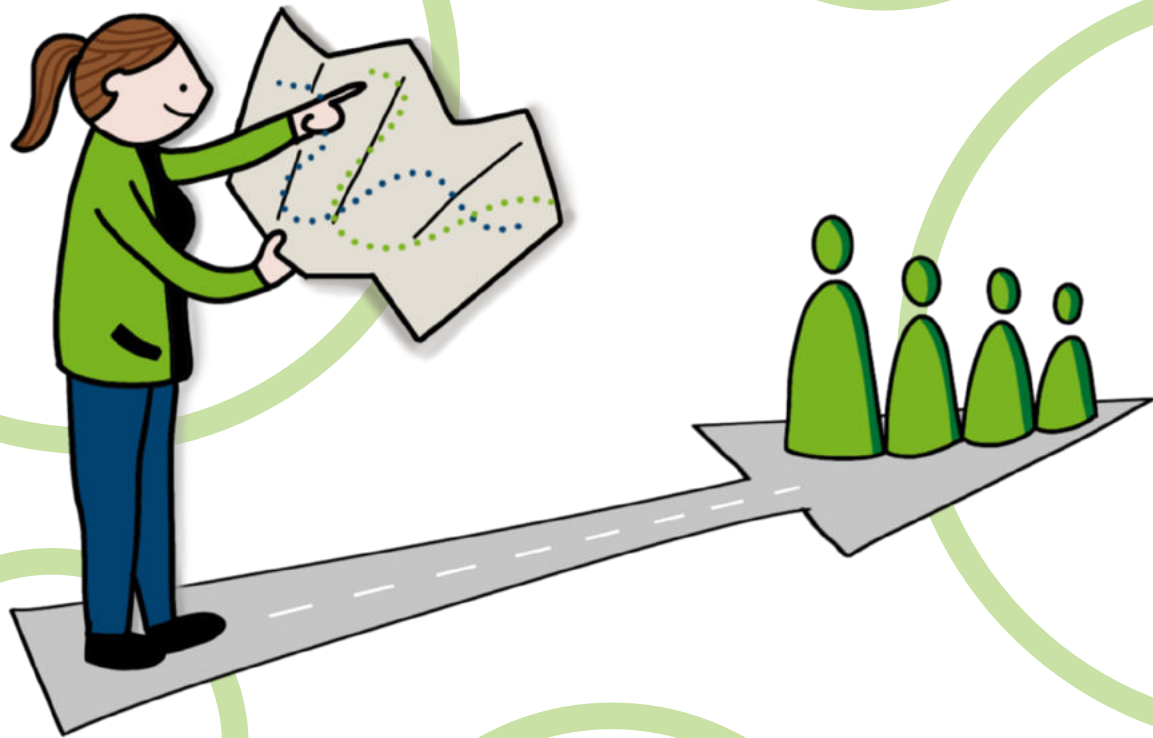


# Taken en functies Afdelingen



# Inleiding

Wat elk lid van de LHV afdeling mag verwachten is vastgelegd in de statuten. Deze zijn vertaald naar het takenpakket afdelingen. Dit bouwt voort op het door de ledenraad vastgestelde taken en functies kringen. De afdeling is belast met de uitvoering van het takenpakket voor alle leden in het werkgebied van de afdeling. Het takenpakket vormt het uitgangspunt voor de opdracht van elke afdeling. De wijze waarop de afdeling hier uitvoering aan geeft kan verschillen, zolang dit binnen de kaders van de nieuwe manier van verenigen en het hieronder beschreven takenpakket valt.

In dit document staat een korte toelichting op de begrippen *afdeling*, het *afdelingsteam* en de rol van de ambassadeur hierin. Daarna volgt de beschrijving van het *takenpakket afdelingen* en het *ambassadeursprofiel*.

