

# Jaarverslag 2013



# JAARVERSLAG 2013

## Voorwoord

---

Beste lezer,

Voor u ligt het jaarverslag 2013 van de Landelijke Organisatie Van Aspirant Huisartsen (LOVAH). Een professionele organisatie vóór en dóór aios huisartsgeneeskunde.

De LOVAH is een organisatie die met haar tijd mee gaat. Als belangenbehartiger van jonge, moderne toekomstige huisartsen doen we er alles aan om een frisse en toegankelijke organisatie te zijn voor onze leden. We hebben niet stil gezeten in 2013. Professionalisering van de organisatie was het terugkerende thema. De visie werd geconcretiseerd en geïmplementeerd in de organisatie. Er werd een nieuwe website ontwikkeld, en imago en PR was een belangrijk aandachtspunt. Na lange onderhandelingen werd er een nieuwe CAO afgesloten, de financiële structuur werd intensief verbeterd en een sponsoring gedragscode werd opgezet. Bij vele gremia zaten wij aan tafel en vertolkten wij de stem van de huisartsen van de toekomst.

Er was veel aandacht voor de verenigingsstructuur en bijbehorende taakverdeling. In de maandelijkse ledenraad komen afdelingen, werkgroepen en bestuur samen. ROVAH's bestaan niet meer, maar heten tegenwoordig LOVAH afdelingen. De afdelingen vormen een belangrijke schakel tussen de aios en de organisatie. In 2013 werden er tal van activiteiten georganiseerd om aios te verbinden en te informeren. Denk hierbij aan instrumentenmarkten, onderwijssymposia, informatieavonden over financiële praktijkvoering, en natuurlijk tal van borrels, etentjes en andere verbindende activiteiten.

De werkgroepen worden in toenemende mate als expertiseclubs beschouwd. De Werkgroep Onderwijs heeft zich intensief bezig gehouden met de centrale sollicitatie/allocatie en het verbeteren van het onderwijs aan de huisartsopleiding. De Werkgroep Congres organiseerde een fantastisch get-out-of-your-comfort-zone congres. De Werkgroep Politiek en Maatschappij bracht samen met andere jonge zorgverleners het document Coach Cure Care 2025 uit, met daarin de visie van jonge zorgverleners op het zorglandschap in 2025. De Werkgroep Europese Samenwerking organiseerde mooie congresreizen en is druk bezig om internationalisering in de opleiding te implementeren. De Werkgroep Wetenschap zorgde ervoor dat aiotho's elkaar wisten te vinden. Er verschenen wederom 2 prachtige bulletins van onze Bulletin-redactie. En uiteraard was er de beachvolleybaldag, werd er een begin gemaakt met de organisatie van een wintersport door de Werkgroep Sport en de Werkgroep Gala organiseerde een prachtig benefietgala, waarvan de opbrengst naar MEZZO ging, een organisatie voor mantelzorgers in Nederland.

Kortom: met gepaste trots kijken wij terug op het afgelopen jaar. Dit was niet mogelijk geweest zonder onze actieve leden in de werkgroepen en de afdelingen. Dank daarvoor!

Namens het LOVAH bestuur,

Nienke Kessels, voorzitter



# Inhoud

---

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>3</b>
<b>INHOUD</b> .....	<b>5</b>
<b>1. VISIE EN INTERNE ORGANISATIE</b> .....	<b>8</b>
1.1 ACHTERGROND .....	8
1.2 VISIE .....	8
1.3 VERENIGINGSSTRUCTUUR .....	8
1.4 PROFESSIONALISERING .....	9
1.5 BESTUUR .....	9
1.5.1 <i>Mutaties</i> .....	9
1.5.2 <i>Bestuursopvolging</i> .....	10
1.6 LEDENRAAD- EN BESTUURSVERGADERINGEN .....	10
1.7 ACTIEVE LEDEN DAG .....	10
1.8 HUISHOUDELIJK REGELEMENT EN STATUTEN .....	10
1.9 ERELEDEN .....	10
<b>2. PR &amp; COMMUNICATIE</b> .....	<b>11</b>
2.1 COMMUNICATIE ALGEMEEN .....	11
2.2 WEBSITE .....	11
2.2.1 <i>Bezoekersaantallen</i> .....	11
2.2.2 <i>Doelstellingen</i> .....	11
2.3 LOVAH NIEUWSBRIEF .....	12
2.3.1 <i>Doelstellingen</i> .....	12
2.4 MAILSYSTEEM .....	12
2.4.1 <i>Doelstellingen</i> .....	12
2.5 SOCIAL MEDIA .....	12
<b>3. ARBEID EN ARBEIDSVOORWAARDEN</b> .....	<b>14</b>
3.1 CAO-SBOH .....	14
<b>4. FINANCIËN</b> .....	<b>15</b>
4.1 INKOMSTEN .....	15
4.2 STIMULERING AFDELINGEN .....	15
4.3 STIMULERING WERKGROEPEN .....	16
4.4 STIMULERING ACTIEVE LEDEN .....	16
4.5 TOELICHTING OP RESULTATENREKENING 2013 .....	16
4.6 KASCOMMISSIE .....	17
4.7 PENNINGMEESTERSDAG EN BOEKHOUDCURSUS .....	17
<b>5. SPONSORING</b> .....	<b>18</b>
5.1 HOOFDSPONSOR SIBBING & WATELER .....	18
5.2 OVERIGE SPONSOREN .....	18
5.2.1 <i>ABN AMRO</i> .....	18
5.2.2 <i>Bohn Stafleu en Van Loghum</i> .....	18
5.2.3 <i>Marketing Drenthe</i> .....	18
5.3 PROFESSIONALISERING EN GEDRAGSCODE .....	18
5.4 DOELSTELLINGEN .....	19
<b>6. ONDERWIJS EN OPLEIDING</b> .....	<b>20</b>
6.1 DE WERKGROEP ONDERWIJS .....	20
6.2 INSpraak ONDERWIJSBELEID .....	20
6.3 ACTUELE ZAKEN IN 2013 .....	20
6.3.1 <i>Differentiatie</i> .....	20

