkend naar de lange termijn.

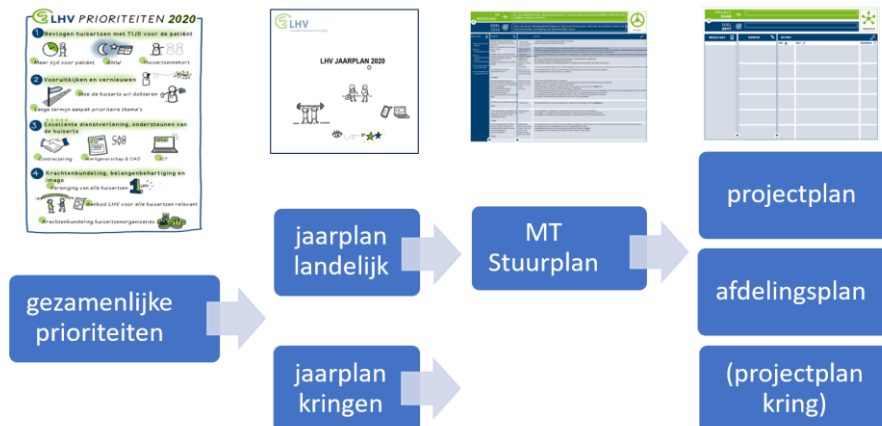


Tijdens de tweedaagse van de Ledenraad in juni 2019 is extra aandacht besteed aan hoe we op deze prioriteiten en als vereniging zoveel mogelijk impact kunnen maken. Dat een onderwerp voor ons belangrijk is, wil nog niet zeggen dat wij de aangewezen partij zijn om hier invloed op uit te oefenen en resultaten op te boeken. Ook de aanpak waarmee we met een prioriteit aan de slag gaan, bepaalt hoeveel impact we kunnen hebben. Bij de gekozen aanpak is zowel oog nodig voor wat hier en nu speelt bij de huisarts als ook voor wat op de lange termijn de meest duurzame en kansrijke strategie is.

Dit alles geeft ons houvast om keuzes te maken in wat in 2020 onze absolute prioriteit verdient, wat we wél, maar ook wat we níét doen, ook als gedurende het jaar nieuwe vragen opkomen. Het doel is herkenbaar en voorspelbaar te zijn, maar ook effectief en efficiënt en de beperkte capaciteit in te zetten op dat wat het belangrijkste en meest kansrijk is.

Het landelijke jaarplan is bedoeld om de Ledenraad, het landelijk bestuur, de kringbesturen en het verenigingsbureau houvast te geven bij de invulling van hun rol. Het bestuur is er voor verantwoordelijk dat het jaarplan 2020 kan worden uitgevoerd. De Ledenraad houdt toezicht op het bestuur, levert namens de leden input en expertise op het 'wat' en vormt de schakel tussen landelijk en kringen.

Het landelijke jaarplan omvat de onderwerpen die in 2020 onze eerste prioriteit verdienen. Het bevat daarmee dus zeker niet alle activiteiten van de LHV voor komend jaar. Het jaarplan wordt door het verenigingsbureau verder uitgewerkt tot een bureauplan (MT Stuurplan 2020), dat vervolgens wordt uitgewerkt tot projectplannen en afdelingsplannen.



2. Uitgangspunten LHV

MISSIE VAN DE LHV

'Wij ondersteunen huisartsen zodat zij bevlogen hun werk kunnen doen en tijd hebben voor de patiënt'

ONZE LEIDENDE PRINCIPES

- Wij leveren excellente dienstverlening aan leden;
- kijken vooruit en staan open voor verandering;
- bundelen onze krachten om écht iets te betekenen voor huisartsen;
- bouwen aan open en eerlijke relaties zodat we worden gezien als dé betrouwbare gesprekspartner.