In dit rapport staat beschreven:

**Toelichting begrippen**

**Takenpakket afdelingen**

**Ambassadeursprofiel**

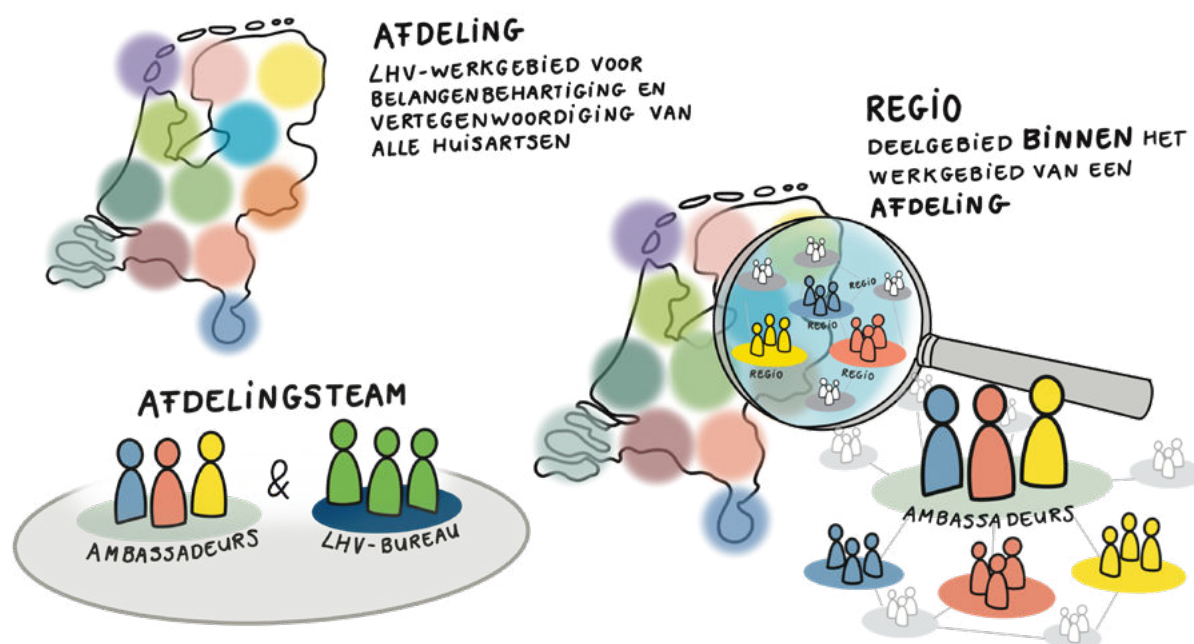


# Toelichting begrippen

## Afdeling

De afdeling is het regionale werkgebied van de LHV en is als essentiële schakel gepositioneerd tussen de landelijke LHV en regionale stakeholders. Vanuit de afdeling kan flexibel aangesloten worden op verschillende onderliggende regionale

structuren, waarbij de belangrijkste samenwerkingspartner voor de afdeling de regionale huisartsenorganisatie (RHO) is. Een afdeling bestaat daarom uit één of meerdere regio's. Een regio omvat het werkgebied van een regionale huisartsenorganisatie.



## Afdelingsteam en ambassadeurs

De afdeling wordt gerund door het *afdelingsteam*. Het afdelingsteam bestaat uit twee tot vijf ambassadeurs en LHV-medewerkers. In essentie realiseert het afdelingsteam de uitvoering van het takenpakket afdelingen en de uitvoering van het gezamenlijke LHV-beleid zoals vastgesteld in de landelijke ledenvergadering. Het afdelingsteam is de schakel tussen de verschillende regionale stakeholders en de landelijke LHV. Het afdelingsteam stelt een visie op voor het werkgebied van de afdeling en geeft hier uitvoering aan.

De *ambassadeurs* in het afdelingsteam zijn hét gezicht van de LHV in de afdeling, de antenne richting de leden. Zij weten wat er speelt bij de huisartsen en organiseren actief ledencontact. Voor elke regio binnen de afdeling is één ambassadeur het aanspreekpunt. Deze ambassadeur is de gesprekspartner voor de RHO van de betreffende regio. Daarnaast bouwen en onderhouden zij een netwerk van belangrijke regionale stakeholders.

Een uitgebreide beschrijving van het ambassadeursprofiel is opgenomen in dit document.