6.3.2 Landelijke aios-enquête .....	20
6.3.3 Centrale sollicitatie en centrale allocatie aanstaande aios huisartsgeneeskunde.....	21
6.3.4 Onderwijsverbetering.....	21
6.3.5 Burn-out preventie.....	21
6.3.6 Digitaliseren toetsen en portfolio.....	22
6.3.7 Disfunctionerende aios en opleiders.....	22
6.3.8 Competentiegericht opleiden.....	22
<b>7. WERKGROEPEN .....</b>	<b>23</b>
7.1 WERKGROEP ONDERWIJS .....	23
7.2 WERKGROEP WETENSCHAP .....	23
7.2.1 Aiotho-dagen.....	23
7.2.2 LOVAH-congres.....	23
7.2.3 Prijzen LOVAH-congres.....	23
7.2.3 Huisarts & Wetenschap.....	24
7.2.4 ZonMW programma Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde .....	24
7.2.5 Toekomst .....	24
7.3 WERKGROEP CONGRES .....	24
7.3.1 Congres 2013 .....	24
7.3.2 Voorbereidingen congres 2015 .....	24
7.4 WERKGROEP EUROPESE SAMENWERKING .....	25
7.4.1 Activiteiten 2013 .....	25
7.4.2 Doelstellingen.....	26
7.5 WERKGROEP POLITIEK EN MAATSCHAPPIJ.....	27
7.5.1 Activiteiten 2013 .....	27
7.5.2 Doelstellingen 2014 .....	27
7.6 WERKGROEP BULLETIN .....	28
7.6.1 Ontwerp .....	28
7.6.2 Taakverdeling.....	28
7.6.3 Inhoud.....	28
7.7 WERKGROEP SPORT .....	28
7.7.1 Beachvolleybaldag.....	28
7.7.2 Wintersport 2014 .....	29
<b>8. LOVAH AFDELINGEN.....</b>	<b>30</b>
8.1 AMC.....	30
8.1.1 Activiteiten 2013.....	30
8.1.2 Doelen en plannen 2014.....	30
8.2 GRONINGEN.....	31
8.2.1 Activiteiten 2013.....	31
8.2.2 Doelen en plannen 2014.....	31
8.3 LEIDEN .....	32
8.3.1 Activiteiten 2013.....	32
8.3.2 Doelen en plannen 2014.....	32
8.4 MAASTRICHT.....	33
8.4.1 Activiteiten 2013.....	33
8.4.2 Doelen en plannen 2014.....	34
8.5 NIJMEGEN.....	34
8.5.1 Activiteiten 2013.....	34
8.5.2 Doelen en plannen 2014.....	35
8.6 ROTTERDAM .....	35
8.6.1 Activiteiten 2013.....	35
8.6.2 Doelen en plannen 2014.....	36
8.7 UTRECHT .....	37
8.7.1 Activiteiten 2013.....	37
8.7.2 Doelen en plannen 2014.....	37
8.8 VUMC.....	38

8.8.1 Activiteiten 2013.....	38
8.8.2 Doelen en plannen 2014.....	38
<b>9. SAMENWERKING .....</b>	<b>40</b>
9.1 CONCILIUM VOOR DE HUISARTSOPLEIDING (CHO) .....	40
9.2 HUISARTSOPLEIDING NEDERLAND (HON) .....	40
9.3 LANDELIJKE VERENIGING ARTSEN IN DIENSTVERBAND (LAD) .....	40
9.4 NEDERLANDS HUISARTSEN GENOOTSCHAP (NHG).....	40
9.5 LANDELIJKE HUISARTSEN VERENIGING (LHV).....	41
9.6 COLLEGE GENEESKUNDIGE SPECIALISMEN (CGS) .....	41
9.7 REGISTRATIECOMMISSIE GENEESKUNDIG SPECIALISMEN (RGS).....	41
9.8 LANDELIJKE HUISARTSEN OPLEIDERS VERENIGING (LHOV) .....	41
9.9 SBOH, WERKGEVER VAN ARTSEN IN OPLEIDING .....	42
9.10 PENSIOENFONDS-HAIO .....	42
9.11 OVERLEG AIOS VERTEGENWOORDIGERS .....	42
9.12 GENERATION NEXT .....	43
9.13 PLATFORM MEDISCH LEIDERSCHAP .....	43
9.14 CAPACITEITSORGAAN .....	43
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>44</b>
<b>COLOFON .....</b>	<b>46</b>

# 1. Visie en interne organisatie

---

## 1.1 Achtergrond

De Landelijke Organisatie Van Aspirant Huisartsen (LOVAH) is een zelfstandige vereniging waarvan alle aios huisartsgeneeskunde automatisch lid zijn. De vereniging is in 1980 opgericht door huisartsen in opleiding vanuit de behoefte meer invloed te hebben op de eigen opleiding. De LOVAH vertegenwoordigt in 2013 in totaal ongeveer 1900 aios huisartsgeneeskunde.

## 1.2 Visie

- De LOVAH wil een belangenbehartiger en vertegenwoordiger zijn van alle aios huisartsgeneeskunde
- De LOVAH wil inspraak hebben en een actieve bijdrage leveren aan de continue verbetering van de huisartsopleiding in Nederland
- De LOVAH wil een verbinder zijn van aios huisartsgeneeskunde door het organiseren van interessante en leuke activiteiten
- De LOVAH wil kennisverbreding van aios stimuleren, zowel op medisch, internationaal, politiek als wetenschappelijk vlak
- De LOVAH wil aios informeren over relevante zaken omtrent de huisartsopleiding en het huisartsenvak
- De LOVAH wil een platform bieden voor het opdoen van organisatorische en/of bestuurlijke ervaring
- De LOVAH wil een betrokken en toegankelijke organisatie zijn, zowel naar aios als partnerorganisaties en gremia