ONZE KERNWAARDEN

#Samenwerken
#Kwaliteit
#Hulpvaardig
#Verbinden
#Durf



Landelijke Huisartsen Vereniging

Huisartsenzorg is en blijft persoonsgerichte en generalistische zorg, laagdrempelig en toegankelijk voor iedereen. De LHV ondersteunt de huisarts daarbij, zodat hij voldoende tijd voor patiënten heeft en bevoegen zijn werk kan doen. Het leveren van excellente dienstverlening staat daarbij centraal in alles wat we doen. Dat is immers onze toegevoegde waarde naar onze leden toe. We maken graag persoonlijk contact en doen altijd net iets meer dan van ons verwacht wordt. We behartigen de belangen van de huisarts, bieden onze leden praktijkondersteuning, beantwoorden juridische en personele vragen, leggen nieuwe wetgeving eenvoudig uit en organiseren scholing.

Doordat we ieder signaal en elke vraag uit het veld deskundig en met zorg behandelen, weten we wat er leeft bij onze leden en kunnen we daar adequaat op inspelen. Vervolgens zorgen we ervoor dat anderen ons werk kunnen vinden, zodat we samen kunnen leren.

De zorg is altijd in beweging en verandert snel. In het belang van de huisartsenzorg staan we open voor verandering en kijken we vooruit. Onze organisatie blijft niet achter, maar durft achterhaalde principes en werkwijzen los te laten en nieuwe te omarmen om zo juist het voortouw te nemen in dit dynamische landschap.

We bundelen onze krachten om écht iets te betekenen voor huisartsen. Samen staan we immers sterk. Als collega's met elkaar, maar ook wij als vereniging met onze leden en partnerorganisaties. Daarbij richten we ons vooral op overeenkomsten en niet zozeer op verschillen.

Als we duidelijke keuzes maken in wat we wél en niet doen – en dat ook vertellen -- blinken we uit in ons werk en kunnen we echt het verschil maken voor onze leden. We luisteren naar de ander en proberen te achterhalen wat die ander écht bedoelt. We zeggen wat we denken, nemen initiatief en proberen de huisarts, samen met andere partijen binnen de zorgsector, zo goed mogelijk van dienst te zijn.

We bouwen constant aan open en eerlijke relaties zodat we binnen onze organisatie, maar vooral ook door onze leden en stakeholders, worden gezien als dé betrouwbare gesprekspartner.

3. Prioriteiten 2020

1. Bevlogen huisartsen met tijd voor de patiënt

Met veel enthousiasme zijn in Woudschoten de kernwaarden en kerntaken van de huisarts opnieuw vastgesteld. Daarmee is het kader bepaald voor wat het huisartsenvak inhoudt en wat het betekent om huisarts te zijn. In de dagelijkse praktijk wordt het werkplezier van de huisarts in grote mate beïnvloed door de nog altijd toenemende werkdruk en het gevoel dat ook de ketenpartners niet de oplossingen kunnen bieden die nodig zijn. In het hoofdlijnenakkoord zijn afspraken gemaakt om de werkdruk te verminderen, de samenwerking te verbeteren en meer ondersteuning te realiseren voor in de huisartsenpraktijk. De resultaten hiervan zijn nog maar zeer beperkt merkbaar voor de individuele huisarts. Dit betekent dat de samenhangende opgaven van meer tijd voor de patiënt (MTVDP), de knellende avond-, nacht- en weekenddiensten (ANW), het huisartsentekort en de knellende arbeidsmarkt met betrekking tot het ondersteunend team topprioriteit verdienen. Daarnaast moeten we inzetten op de samenwerking met aanpalende domeinen, met name de ggz en de ouderenzorg. Oplossingsrichtingen worden mede bepaald door hoe huisartsen nu en in de toekomst willen werken. Hiervoor maken we gebruik van de uitkomsten die hierover in 2019 door de LHV worden verzameld. We volgen daarbij de nieuwe wetgeving voor de inzet van zzp'ers, de aangekondigde opvolger van de wet DBA, op de voet. Deze kan immers grote invloed hebben op de mogelijkheden en keuzes in hoe het vak uit te oefenen en de onderlinge verhoudingen.



1a. Meer tijd voor de patiënt

De inzet voor komend jaar is het verzamelen en delen van goede voorbeelden. Ook is het een taak van de LHV om het probleem en de gewenste oplossingen bij verschillende stakeholders te agenderen. Daarmee willen we huisartsen oplossingen aanreiken om de werkdruk in hun eigen praktijk te kunnen aanpakken.