# Takenpakket afdelingen

Ieder lid mag verwachten dat er uitvoering wordt gegeven aan het takenpakket afdelingen. Dit omvat;

- ▶ **1 Beleidsvorming: visie en strategie**
- ▶ **2 Belangenbehartiging en vertegenwoordiging**
- ▶ **3 Samenwerken binnen de huisartsenzorg en met regionale stakeholders**
- ▶ **4 Waarborgen van vertegenwoordiging, inspraak, betrokkenheid en eenheid van en voor alle huisartsen**

## 1 Beleidsvorming: visie en strategie

### Visie en strategie afdeling opstellen en uitdragen

- Een visie en strategie opstellen voor de huisartsenzorg, de kwaliteit en de ontwikkeling hiervan in het gebied van de afdeling en de randvoorwaarden die hiervoor nodig zijn. Daarbij beschrijven wat de rol van de afdeling hierin is en waar de afdeling voor staat.
- De visie en strategie;
  - Zijn in afstemming met de landelijke visie en strategie. Zij liggen in elkaars verlengde, voeden en versterken elkaar.
  - Komen tot stand met input van de leden.
  - Komen tot stand in afstemming en waar mogelijk in samenwerking met de diverse RHO's uit het afdelingsgebied.
- Vertalen van de visie en strategie in beleid voor de afdeling. Dit uitdragen richting leden, stakeholders en inwoners binnen het geografische gebied van de afdeling.

### Uitwisselen tussen LHV landelijk en afdeling

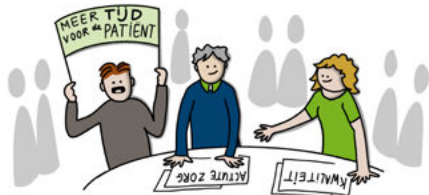
- Besluiten uit de landelijke ledenvergadering en landelijk beleid vertalen naar de context van de afdeling en hier uitvoering aan geven.
- Voeden van landelijke beleidsvorming en standpuntbepaling vanuit de context van de afdeling.



## 2 Belangenbehartiging en vertegenwoordiging

### Behartigen van de belangen van huisartsen en de huisartsenzorg op collectief niveau

Vervullen van de rol als belangenbehartiger en woordvoerder namens alle huisartsen in het werkgebied van de afdeling. Zorgen voor actuele informatie voor leden over standpunten, belangenbehartiging en resultaten hiervan. Daarbij zorgdragen voor het beantwoorden van ledenvragen waar dit binnen de expertise van de afdeling valt en signalen van leden een plek geven in de belangenbehartiging.



### Alle huisartsen herkenbaar en zichtbaar vertegenwoordigen

De ambassadeurs van de afdeling zijn bekend bij - en zichtbaar voor de leden. Zij doen gezamenlijk recht aan diversiteit in de achterban (zie ambassadeursprofiel in de bijlage).

### Contact met stakeholders onderhouden

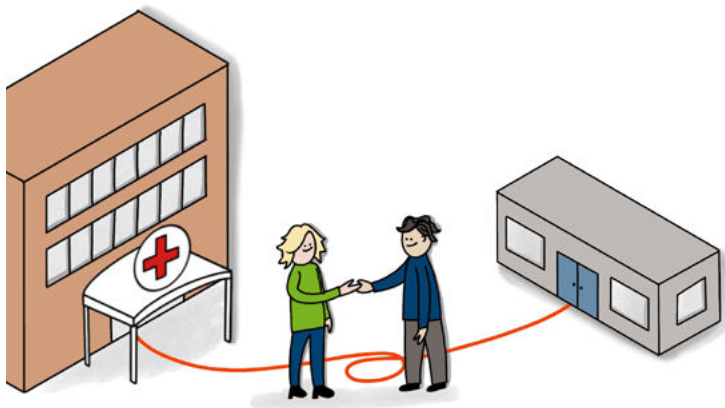
In kaart brengen van relevante stakeholders vanuit actief stakeholdermanagement. Het initiatief nemen tot contact met deze stakeholders en actief uitdragen waar de afdeling voor staat. De afdeling is zichtbaar en toegankelijk voor regionale stakeholders. Voor elke regio binnen de afdeling is een ambassadeur het eerste aanspreekpunt.

## 3 Samenwerken binnen de huisartsenzorg en met regionale stakeholders

### Samenwerken met regionale huisartsenorganisaties en andere regionale zorgaanbieders en stakeholders

- Werken vanuit de ambitie om in de regio één gezamenlijk huisartsengeluid uit te dragen. Daartoe samenwerking zoeken met RHO's. Waar mogelijk samen met RHO's uitvoering geven aan de visie en strategie van de afdeling. Hiertoe een gezamenlijk plan opstellen met afspraken over taakverdeling en gezamenlijke communicatie. Inspannen voor een gelijkwaardige vertegenwoordiging van alle leden bij RHO's.