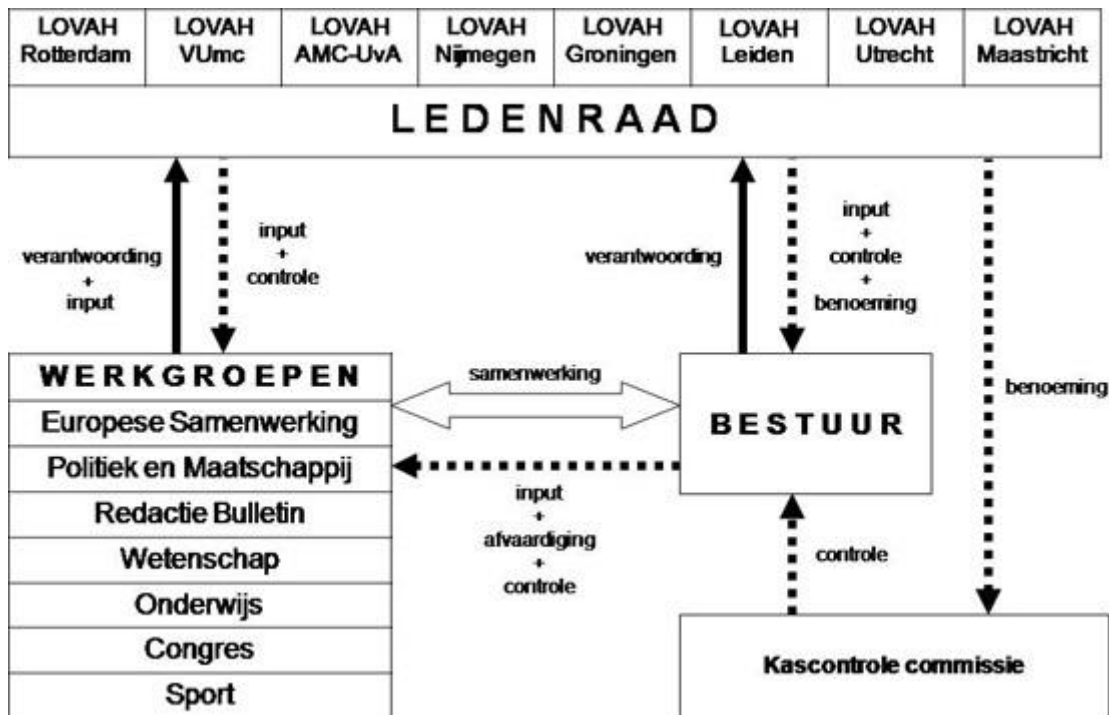
## 1.3 Verenigingsstructuur

Het hoogste orgaan van de vereniging is de ledenraad. De ledenraad benoemt het LOVAH-bestuur, waarin bij voorkeur een afgevaardigde vanuit ieder opleidingsinstituut deelneemt. De Ledenraad wordt gevormd door de vertegenwoordigers van de regionale afdelingen van de LOVAH (voormalige ROVAH's). De afdelingen vertegenwoordigen hun achterban, namelijk de aios op het betreffende instituut. Er is hierdoor sprake van een getrapte organisatie (aios-afdeling-ledenraad-bestuur).

Los van de verticale organisatie, wordt er in 2013 ook horizontaal steeds meer samengewerkt. De afdelingen onderhouden contact met elkaar via het tweemaandelijks voorzittersoverleg. Hier worden gemeenschappelijke thema's besproken en ervaringen uitgewisseld. Daarnaast hebben de werkgroepen in de afgelopen jaren een duidelijke positie gekregen binnen de LOVAH.

Zowel afdelingen, werkgroepen als het bestuur treffen elkaar in de maandelijkse ledenraad. Doordat taken en verantwoordelijkheden duidelijk zijn, weet iedereen in deze driehoek zijn rol in het grotere geheel. Werkgroepen worden als expertiseclubs beschouwd, afdelingen zijn de primaire aios vertegenwoordigers en dragen zorg voor lokale aangelegenheden en het landelijk bestuur zorgt voor de lange termijn visie, het onderhouden van de contacten met de gremia en voor de randvoorwaarden voor een goede organisatie. Door deze organisatiestructuur kan informatie zowel top-down, bottom-up als horizontaal snel verspreid worden.





Figuur 1: Verenigingsstructuur LOVAH

## 1.4 Professionalisering

Bij een professionele organisatie hoort een duidelijke organisatiestructuur met heldere randvoorwaarden en omgangsvormen, waarbij de juiste mensen op de juiste plek zitten. In 2013-2014 zijn we druk bezig geweest om de organisatie op een hoger niveau te tillen. Zo is er o.a. een gedragscode, zijn er uniforme documenten, voeren we een gezamenlijk PR-beleid, zijn de functieomschrijvingen geactualiseerd en is de visie ingebed in het systeem. Verwachtingen, taken en rollen zijn helder en dit helpt om nieuwe actieve aios te werven en voor ons gezicht naar buiten.

## 1.5 Bestuur

### 1.5.1 Mutaties

- **Voorzitter:** Marjan Kruijer tot oktober 2013, Nienke Kessels vanaf oktober 2013
- **Vicevoorzitter:** Nienke Kessels maart-oktober 2013, Lysbert Hartholt vanaf oktober 2013
- **Secretaris:** Hiske Venes tot oktober 2013, Lisette Keppel vanaf oktober 2013
- **Penningmeester:** Lysbert Hartholt
- **PR& Communicatie:** Walter Bouwmans tot oktober 2013, Marja Bakker vanaf oktober 2013
- **Webmaster:** Hannah van Werven tot maart 2013, Walter Bouwmans tot oktober 2013, Monique Stam vanaf oktober 2013
- **Sponsoring:** Maike Eppens tot december 2013, Pim Schout vanaf december 2013
- **Algemeen bestuurslid:** Nienke Kessels januari-oktober 2013, Maarten van Woelderen vanaf augustus 2013, Pim Schout vanaf september 2013

Nieuwe bestuursleden solliciteren eerst bij het bestuur. Wanneer het bestuur de sollicitant geschikt acht voor zitting in het bestuur, wordt de kandidaat voorgedragen aan de ledenraad. De ledenraad beslist in de eerstvolgende ledenraadvergadering tot wel of geen benoeming tot bestuurslid van de sollicitant.