Beoogde resultaten LHV

- In 2020 zijn de uitkomsten van alle pilots verzameld om de overlegteams te voeden voor hun gesprek met de zorgverzekeraar in de regio.
- Er is een tool opgeleverd waarmee het aanbod in de huisartsenpraktijk kan worden afgebakend.
- De bestaande website met goede voorbeelden is onderhouden en verder onder de aandacht gebracht bij huisartsen.



1b. ANW

De inzet voor 2020 richt zich op een beperking van de hulpvragen die op de huisartsenpost worden behandeld (alleen echte spoedvragen worden nog behandeld) om zo een reductie van het aantal huisartsen dat in de nacht werkzaam is te realiseren. Het streven is dat alle huisartsenposten uiteindelijk alleen U1- en U2-zorgvragen zien in de nacht. Daarmee willen we de werklust van de huisartsen omlaag brengen in de nacht voor meer fitte huisartsen tijdens de dag. De LHV doet dit samen met InEen en VPHuisartsen en stemt af met het NHG.



Beoogde resultaten LHV

- Per 1-1-2020 zijn er met ondersteuning van de projectgroep ANW meer dan vijf pilots waarbij alleen U1- en U2-zorgvragen worden gezien in de nacht.
- De lessen van deze pilots zijn gedeeld met anderen, zodat alle huisartsenposten eind 2020 deze werkwijze kunnen toepassen.

- Kennis over alle andere lopende pilots en best practices zijn beschikbaar voor huisartsen en huisartsenposten.
- De LHV heeft in 2020 deelgenomen aan het realiseren van Centrale Zorgcoördinatie.
- Er zijn afspraken gemaakt met alle relevante stakeholders (waaronder zorgverzekeraars en VWS), met als doel de acute zorg toekomstbestendig te maken.
- LHV, InEen en VPHuisartsen hebben met de leden gesproken over mogelijkheden in de organisatie van de dagzorg voor het verminderen van de vraag in de ANW-uren.
- De richtlijn Bereikbaarheid en Beschikbaarheid is geüpdatet.



1c. Huisartsentekorten

De LHV wil huisartsen informatie bieden ter ondersteuning van de gevolgen die zij ondervinden van huisartsentekorten. Tevens willen wij huisartsenorganisaties informatie bieden ter ondersteuning van een regionale aanpak voor huisartsentekorten. Daarnaast willen we relevante stakeholders bewegen tot actie. Op de prioriteit huisartsentekorten werkt de LHV zowel vanuit het eigen plan van aanpak als aan uitvoering van het gezamenlijk plan van aanpak met VWS.



Beoogde resultaten LHV

- Oplossingen om oorzaken van (dreigende) tekorten tegen te gaan, zijn geïnventariseerd en gedeeld via de in 2019 opgezette website.
- We hebben ondersteuning geboden aan huisartsen en huisartsenorganisaties door hen advies te bieden en door het verzamelen, creëren en publiceren van informatie en ondersteuningsmaterialen.
- In 2020 is met de belangrijkste stakeholders (o.a. met de zorgverzekeraars, huisartsenopleidingen, het Capaciteitsorgaan en de Huisarts Opleiding Nederland) afgestemd over hun bijdrage aan de aanpak.
- Het gezamenlijke plan van aanpak LHV en VWS over balans in de huisartsenzorg is uitgevoerd.
- We hebben politiek en media benaderd om een correct beeld te schetsen en om de besluitvorming te beïnvloeden.



1d. Arbeidsmarkt ondersteunend personeel

De LHV zet voor 2020 in op nieuwe instroom van ondersteunend personeel, door huisartsen te ondersteunen bij het opleiden, werven en selecteren. Tevens focussen we op het behouden en optimaal inzetbaar houden van huidig personeel in de huisartsenpraktijk. Hierbij gaat het om het boeien en binden van personeel, het verbeteren van de kwaliteit, aandacht hebben voor ontwikkeling van personeel en het stimuleren van een optimale praktijkvoering. Hiermee helpen we huisartsen om, nu en in de toekomst, de beschikking te hebben over voldoende goed ondersteunend personeel. Op deze prioriteit werkt de LHV samen met verschillende veldpartijen en met de SSFH. De invulling van deze prioriteit hangt samen met punt 3b Werkgeverschap en CAO.



