



Jaarprioriteiten LHV 2025

Versie 25 oktober 2024

In de *Meerjarenprioriteiten LHV 2025 – 2027* staat de richting van onze inzet de komende jaren. Als LHV zetten we daarin centraal: Voor iedereen een huisarts en met plezier werken in de huisartsenzorg. Dat doen we vanuit een sterke vereniging van en voor alle huisartsen. Als vereniging staan onze leden voorop en bieden wij hen via 19 afdelingen maatwerk op alle aspecten waar je als huisarts in je loopbaan mee te maken krijgt. Voor praktijkhouders bieden we daarnaast Overleg Teams Huisartsen (OTH) die namens huisartsen opkomen voor de belangen bij de verzekeraars. Om het maatwerk via de afdelingen mogelijk te maken en meerwaarde te bieden werken we op landelijk niveau aan dezelfde thema's bij VWS, NZa, IGJ en andere stakeholders bijvoorbeeld via het Integraal Zorgakkoord. Daarnaast zetten we actief in op de lobby om via de politiek wetgeving te beïnvloeden zodat de huisarts in de praktijk huisartsenzorg kan leveren. We werken vanuit onze kernwaarden – persoonsgericht, medisch-generalistisch, continu en gezamenlijk – samen binnen de beroepsgroep en met alle andere zorgverleners. We kijken vooruit en innoveren, zodat de huisarts met het huisartsteam blijft staan voor kwalitatief goede en toegankelijke huisartsenzorg.

De eerste stap in het bereiken van deze doelen is het formuleren van onze inzet en inspanningsbeloften voor 2025 aan de leden.

Voor iedereen een huisarts

➤ **Prioriteit: Bevorderen Praktijkhouderschap**

Als LHV zijn wij er voor alle huisartsen in welke organisatievorm zij ook werken. Als basis voor het werken in de huisartsenzorg stellen we dat de huisartsenpraktijk onder leiding van een huisarts de beste garantie biedt op goede en toegankelijke zorg. Een zo goed mogelijk evenwicht tussen het aantal huisartsen met een vaste populatie en waarnemende huisartsen is voor de LHV een belangrijke waarde. Dat evenwicht is er nu onvoldoende en daarom werken we vanuit diverse invalshoeken aan het bevorderen van het praktijkhouderschap.

We richten ons op administratieve lastenverlichting, toekomstbestendige ANW-zorg, praktijkvoering in de opleiding, (financiering) beschikbare en betaalbare huisvesting. We zetten in op het promoten en faciliteren van het praktijkhouderschap, bijvoorbeeld via zelfontwikkelde en gerichte cursussen vanuit de LHV-academie. We doen ook onderzoek naar beïnvloedende factoren voor de stap naar het praktijkhouderschap, om vanuit daaruit ons beleid aan te scherpen.

➤ **Prioriteit: Toekomstbestendige bekostiging**

Wij willen als LHV een bekostiging realiseren die zekerheid biedt voor de toekomst, praktijkhouderschap ondersteunt en stimuleert om te investeren in goede huisartsenzorg. Voor de doorontwikkeling van de bekostiging huisartsenzorg dragen wij in 2025 een visie aan en zetten wij ons in voor een passende bekostiging, die aansluit bij de toekomstige huisartsenzorg. Daarbij volgen we ontwikkelingen zoals de Toekomstvisie huisartsenzorg 2035 (gereed begin 2025) plannen van VWS en NZa.

In de visie op de bekostiging van de huisartsenzorg beschrijven wij wat nodig is aan inhoudelijke lijnen om te zorgen dat de bekostiging aansluit bij de inhoud en organisatie



van de huisartsenzorg. Ook doen we verbetervoorstellen om een aantal ervaren knelpunten in de huidige bekostiging op te lossen. We maken een onderscheid tussen drie niveaus:

- De indeling van de segmenten, ofwel welke zorg er in welk segment zit;
- De wijze waarop de zorg in een bepaald segment wordt bekostigd, ofwel hoe er voor de zorg in een bepaald segment wordt betaald;
- De wijze waarop de tarieven voor de zorg binnen een bepaald segment worden onderbouwd.