### *1.5.2 Bestuursopvolging*

Omdat de bezetting van het bestuur aan het begin van 2013 heel mager was, is er ingezet op een actieve campagne om nieuwe bestuursleden te werven. Hiervoor is met name geworven onder de actieve leden van de werkgroepen en afdelingen. Uiteindelijk bleek dat het kweken van awareness onder de actieve leden en de persoonlijke benadering van mogelijk geïnteresseerde aios de meeste vruchten af heeft geworpen. Hierdoor bestond het bestuur de tweede helft van 2013 uit acht aios.

Er is tevens een regeling getroffen met de SBOH, waardoor de tijd die de aios in het bestuur steken kan worden gecompenseerd in arbeidstijd ofwel middels een bestuursvergoeding. Hierbij mogen de bestuursleden, met behoud van 100% salaris, de opleiding parttime volgen, tot een minimum van 80%. Als de betreffende aios fulltime blijft werken is een bestuursvergoeding beschikbaar. Er werd ook een begin gemaakt met het formuleren van duidelijke vacatureteksten en functieomschrijvingen.

## **1.6 Ledenraad- en bestuursvergaderingen**

Zowel de ledenraad- als de bestuursvergaderingen hebben eenmaal per maand plaatsgevonden in de Domus Medica, te Utrecht. Ook dit jaar werden externe sprekers uitgenodigd, o.a. vanuit de LHV en de WHIG. Ook werden workshops gegeven, o.a. over verschillende persoonlijkheden en over lean werken in de huisartspraktijk.

Met dank aan de LHV, het NHG en de SBOH konden de vergaderingen in de Domus doorgang vinden en kon er geborrelt worden na de ledenraadvergadering. De LOVAH bedankt de bovengenoemde partijen hartelijk voor hun steun.

De stukken voor de bestuursvergaderingen en ledenraad worden via e-mail verspreid. Er werd gewerkt volgens een vooraf vastgestelde agenda met schriftelijk aangeleverde stukken. Ook tijdens de ledenraadvergaderingen was (een groot deel van) het landelijke bestuur aanwezig.

## **1.7 Actieve leden dag**

Jaarlijks wordt als bedankje voor de actieve leden tweemaal een etentje of activiteit georganiseerd. In het voorjaar is er een informatieve en een sociale activiteit en er wordt aansluitend samen gegeten. In het najaar wordt een etentje georganiseerd na afloop van een ledenraadvergadering. Het doel van deze bijeenkomsten is de leden te bedanken voor hun inzet en de onderlinge contacten te onderhouden en te verbeteren.

## **1.8 Huishoudelijk reglement en statuten**

Het Huishoudelijk Reglement en de statuten zijn in 2013 nog niet formeel gewijzigd. Wel is er in 2012 en 2013 hard gewerkt aan de wijzigingen hiervan. In 2014 zal dit een vervolg krijgen en zullen de wijzigingen formeel worden vastgelegd bij de notaris.

## **1.9 Ereleden**

In januari 2013 werd Joris Vreekamp het tweede erelid van de LOVAH. Hij heeft zich jarenlang ingezet voor de werkgroep Politiek en Maatschappij, de voormalige ROVAH Leiden, en heeft het bestuur ondersteund in drukke tijden. Hij voegt zich in het rijtje ereleden bij Ralph Hartman van de LAD. De procedure voor het benoemen van een erelid is terug te vinden in het Huishoudelijk Reglement.

## 2. PR & Communicatie

---

### 2.1 Communicatie algemeen

In 2013 is veel aandacht besteed aan eenduidige en actieve communicatie richting aios en andere belanghebbenden. De belangrijkste communicatiekanalen naar de leden waren de website, de maandelijkse LOVAH nieuwsbrief en het LOVAH bulletin. Daarbij, en zeker van onschatbare waarde, waren er de verschillende kanalen vanuit de LOVAH afdelingen. Facebook is dit jaar een belangrijk medium voor communicatie met de leden geworden en er werd een begin gemaakt met het ontwerpen en ontwikkelen van een nieuwe website.

In 2013 heeft de LOVAH actief deelgenomen aan het WONCA congres in Praag (zie ook het najaars-Bulletin 2013 voor uitgebreide verslagen) en heeft de LOVAH een stand gehad op het NHG congres en het eigen LOVAH-congres "Get out of your comfortzone". Ook in 2014 zal de LOVAH aanwezig zijn met een stand op diverse congressen, waaronder de LHV-Huisartsenbeurs en het NHG-congres.

### 2.2 Website

In 2013 is er hard gewerkt om een nieuwe website te ontwikkelen die is afgestemd op de doelgroep: jonge moderne artsen. Belangrijk onderdeel hierin was het ontwikkelen van een responsive website, veel gebruikers van de website werken op tablets of bezoeken de website met de mobiele telefoon. Essentieel is dan ook dat informatie snel vindbaar is op de verschillende media, maar ook dat het er hip en modern uit ziet.

Om dit goed mogelijk te maken is er een nieuw beheersysteem in gebruik genomen. Dit systeem maakt het beheren en gebruiken van de website toegankelijker voor alle (sub)webmasters. In 2014 wordt het nieuwe beheersysteem en de website gelanceerd.

In 2013 is nog grotendeels gewerkt met de 'oude' website. Belangrijke doelstellingen zijn gehaald, nieuws en informatie werd gebracht, het was een belangrijk visitekaartje voor de LOVAH en het was een medium om nieuwe vormen van PR te kunnen promoten, zoals de nieuwe LOVAH-film. De LOVAH afdelingen en werkgroepen konden hun informatie en nieuws etaleren op de website. Veelvuldig werd de website door hen gebruikt voor evenementen zoals de promotie van het LOVAH congres, de aanmeldingen voor de WONCA 2013 en de promotie van de geslaagde beachvolleydag. Het beheer van de website was ondanks aanvankelijk enthousiasme lastig, gezien het verouderde beheersysteem. Mede daarom werd gewerkt aan een nieuw beheersysteem om deze activiteiten nog beter mogelijk te maken.