Beoogde resultaten LHV

- We hebben praktische ondersteuning en dienstverlening geboden aan leden, onder andere door te zorgen dat de LHV-website actuele, toegankelijke informatie bevat op het gebied van personeel en door het opleveren van praktische tools.

- Er zijn goede randvoorwaarden gecreëerd om voldoende mensen goed te kunnen opleiden (samenwerking met opleidingen, verbeteren van organisatie van stages en ontzorgen van opleiders).
- In samenwerking met Cao-partijen is er gewerkt aan een visie op de (toekomstige) werknemer in de huisartsenzorg en aan de implementatie van die visie.

2. Vooruitkijken en vernieuwen

De belangrijkste thema's en prioriteiten voor de huisartsenzorg zijn goed in beeld en worden allen actief opgepakt door de LHV. Het is ook nodig om vooruit te kijken, naar wat er nodig is voor de toekomst, voor een toekomstbestendige huisartsenzorg. De steeds toenemende vraag naar zorg en de groeiende complexiteit kunnen niet worden opgevangen met de huidige manier van werken. Het is nodig om ook voor de langere termijn te kijken naar andere manieren van werken en organiseren in de huisartsenzorg. Dit vraagt om een brede blik en prikkelende en vernieuwende aanpak. Deze aanpak willen wij ontwikkelen, zodat we die de komende jaren kunnen toepassen op de voor huisartsen belangrijke onderwerpen.



2a. Langetermijnaanpak prioritaire thema's

Als LHV willen we ons verder bekwamen in een langetermijnaanpak voor langlopende prioritaire vraagstukken. Deze manier van kijken en werken moet een plek krijgen in onze beleidscyclus. Zo zorgen we dat we een hogere en langdurigere impact kunnen hebben op de prioritaire thema's.



Beoogde resultaten LHV

- In 2020 is een methodiek geselecteerd die ingezet kan worden om bij langlopende prioritaire thema's een langetermijnvisie en -aanpak te kunnen bepalen, waarin vraagstukken in samenhang worden gezien en die past bij de leidende principes van de vereniging en de toekomstvisie.
- In 2020 zijn pilots uitgevoerd met deze methodiek door dit toe te passen op twee langlopende prioritaire thema's, in voorbereiding op het jaarplan en de activiteiten voor 2021. Het gebruik van de methode en de opbrengsten hiervan zijn geëvalueerd.

3. Excellente dienstverlening, ondersteunen van de huisarts

Het contact met de leden en het beantwoorden van hun vragen, persoonlijk of met door ons ontwikkelde producten en opleidingen, is een kernactiviteit voor de LHV. We ondersteunen de huisartsen binnen onze mogelijkheden en met de huidige capaciteit door zo goed mogelijk hun vragen te beantwoorden en praktisch toepasbare producten te ontwikkelen die zij kunnen gebruiken in hun dagelijkse praktijk. In 2020 geven we extra prioriteit aan het verbeteren van de ondersteuning van de contractering, het uitvoeren van het werkgeverschap en de CAO en de grote opdracht die bij de huisartsen ligt om hun ICT te vernieuwen en aan wettelijke verplichtingen te voldoen.



3a. Contractering

Huisartsen hebben individueel nauwelijks invloed op de inhoud van hun contract. Ze voelen letterlijk dat het tekenen bij het kruisje is. Door ons te organiseren (verbinden) en te scholen (versterken) zorgen we dat huisartsen en hun vertegenwoordigers een betere gesprekspartner zijn voor verzekeraars. Tevens oefenen we als LHV onze invloed uit om de contracten te verbeteren. Door betere contracten helpen we huisartsen(praktijken), zodat ze in staat worden gesteld maatwerk te leveren in de

patiëntenzorg met een zo laag mogelijke regeldruk. Door landelijk coördinatie te voeren op organisatie van het proces, de (overleg)teams en deze te ondersteunen en onze diensten daarop af te stemmen, kunnen wij een verschil maken ten opzichte van resultaten die worden behaald door andere belangenorganisaties en zorgaanbieders.