- Op basis van de visie en strategie van de afdeling samenwerkingsafspraken maken met andere relevante regionale zorgaanbieders en stakeholders. Te denken valt aan ziekenhuizen, ROAZ en verzekeraars. Dit kan vanuit de LHV op verzoek van de afdeling, of indirect via de samenwerking met de RHO.
- De afdeling houdt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het takenpakket afdelingen voor alle leden in het afdelingsgebied. Afhankelijk van de samenwerkingsafspraken kan de uitvoering deels bij de RHO of andere regionale zorgaanbieders en stakeholders komen te liggen.



### Samenwerken tussen regio's binnen de afdeling en daarbuiten

- Binnen de afdeling afstemmen en samenwerken tussen de verschillende regio's.
- Op overkoepelende dossiers afstemmen of samenwerken met andere afdelingen en met de landelijke LHV.

## 4 Waarborgen van vertegenwoordiging, inspraak, betrokkenheid en eenheid van en voor alle huisartsen

### Vertegenwoordiging, inspraak en eenheid alle huisartsen waarborgen

- Vertegenwoordigen van de diverse huisartsen binnen de afdeling en waarborgen dat zij allen een gelijkwaardige positie en stem hebben binnen de afdeling. Nota bene; afhankelijk van de samenwerkingsafspraken kunnen ledenactiviteiten van de afdeling deels samen met de RHO worden georganiseerd. Voorwaarde is dat binnen de afdeling alle leden in gelijke mate toegang moeten kunnen hebben tot informatie en bijeenkomsten en gelijke inbreng bij opiniëring en besluitvorming binnen de afdeling. Daarnaast is het de opdracht van de afdeling om zich te inspannen voor een gelijkwaardige positie van alle huisartsen binnen RHO's.
- Bij de verdeling van inzet en budget van de afdeling waar het gaat om specifieke doelgroepen oog hebben voor een evenredige verdeling voor zowel gevestigde als niet gevestigde huisartsen.

### Alle huisartsen bij de afdeling betrekken

- Transparant en tijdig communiceren over de afdeling en haar activiteiten. Deze informatie voor alle huisartsen laagdrempelig toegankelijk maken.
- Ledenbijeenkomsten van de afdeling toegankelijk maken voor alle leden van de afdeling. Bij de organisatie wordt rekening gehouden met relevantie voor de diverse huisartsen. Regelmatig (digitaal) peilen van leden en uitslagen terugkoppelen.
- Het mogelijk maken voor alle leden om actief betrokken te zijn en om zich in te zetten binnen de afdeling, op een wijze waarop het voor de verschillende huisartsen laagdrempelig toegankelijk is en zij zich hier ook toe uitgenodigd voelen.



# Ambassadeursprofiel

## Algemene kaders

Er zijn twee tot vijf ambassadeurs per afdeling. Zij dienen te voldoen aan het ambassadeursprofiel. Hierin wordt onderscheid gemaakt in het profiel waaraan elke ambassadeur moet voldoen en de competenties die binnen het gehele team van ambassadeurs verankerend moeten zijn, maar niet per se bij alle ambassadeurs in gelijke mate.

Gestreefd wordt naar een goede verhouding in het team van ambassadeurs. Diversiteit in het team is belangrijk. De samenstelling dient naast de gevraagde competenties ten minste recht te doen aan:

- De diversiteit van de achterban. Per afdeling neemt ten minste één gevestigde en één niet gevestigde huisarts zitting als ambassadeur. Bovendien wordt elke ambassadeur geacht de belangen van de totale doelgroep te kunnen behartigen.
- De diverse regio's binnen de afdeling. Binnen het team van ambassadeurs is elke ambassadeur aanspreekpunt voor één of meerdere regio's binnen de afdeling.
- Verscheidenheid aan inhoudelijke expertise. Inhoudelijke portefeuilles worden belegd bij één of meerdere ambassadeurs. Ontwikkeling van ambassadeurs wordt aangemoedigd en gefaciliteerd.

Bij (her)benoeming van een nieuwe ambassadeur wordt steeds opnieuw getoetst op representativiteit.