#### 2.2.1 Bezoekersaantallen

Wegens het overgaan op een nieuw beheersysteem zijn helaas de bezoekersaantallen van 2013 niet meer beschikbaar. Met het nieuwe beheerprogramma is echter voor 2014 goed zichtbaar hoe vaak de website is bezocht, evenals de verschillende onderdelen van de website.

#### 2.2.2 Doelstellingen

- Het publiceren van een nieuwe moderne, responsive website en het blijven verbeteren hiervan
- Het gebruiken van de website als medium om in contact te komen en te blijven met alle aios maar ook met externe partijen
- Het actueel houden van de website door afdelingen en werkgroep en het mogelijk maken dat de website voor de afdelingen en werkgroepen te gebruiken is als actief medium naar de regionale huisartsen in opleiding

- Het actueel houden van de website, met het bieden van informatie over de huisartsopleiding, activiteiten en de ontwikkelingen ten aanzien van de huisartszorg
- Het bieden van mogelijkheden op de website om inschrijfformulieren, enquêtes etc. te kunnen ontwikkelen en publiceren
- Het actief zijn van een fotoalbum op de website waarop snel en overzichtelijk de activiteiten van de gehele LOVAH te zien zijn
- Het beheren van de website is voor alle webmasters gemakkelijk(er)

## **2.3 LOVAH nieuwsbrief**

De LOVAH nieuwsbrief werd steeds beter gebruikt in 2013, door het huidige LOVAH bestuur maar ook door de afdelingen en werkgroepen die de nieuwsbrief als belangrijk medium naar de aios gingen zien.

### *2.3.1 Doelstellingen*

- Het behouden van de nieuwsbrief, dat ook in 2014 het medium blijft om huisartsen in opleiding en enkele andere vaste nieuwsbriefleden te bereiken met nieuws van en over de LOVAH. Tevens kunnen LOVAH afdelingen en werkgroepen de nieuwsbrief gebruiken om aandacht te genereren voor hun afdelingen ten aanzien van vacatures en activiteiten
- Het maandelijks versturen van de landelijke nieuwsbrief
- De mogelijkheid voor werkgroepen en afdelingen om indien gewenst een aparte nieuwsbrief uit te sturen naar de huisartsen in opleiding

## **2.4 Mailsysteem**

In 2013 kregen alle afdelingen een nieuw LOVAH e-mailadres, passend bij de uniforme structuur die de LOVAH nastreeft. Alle werkgroepen en afdelingen hebben dezelfde structuur (<naam afdeling of werkgroep>@lovah.nl). Deze overgang ging soepel en ondertussen is iedereen gewend aan de nieuwe LOVAH e-mailadressen. Het huidige mailsysteem geeft echter veel vertraging in het ontvangen en versturen doordat er wordt gewerkt met Gmail en een doorstuursysteem en mailbox via de LOVAH server. Hier zal aan worden gewerkt in 2014.

### *2.4.1 Doelstellingen*

- Het ontwikkelen van een nieuw mailsysteem in 2014, waarbij het beheer overzichtelijker wordt en de webmasters van de afdelingen en werkgroepen hun eigen mailinglijsten kunnen beheren
- Het uniformeren van het mailsysteem waarbij de LOVAH afdelingen en werkgroepen een eigen LOVAH emailadres krijgen voor de voorzitter, secretaris, penningmeester en webmaster. Dit alles in het kader van uniformiteit, bereikbaarheid en samenwerking
- Het verbeteren van het mailsysteem waardoor het sneller werkt, betrouwbaarder is en zo min mogelijk met verschillende servers werkt

## **2.5 Social media**

De LOVAH is sinds 2010 wisselend actief geweest op Twitter. Eind 2013 is echter besloten om de focus te verleggen naar Facebook en Haweb. De Twitter-account is daarom afgesloten.

Sinds 2013 is het Facebook-account van de LOVAH meer en meer belangrijk geworden als communicatiemiddel. Er is door de afdelingen, de werkgroepen en het bestuur actief gebruik gemaakt van het Facebook-account om activiteiten te promoten, foto's te delen en het uitwisselen van informatie over lopende activiteiten, maar ook over relevante actualiteiten. De Werkgroep Sport

en Werkgroep Congres hebben hun eigen profielen en ook de afdelingen maken gebruik van eigen pagina's, dan wel profielen. In 2014 zal het actieve gebruik van Facebook worden voortgezet.

HAweb werd in 2013 nog weinig gebruikt. In 2014 zal hiermee worden geëxperimenteerd, om te zien of HAweb van toegevoegde waarde kan zijn als communicatiemiddel.

De LOVAH heeft ook een eigen YouTube-kanaal waar promotie filmpjes op terug te vinden zijn. Zo staan er op het kanaal inmiddels filmpjes van de WONCA-congresreis naar Warschau, het Beachvolleybaltoernooi, de speech van Tim Linssen tijdens de landelijke manifestatie "Korten maakt méér kapot" en een uitzending van Nieuwsuur, waarin toenmalig voorzitter Tim Linssen op de NMa-boete aan de LHV reageert. In 2013 is daar de LOVAH informatiefilm bijgekomen, een film die is opgenomen om nieuwe aios te informeren over de doelstellingen en activiteiten van de LOVAH.

## 3. Arbeid en arbeidsvoorwaarden

---

### 3.1 CAO-SBOH

In 2013 is de LOVAH tot een akkoord gekomen over de CAO voor 2013/2014 met de SBOH. Er zijn belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Per 1 januari 2013 is het salaris opgehoogd met 1% en per 1 juli 2013 kwam daar nog 1% bij. Eenmalig werd over 2013 nog 1% extra uitgekeerd. Per 1 januari 2014 zal het salaris nogmaals omhoog gaan met 1,5%. Daarnaast werd in het akkoord afgesproken dat per 1 maart 2014 de ervaring van aios, opgedaan vóór de start van de opleiding tot huisarts zal worden meegenomen in de inschaling. Maximaal worden 2 extra periodieken toegekend: 1 periodiek per 24 maanden ervaring. De SBOH heeft, voor het eerst, de intentie uitgesproken (en vastgelegd) om in 2015 tot één CAO voor aios huisartsgeneeskunde en aios ouderengeneeskunde te komen.