Beoogde resultaten LHV

- In 2020 zijn de ingestelde overlegteams getraind en versterkt.
- Is er informatie gedeeld en kennis overgebracht aan de overlegteams.
- Eind 2020 is er een ordentelijk jaarproces rondom contractering, dat is ingebed in de reguliere organisatie en werkwijze van de LHV.



3b. Werkgeverschap en Cao

Het is van belang een aantrekkelijke sector te blijven voor huidige en toekomstige werknemers. Er zijn afspraken gemaakt die moeten leiden tot een toekomstbestendige cao ter ondersteuning van de werkgevers en werknemers in de huisartsenzorg. De cao's huisartsenzorg en hidha zijn in 2019 beiden opnieuw afgesloten, met een looptijd van twee jaar. Dit geeft de huisartsen, gezondheidscentra en huisartsenposten zekerheid over de arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers in de huisartsenzorg en geeft ruimte om een aantal vraagstukken voor de toekomst voor te bereiden. Als LHV ondersteunen we werkgevers in de huisartsenzorg om aantrekkelijk te zijn en te blijven voor personeel. Met de werknemersorganisaties is afgesproken dat er een verkenning komt van de integratie van de cao's. Een gezamenlijk plan voor duurzame inzetbaarheid is opgesteld en er vindt een actualisering van functiewaarderingen plaats. Dat sluit aan op het gesprek dat met de Ledenraad is gestart over de rol van de huisarts als werkgever. Een deel van de activiteiten op dit gebied wordt uitgevoerd door- of is in samenwerking met SSFH.



Beoogde resultaten LHV

- Verschillende referentiefuncties met bijbehorende inschaling van functies binnen het ondersteund team zijn geactualiseerd.
- Een voorstel voor de integratie van de cao's en voor een functiebeschrijving en -waardering van de functie Hidha zijn gemaakt.
- We hebben nader vormgegeven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgeverschap en werknemerschap en deze versterkt.
- We hebben gewerkt aan het realiseren van een visie op de (toekomstige) werknemer in de huisartsenzorg, uitvoering gegeven aan het programma duurzame inzetbaarheid, het realiseren van een toegankelijke, eenduidige en praktische Cao Huisartsenapp en het bevorderen van de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt.



3c. ICT

Omdat ICT een belangrijke randvoorwaarde is voor huisartsen, hun vak en de praktijkvoering, wil de LHV zorgen dat de huisartsenzorg optimaal wordt ondersteund door een passende, toekomstgerichte digitale zorginformatie-infrastructuur. Dat geldt niet enkel in de dagpraktijk, maar ook tijdens avond-, nacht- en weekenddiensten en in de programmatische multidisciplinaire samenwerking. Daarbij zetten we komend jaar in op strategie, veiligheid en privacy, uitwisseling van gegevens tussen zorgverleners onderling en naar patiënten, e-health en de doorontwikkeling van de

HIS'en. De LHV werkt op deze prioriteit op alle punten nauw samen met het NHG en InEen.



Beoogde resultaten LHV

- In 2020 is nader invulling gegeven aan de gezamenlijke opgestelde visie met NHG en InEen en de daarin gespecificeerde roadmap.
- Er is gestart met de implementatie van het programma Medicatieoverdracht.
- Er is een voorstel uitgewerkt voor samenwerking in de regio op het gebied van ICT-kennis, capaciteit en voorzieningen.
- Leden zijn geïnformeerd over ontwikkelingen en mogelijkheden van e-health en er is scholing ontwikkeld op het gebied van e-consult.
- Het project XIS, gericht op de doorontwikkeling van de HIS'en, is in 2020 voortgezet.
- Het programma OPEN is gecontinueerd en huisartsen zijn hierover geïnformeerd.