De ambassadeur bekleedt geen andere functies die schijnbaar kunnen conflicteren met de belangen van de afdeling. Een nevenfunctie als bestuurder bij een regionale huisartsenorganisatie (RHO) is mogelijk indien de betreffende RHO de belangen van alle huisartsen in die regio in gelijke mate behartigt. De ambassadeur moet het huisartsenbelang altijd laten prevaleren boven het organisatiebelang wanneer deze met elkaar conflicteren.

## Profiel elke ambassadeur

- Is lid van de LHV, werkzaam als huisarts in het werkgebied van de afdeling, kan vanuit de praktijk praten en is in staat om huisartsen van alle doelgroepen en leeftijden te vertegenwoordigen.
- Heeft passie voor het huisartsenvak, plezier in besturen, organiseren en faciliteren.
- Heeft contact met (groepen uit) de achterban, weet wat er speelt bij de huisartsen en wat zij verwachten van de afdeling
- Heeft affiniteit met bestuurlijk werken en is bereid om zich hierin bij te scholen en hierin te investeren.
- Heeft leiderschapsvaardigheden en is evenwichtig, doortastend en standvastig.
- Heeft affiniteit met eerstelijns samenwerking en de bestuurlijke aspecten daarvan.

# Competenties van het team van ambassadeurs

## 1 Visie

Anticipeert met verbeeldingskracht op trends en maatschappelijke, politieke en/of wetenschappelijke ontwikkelingen. Combineert dit met eigen inzichten tot duidelijk omliggende en reële ideeën voor de toekomst van de vereniging. Werkt vanuit de missie, leidende principes en kernwaarden van de LHV. Het is belangrijk dat een ambassadeur een eigen visie heeft, maar essentieel is dat hij/zij ook open staat voor andere geluiden. Denkt in visie op langere termijn, is proactief en toekomstgericht.

## 2 Ledengerichtheid

Leeft zich in, in complexe wensen en problemen van de leden en maakt optimaal gebruik van de mogelijkheden om de leden te bedienen. Heeft gevoel voor de verschillende doelgroepen binnen de LHV. Een ambassadeur moet ook de verschillende meningen binnen onze kleurrijke achterban kunnen samen smeden tot een duidelijke boodschap naar onze gesprekspartners, waarin de verschillende huisartsen zich herkennen.

## 3 Samenwerken

Is ambassadeur voor de huisartsen(zorg), de gehele LHV en in het bijzonder de afdeling. Schept het klimaat voor en initieert de mogelijkheid tot samenwerking en het behalen van gezamenlijke doelen en is hierin een inspirerend voorbeeld. Kan belangentegenstellingen overbruggen (samenwerken in plaats van concurreren) en is bereid tot het zoeken naar 'win-win' situaties. Is gericht op consensus en denkt democratisch.

Haalt niet alleen, maar brengt ook, naar leden, (regionale) relaties en de landelijke LHV.

## 4 Resultaatgerichtheid

Stuurt strategisch op resultaten. Kan op hoofdlijnen denken en handelen en samen het afdelingsteam heldere, reële opdrachten formuleren vanuit de visie en strategie van de afdeling. Een ambassadeur moet cyclisch kunnen denken. Ambassadeurs van de afdeling vertalen signalen en ontwikkelingen naar realistische beleidsdoelen en kunnen draagvlak voor de afdelingsdoelen creëren bij leden en bij andere partijen.

## 5 Probleemoplossend vermogen

Ontwikkelt logische, concrete en realistische oplossingen voor complexe problemen met grote gevolgen voor de vereniging. Heeft voldoende inhoud en kennis om overzicht te hebben naar leden en relevante stakeholders. Zorgt voor slagkracht om problemen ook echt op te lossen en maakt daar tijd voor.

## 6 Leiderschap

Inspireert en faciliteert de vereniging en medewerkers tot het behalen van maximale resultaten. Geeft hierbij zelf het goede voorbeeld. Beschikt over bestuurlijke kwaliteiten en heeft gevoel voor belangen, rollen, posities en verhoudingen.

## 7 Overtuigingskracht

Beschikt over overtuigingskracht om de doelen van de afdeling te bereiken. Heeft communicatieve vaardigheden en een analytisch vermogen. Is integer, tactvol en representatief.

## 8 Flexibiliteit

Is in afstemming flexibel in tijd en agenda en is in staat snel veel informatie te verwerken en die te vertalen in beleid en acties.