In 2013 is de regeling van onkostenvergoeding gewijzigd waarmee de oude vergoeding van een vast bedrag per maand voor onkosten en dienstkilometers is komen te vervallen. Per 1 januari 2013 ontvangen aios een netto onkostenvergoeding van € 35 per maand en een persoonlijk budget van € 63 per aios per maand, waarbij onkosten gedeclareerd kunnen worden na het overleggen van facturen. Er loopt momenteel een steekproef om te bepalen of aios huisartsgeneeskunde voldoende onkosten maken om inderdaad recht te hebben op de netto onkostenvergoeding die aios de afgelopen jaren ontvingen volgens de oude regeling.

In 2014 zullen de onderhandelingen voor de CAO 2015 van start gaan. Onderhandelingen zullen samen met de LAD plaatsvinden, waarbij de inzet is om het salaris van aios huisartsgeneeskunde meer te laten aansluiten bij het salaris van andere a(n)ios in Nederland. Zodra de CAO onderhandelingen voor 2015 volledig afgerond zijn, zal de LOVAH de aios hierover vanzelfsprekend informeren.

## 4. Financiën

---

Op het gebied van de financiën hebben er dit jaar veel veranderingen plaatsgevonden. De overstap naar de Rabobank heeft goed uitgepakt. Na een vruchtbare penningmeestersdag zijn de financiën uniformer gemaakt voor alle werkgroepen en afdelingen. Er zijn nieuwe rekeningen gekomen voor alle werkgroepen en afdelingen onder het LOVAH pakket. Op deze wijze is het voor de kernpenningmeester veel gemakkelijker om overzicht te houden en te bewaren en kunnen zaken centraler gestuurd worden. Deze veranderingen besparen evident tijd en kosten.

Sponsors maken hun gelden voortaan over naar de LOVAH kernrekening en de kernpenningmeester verwerkt de BTW en zorgt dat alle afdelingen en werkgroepen het geld ontvangen waar ze recht op hebben. Dit maakt het ook mogelijk sponsoring centraler af te stemmen. Alle LOVAH afdelingen gaan werken met een standaard format voor de boekhouding.

### 4.1 Inkomsten

De LOVAH ontvang haar inkomsten uit meerdere bronnen.

Een deel van de inkomsten van de LOVAH wordt gegenereerd uit de jaarlijkse contributie van alle aios. Deze wordt door de SBOH betaald aan de hand van het aantal aios en jaarlijks overgemaakt aan de LOVAH.

Een andere inkomstenbron is ontvangen rente op de spaarrekening, een deel van de financiële reserve staat momenteel op een spaarrekening waaruit eind 2013 rente is ontvangen.

De sponsorinkomsten zijn ondanks de crisis afgelopen jaar gelukkig toch redelijk op peil gebleven.

De SBOH heeft in 2013 subsidie verleend aan diverse projecten van de LOVAH, waaronder projecten van de Werkgroep Congres, de Werkgroep Europese Samenwerking en de Werkgroep Benefietgala. Voor 2014 zijn vergelijkbare toezeggingen gedaan. De LOVAH is de SBOH hiervoor opnieuw erkentelijk.

Vanaf 1 september is de LOVAH in overleg met de SBOH ook gestart met een nieuwe parttime regeling voor bestuursleden. Dit houdt in dat de bestuursleden een fulltime salaris uitgekeerd krijgen bij een parttime werkweek in de praktijk om zo 10-20% (afhankelijk van percentage parttime dienstverband) van de tijd aan bestuurswerk te kunnen besteden. Hierdoor is er minder aan bestuurskostenvergoedingen uitgekeerd, omdat deze kostenpost vanaf 2013 grotendeels is komen te vervallen.

### 4.2 Stimulering afdelingen

Ook het stimuleringsfonds is dit jaar op de schop gegaan. Het nieuwe plan is in 2013 uitgedacht en zal per 1 januari 2014 worden ingevoerd. De afdelingen krijgen vanaf dat moment een standaard 'stimuleringsbedrag' van €2000,- gestort. Dit bedrag ontvangt iedere afdeling om activiteiten voor de aios mee te organiseren op regionaal niveau. Voorwaarde is dat de afdelingen hun begroting en realisatie overleggen aan de kernpenningmeester. De oude regels omtrent de voorwaarden van het gebruik van het stimuleringsgeld blijven van kracht (de stimuleringsaanvraag mag maximaal 80% van de begroting van de activiteit innemen en de activiteit moet beschikbaar zijn voor alle aios van de betreffende afdeling). De afdelingen koppelen in de ledenraadvergadering terug wat voor activiteiten er georganiseerd zijn, dit mede om hiermee mogelijke nieuwe impulsen te bewerkstelligen bij andere afdelingen. Indien aan het eind van het jaar blijkt dat er activiteiten zijn georganiseerd die niet aan de voorwaarden voldoen, of dat het bedrag niet volledig is uitgegeven aan activiteiten, dan wordt de desbetreffende afdeling in het jaar dat volgt gekort.

### 4.3 Stimulering werkgroepen

De werkgroepen ontvangen jaarlijks hun vaste LOVAH bijdrage, en mogen daarnaast indien ze een activiteit willen organiseren hier een stimuleringsbedrag voor aanvragen. Ook hierbij moet het weer gaan om activiteiten die toegankelijk zijn voor alle aios.

### 4.4 Stimulering actieve leden

De LOVAH wil graag stimuleren dat de aios actief worden en blijven bij de LOVAH. Daarom is met de SBOH de afspraak gemaakt over een extra bijdrage voor deze actieve leden. Iedere afdeling en werkgroep ontvangt €100,- per keer dat zij aanwezig is op de ledenraad. Deze zogenaamde 'bijdrage actieve leden' is vrij te besteden door de actieve afdelings- of werkgroepleden en kan worden gebruikt om bijvoorbeeld door leden gemaakte onkosten (reiskosten) te vergoeden of een beleidsweekend of uitje voor de actieve leden te organiseren. De LOVAH is erg te spreken over deze nieuwe regeling en ziet dat deze stimulering een positieve bijdrage levert aan de ledenraadvergaderingen.