Voor alle drie de niveaus willen we in de visie op de bekostiging beschrijven welke aanpassingen we nodig achten. Bij het schrijven van de visie betrekken we ambassadeurs (en andere leden) die hier ideeën over hebben.

➤ **Prioriteit: Positionering huisartsen in RHO en RESV**

Wij willen ons het komend jaar inzetten voor de positie van de huisartsen in de Regionale Huisartsenorganisaties (RHO) en daarmee indirect de toekomstige Regionale Eerstelijns Samenwerkingsverbanden (RESV). Huisartsenzorg is 90% monodisciplinair en daar moet de huisarts het werk kunnen blijven doen. Voor de complexere multidisciplinaire zorg zoeken we actief de samenwerking binnen de eerstelijns met als uitgangspunt dat de huisarts moet kunnen verwijzen zodat elke zorgverlener de expertise in kan brengen die nodig is voor de zorgvraag van de patiënt. Een RESV kan een samenwerkingsverband zijn die de complexere multidisciplinaire zorg bundelt.

Als concrete uitwerking van de toekomstvisie en de focus op de rol van de huisartsenzorg in de samenwerking en taakverdeling in de eerstelijns is onze inzet dat de georganiseerde lijn, in welke vorm dan ook, van en voor de huisartsenzorg blijft. Daarvoor is het van belang dat deze organisaties toegankelijk zijn voor alle huisartsen, er een inzichtelijke besluitvormingsstructuur is en er een directe en constructieve lijn is met de LHV-afdeling en LHV-ambassadeurs. We willen bevorderen dat leden actief zelf mee vorm en richting geven aan de huisartsenorganisaties en samenwerkingsverbanden. We doen dit onder meer door een handreiking rondom governance binnen de RHO/RESV voor leden en ambassadeurs op te stellen.

Met plezier werken in de huisartsenzorg

➤ **Prioriteit: Uitdragen van een duidelijk basisaanbod huisartsenzorg**

Voor de LHV heeft het prioriteit het basisaanbod huisartsenzorg uit te dragen. Duidelijk grenzen stellen en weten wie wat doet helpt daarbij en maakt het mogelijk goede afspraken over het grijze gebied en de tussengrenzen van elkaars zorg te maken of bij schaarste de meest optimale oplossing te kiezen.

De LHV gebruikt het basisaanbod in landelijke gesprekken met (vertegenwoordiging van) collega-zorgaanbieders om zo tot goede samenwerkingsafspraken te komen. Zo helpt het aanbod huisartsenzorg ons om bijvoorbeeld (landelijke) verwijsafspraken zoals met de GGZ aan te scherpen of in de samenwerking rondom kwetsbare ouderen.

Daarom dragen we het aanbod in 2025 nog explicieter naar onze leden. Het basisaanbod is voor hen een goede basis voor samenwerking. Het helpt leden om grenzen aan te geven in contact met patiënten of collega zorgverleners. We willen in 2025 het aanbod huisartsenzorg ook actief gaan inzetten bij:

- De overlegteams huisartsenzorg (OTH) van de verschillende zorgverzekeraars;
- als ondersteuning van onze ambassadeurs op de regionale overlegtafels en
- in gesprekken met systeempartijen als VWS, het Zorginstituut en de NZa.



➤ **Prioriteit: Bijdragen aan een positief imago**

Als huisarts heb je een prachtig vak dicht bij de mensen, gevarieerd, met flexibiliteit in je werk en ontwikkeling en met nauwe samenwerking in je team en met anderen in de zorg. Als LHV vinden we het belangrijk om te laten zien hoe mooi het werken in de huisartsenzorg is. Daarmee willen we mensen enthousiasmeren om voor de huisartsenopleiding en de huisartsenzorg te kiezen. Voor de LHV staat het uitdragen van dit positieve imago al jaren centraal. In 2025 willen we nader onderzoeken waar en op welke wijze het imago van de huisartsenzorg nog verbeterd kan worden.