4. Krachtenbundeling, belangenbehartiging en imago

Krachtenbundeling van huisartsen gaat in eerste instantie over de LHV zelf. Het gedachtegoed van 1 LHV voor alle huisartsen, onze kernwaarden en onze leidende principes moeten ook door alle huisartsen en toekomstig huisartsen zo worden ervaren. Vandaaruit zoeken we de samenwerking met andere huisartsenorganisaties voor een stevig huisartsengeluid en voor antwoorden op de ontwikkelingen in de zorg en maatschappij. Dit vraagt om een open blik en houding ten opzichte van onszelf en de partners om ons heen.



4a. Vereniging van alle huisartsen en krachtenbundeling huisartsenorganisaties

Het lidmaatschap van de LHV moet voor iedere huisarts een vanzelfsprekendheid zijn en blijven. Dit vraagt om een effectieve en efficiënte rol van de LHV, regionaal en landelijk. We willen een vereniging zijn met een evenwichtige en eigentijdse democratie en besluitvorming en met een moderne en persoonsgerichte ledenbenadering. In 2020 gaan we daarom een volgende fase in met verenigingsontwikkeling, voortbouwend op hetgeen al ontwikkeld is en de uitkomsten van de heidagen van de Ledenraad van juni 2019. We maken zoveel mogelijk gebruik van de expertise en deskundigheid van iedereen binnen de LHV, medewerkers, bestuurders, Ledenraad en leden. Het doel is om gezamenlijk al werkende weg te komen tot realistische en uitvoerbare voorstellen met draagvlak. Daarnaast blijven we ons inzetten voor steeds nauwere samenwerking met andere landelijke huisartsenorganisaties. Dit leidt ertoe dat de vereniging goed aansluit bij de belevingswereld en wensen van de leden.



Beoogde resultaten LHV

- De in 2019 ingestelde overkoepelende werkgroep MOVE heeft drie samenhangende voorstellen gedaan voor:
 - Een effectieve en efficiënte rol van de LHV in de regio. De opbrengsten van de werkgroep Regionalisering zijn daarin meegenomen.
 - Een evenwichtige en eigentijdse democratie en besluitvorming.
 - Het verder toewerken naar een moderne en persoonsgerichte ledenbenadering (zoals omschreven in punt 4b).

- In 2020 zijn het gezamenlijke verhaal en de uitgangspunten voor samenwerking met het NHG en InEen verder verdiept. Er zijn gezamenlijke bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd met leden, bestuur en medewerkers van de landelijke huisartsenorganisaties.



4b. Aanbod LHV voor alle huisartsen relevant

In 2020 zet de LHV er op in dat leden een hogere toegevoegde waarde van het lidmaatschap ervaren. De focus ligt daarbij op het verhogen van de ervaren relevantie van de communicatie, producten en diensten die aan leden worden aangeboden. Dat doen we door meer te differentiëren in de benadering van leden. Hiervoor maken we gebruik van gegevens over wat leden bezighoudt, wat ze nodig hebben en wensen. Zo sluiten we beter aan bij de belevingswereld en de carrièrefase waarin de leden zich bevinden, zodat we hen op het juiste moment met de juiste informatie en het juiste aanbod van dienst kunnen zijn. Dit alles doen we om te komen tot een aantoonbaar hogere tevredenheid onder LHV-leden over de LHV in het algemeen en het lidmaatschap in het bijzonder.



Beoogde resultaten LHV

- De LHV Huisartsendag 2020 is geïntroduceerd en georganiseerd.
- Er is een doelgroepgerichte benadering ontwikkeld, die input geeft aan de werkgroep MOVE (zie 4a) en aan de doorontwikkeling van bestaande communicatiekanalen.
- Op basis van het in 2019 opgezette ontwerp, is in 2020 een geheel nieuwe LHV-website beschikbaar. Deze nieuwe website biedt een meer overzichtelijk productaanbod en informatie op maat voor LHV-leden.
- Er zijn gedifferentieerde digitale nieuwsbrieven ontwikkeld, zodat er informatievoorziening op maat wordt geboden aan LHV-leden.
- Het driejaarlijkse ledentevredenheidsonderzoek (laatst uitgevoerd begin 2018) is opgezet, waarvan de uitkomsten vertaald zullen worden naar wat dit betekent voor beleid en dienstverlening vanuit de LHV.