### 4.5 Toelichting op resultatenrekening 2013

- Doordat het aantal bestuursleden in 2013 is toegenomen, zijn ook de reiskosten wat hoger uitgevallen dan in 2012.
- De organisatiekosten in 2013 betreffen onder andere de opslag van goederen in de citybox. Begin 2014 is deze citybox opgezegd, omdat de LOVAH bergingsruimte ter beschikking gesteld heeft gekregen van de SBOH. Hierdoor zullen de organisatiekosten in 2014 lager uit gaan vallen.
- Vanwege de nieuwe financiële structuur van de vereniging en het steeds complexer worden van de financiële stromen, blijft de LOVAH de accountantskosten voorlopig ruim begroten.
- Vanwege de investering in een nieuwe website, is deze post voor 2014 wat hoger begroot.
- Zoals in 2012 voorspeld, is de PR&marketing post in 2013 hoog uitgevallen, omdat de LOVAH in 2013 hier echt het accent op heeft gelegd. Er is onder andere een promotiefilm opgenomen en binnen de afdelingen wordt er ook meer aandacht besteed aan promotie.
- De LOVAH vindt het belangrijk om veel aandacht te houden voor training van onze bestuursleden en de binnen de afdelingen en werkgroepen actieve aios. Hier wordt dan ook jaarlijks een ruim bedrag voor beschikbaar gesteld.
- De werkgroep Benefietgala was dit jaar in ruste en zal als Werkgroep Lustrum in 2014 nieuw leven ingeblazen worden.
- Zoals eerder beschreven zijn voor 2014 nieuwe afspraken gemaakt over de stimulering van afdelingen en werkgroepen. Het oude 'stimuleringsfonds', waarbij men een geldbedrag binnen de ledenraad moest aanvragen verval. Het bleek erg tijdrovend en niet van toegevoegde waarde te zijn om de aanvragen tijdens de ledenraad te beoordelen.
- Onlangs is op het LOVAH congres de prof. Huygenprijs voor de 2<sup>e</sup> maal uitgereikt, een deel van deze prijs wordt door de LOVAH zelf betaald.
- Er is ruim 8000 euro onvoorzien uitgegeven aan correctie voorheffing van de belasting. Omdat het in de verwachting ligt dat deze heffing ook voor het komende jaar gaat gelden, is er ook voor 2014 weer dit bedrag begroot.
- Daarnaast is er een groot bedrag van ruim 17.000 euro over voorgaande boekjaren betaald aan de belastingdienst. Dit bedrag is meegenomen in de realisatie van 2014, waardoor de totale realisatie behoorlijk negatiever uitvalt.
- De SBOH heeft de LOVAH vanaf juli 2013 een bedrag van 16.000 euro beschikbaar gesteld, voor de eerder genoemde 'actieve leden bijdrage', wat bedoeld is om actieve aios een kleine vergoeding te geven voor hun activiteiten.



Dit alles resulteert in een licht negatieve balans die te verantwoorden is vanuit een reserve opgebouwd in de afgelopen jaren. Wel zal er de komende jaren geïnvesteerd moeten blijven worden in het werven van sponsors, om de balans goed te houden.

#### **4.6 Kascommissie**

Dit jaar is er opnieuw een kascommissie geformeerd die de financiën van de laatste 2 boekjaren heeft doorlopen. Voornaamste conclusie van de kascommissie was dat het declareren vanuit de werkgroepen niet uniform verloopt. Hier zal de LOVAH de komende jaren scherp voor waken en gestreefd zal worden boekhouding en wijze waarop declaraties verlopen (en de bonnen worden ingediend) gelijk te trekken voor alle werkgroepen. Hierbij gaat het met name om telefoonkosten. Er wordt nagedacht om jaarlijks een afdeling verantwoordelijk te stellen voor het aanleveren van leden van de kascommissie.

#### **4.7 Penningmeestersdag en boekhoudcursus**

In 2013 werd voor het eerst de penningmeestersdag georganiseerd, waarvoor alle penningmeesters van de afdelingen en werkgroepen werden uitgenodigd. De opkomst was hoog en het enthousiasme groot. Het doel van de penningmeestersdag was de vereniging ook op financieel gebied verder te professionaliseren. Het streven is om de penningmeestersdag vanaf nu jaarlijks te blijven organiseren in het najaar om het financiële plan van de LOVAH up-to-date en helder voor alle betrokkenen te houden.

Tevens heeft de LOVAH in 2013, in samenwerking met de LHV Academie (waarvoor de LOVAH de LHV zeer erkentelijk is) alle penningmeesters van de afdelingen en werkgroepen, alsmede de kascommissieleden, een boekhoudcursus aan kunnen bieden. Het plan is ook deze cursus jaarlijks voor deze groep aan te blijven bieden, om het financiële kennisniveau binnen de LOVAH op peil te houden.

## 5. Sponsoring

---

De afgelopen jaren heeft de LOVAH een aantal vaste, trouwe sponsors aan zich weten te binden, waarmee een prettige samenwerking bestaat. In 2013 zijn de sponsorinkomsten, na een aantal mindere jaren, weer duidelijk gestegen. In het kader van het professionaliseren van de organisatie is in 2013 een begin gemaakt met een eenduidig sponsorbeleid binnen de gehele organisatie van de LOVAH. Hierdoor is er sprake van meer uniformiteit en een betere samenwerking op sponsorgebied tussen de afdelingen en de kernorganisatie.