➤ **Prioriteit: Versterken Praktijkteam**

Als LHV willen we praktijkhouders ondersteunen bij het creëren van een omgeving waarin huisartsen en praktijkmedewerkers met trots, betrokkenheid en werkplezier kunnen werken, met een gezonde balans tussen werk en privé, zodat duurzame inzetbaarheid en een veilige, productieve werkomgeving worden gerealiseerd.

Voor het komende jaar zet de LHV zich in om duurzame en vitale inzet van huisartsen en praktijkmedewerkers te stimuleren en te waarborgen. We richten ons op tevredenheid, autonomie en werkplezier. Door het versterken van teamdynamiek, samenwerking en sociale ondersteuning, willen we bijdragen aan het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich gewaardeerd voelt en trots kan zijn op de gezamenlijke prestaties. We streven naar een optimale teamsamenstelling, taakverdeling en werkprocessen. Onze aandacht richt zich op zowel huidige teamleden, nieuwe collega's als stagiairs.

Dit doen we door het ontwikkelen en delen van praktische middelen en best practices, zoals scholing op het gebied van het versterken van de teamdynamiek en samenwerking via de LHV Academie, het voeren van een duurzaam personeelsbeleid en een onboarding programma voor stagiairs.

Gezien alle ontwikkelingen rond zelfstandigenbeleid hebben we extra aandacht voor huisartsen en de verschillende vormen waarin zij kunnen werken. Wij werken aan een overzicht van verschillende vormen van werken als huisarts in de huisartsenzorg, waaronder het werken in loondienst.

➤ **Prioriteit: Beschikbare en goede ICT**

Een beschikbare en goede ICT-voorziening zou wat ons betreft ook moeten bijdragen aan het vergroten van het werkplezier en de kans om een aantrekkelijk werkgever en praktijk te zijn voor een nieuwe collega of nieuw personeel. Samen met NHG en InEen ontwikkelen we een visie op digitale zorg voor de langere termijn.

Voor het komend jaar gaan wij ons inzetten voor systemen die de huisarts nog meer ondersteunen. We willen dat doen door samen te werken met leveranciers en andere partijen om de gegevensuitwisseling tussen systemen en zorgverleners te verbeteren. In samenwerking met Digizo stimuleren we het gebruik van innovatieve toepassingen voor digitale/hybride zorg die zich in de praktijk hebben bewezen en die passen bij de kernwaarden van de huisartsenzorg.

Een sterke vereniging van en voor alle huisartsen

➤ **Prioriteit: Versterken vereniging**

Wij zijn de vertegenwoordiger van alle huisartsen nu en in de toekomst. Wij willen een sterke en betrouwbare vereniging zijn voor leden en stakeholders

Om een sterke vereniging van en voor alle huisartsen te zijn, gaan we in 2025:



- Individuele leden vaker en in een eerder stadium betrekken bij visie-, beleid en besluitvorming door meningen op te halen of een richting te toetsen.
- Vanuit de afdelingen meer en op verschillende manieren bij de leden hun meningen en input ophalen.
- Werken aan een duidelijke en herkenbare rol en inzet van de LHV regionaal, zodat we de meeste impact maken voor de leden. Volgend daaruit gaan we de huidige indeling en capaciteit van de afdelingen evalueren en waar nodig bijsturen, zodat onze verenigingsstructuur goed aansluit op onze regionale rol.
- (Startende) huisartsen werven en behouden voor het LHV-lidmaatschap. We gebruiken hiervoor de inzichten opgedaan uit het ledentevredenheidsonderzoek en het onderzoek naar belangenbehartiging door de Universiteit Leiden.
- Ambassadeurs ondersteunen in de uitoefening van hun functie middels scholing en investeren in de afdelingsteams. Dit is een voorwaarde om een grote ledenbetrokkenheid binnen de vereniging met herkenbare en benaderbare afdelingen voor de leden te realiseren.
- De huidige contributiesystematiek evalueren en waar nodig aanpassen, zodat deze toekomstbestendig en passend blijft bij de vereniging en haar leden.