### 5.1 Hoofdsponsor Sibbing & Wateler

Opnieuw heeft de LOVAH Sibbing & Wateler als hoofdsponsor aan zich kunnen verbinden. Eind 2013 is vanwege wederzijdse tevredenheid dit hoofdsponsorschap met een langdurige overeenkomst vastgelegd, waardoor Sibbing & Wateler tot eind 2015 de hoofdsponsor van de LOVAH zal zijn. Zij organiseren bij alle regionale afdelingen workshops om aios te informeren over financiële zaken rondom het werken als waarnemer of huisarts in loondienst, en verzekeringen.

### 5.2 Overige sponsors

#### 5.2.1 ABN AMRO

Ook in 2013 is ABN AMRO sponsor geweest van de LOVAH. Eind 2013 is afgesproken deze samenwerking voort te zetten en is er ook voor 2014 een overeenkomst gesloten.

#### 5.2.2 Bohn Stafleu en Van Loghum

De overeenkomst met BSL is in 2013 voortgezet, de LOVAH heeft BSL advertentieruimte geboden middels een banner op de website en een advertentie in het bulletin. Omdat BSL zich aan het oriënteren was op de beste invulling van de sponsorovereenkomst is het contract eind 2013 niet verlengd. Beide partijen zijn wel positief over verdere samenwerking, over de precieze inhoud daarvan zal in 2014 verder worden gesproken.

#### 5.2.3 Marketing Drenthe

Omdat in de provincie Drenthe een tekort aan huisartsen dreigde is de LOVAH benaderd om werken in deze provincie te promoten. Door het plaatsen van een banner op de website zijn hieruit eenmalige sponsorinkomsten van marketing Drenthe gegenereerd.

### 5.3 Professionalisering en gedragscode

2013 stond voor de LOVAH grotendeels in het teken van toenemende professionalisering van de organisatie en uniformiteit. Ook op het gebied van sponsoring zijn hierin grote stappen gezet. Er is structureel aandacht gekomen voor het uitwisselen van ervaringen met sponsors tussen de verschillende afdelingen. Hierdoor is meer bekend welke sponsors er voor welke tegenprestaties actief zijn bij de afdelingen. Ook kon daardoor een begin worden gemaakt met het maken van eenduidige afspraken met sponsors die bij veel afdelingen actief zijn, bijvoorbeeld tijdens de instrumentenmarkten. Hierdoor zijn de sponsorinkomsten van de afdelingen gestegen.

Eind 2013 is een begin gemaakt met het opstellen van een gedragscode sponsoring voor alle LOVAH geledingen. Het doel van deze gedragscode is een professionele, onafhankelijke positie van de LOVAH ten opzichte van sponsors. Er is behoefte aan afspraken over bijvoorbeeld het omgaan met sponsoring door de farmaceutische industrie. Behalve toegenomen professionalisering is de verwachting dat de totale sponsorinkomsten voor de LOVAH zullen toenemen door een betere

onderlinge samenwerking en een sturende rol hierin voor het landelijk bestuurslid sponsoring. Begin 2014 zal deze gedragscode officieel in gebruik worden genomen.

#### **5.4 Doelstellingen**

Het is voor de LOVAH van belang om de banden met de vaste sponsors van de afgelopen jaren ook in 2014 vast te houden. Met de overeenkomst met onze hoofdsponsor tot eind 2015 is een eerste stap gezet. Inmiddels worden gesprekken gevoerd met enkele nieuwe kandidaat sponsors. Het doel is om ook nieuwe sponsors voor langere tijd vast te leggen, wat rust creëert vanwege vaststaande inkomsten, en ruimte om contacten te leggen met nieuwe sponsors. Ook de samenwerking met de afdelingen van de LOVAH is een speerpunt in 2014 om er voor te zorgen dat alle geledingen van de organisatie profiteren van grotere sponsorinkomsten. Het uitrollen van de nieuwe gedragscode is hiervoor het uitgangspunt.

## 6. Onderwijs en opleiding

---

### 6.1 De Werkgroep Onderwijs

In 2013 is voortgegaan op de proactieve weg die de Werkgroep Onderwijs (WO) in 2011 en 2012 is ingeslagen. In 2012 werden een aantal onderwerpen met succes afgerond, waar in 2013 de vinger aan de pols werd gehouden. Ook werden er nieuwe doelen gesteld. De nieuwe hoofdonderwerpen van 2013 waren: centrale allocatie en nieuwe sollicitatieprocedure huisartsopleiding, burn-out preventie voor aios, digitaliseren toetsen en portfolio, competentiegericht opleiden en de NIVEL aios enquête 2014.

### 6.2 Inspraak onderwijsbeleid

De LOVAH streeft naar eenduidige, breed gedragen en kwalitatief goede vertegenwoordiging in de diverse onderwijsgerelateerde inspraakorganen. Werkgroepleden hebben in 2013 een actieve rol in de 'Programmacommissie STARTclass', de LHK-toetscommissie, de evaluatie van de chronische zorg tweedaagse, de begeleidingscommissie van de aios-enquête van het NIVEL en de adviesgroep voor het ontwikkelen van APC (arts-patiënt communicatie) onderwijs gehad. Tevens gingen werkgroepleden samen met LOVAH bestuursleden naar vergaderingen van de Huisartsopleiding Nederland (HON) en CHO (Concilium huisartsopleiding Nederland).

Vanaf 2014 heeft de werkgroep een nieuwe indeling gemaakt in haar vertegenwoordiging in de diverse inspraakorganen. Er zijn drie subgroepen gecreëerd: de groep Toetsing (APC, KOV-toets (vaardigheden toets) en de LHK-toets), de groep Gremia (HON en CHO) en als laatste de groep Landelijk onderwijs (STARTclass en chronische zorg tweedaagse)

### 6.3 Actuele zaken in 2013

#### 6.3.1 Differentiatie

In 2009 werd een invitational meeting gehouden over mogelijkheden tot differentiatie in de opleiding waar met de hoofden van de opleidingsinstituten werd vastgesteld aan welke voorwaarden een differentiatie moet voldoen. In 2010 werd een overzicht gemaakt van het differentiatieaanbod, wat in 2011 werd geactualiseerd. In 2012 is er nog geen uniformiteit in de selectie van aios die een differentiatie mogen doen en is het nog niet op alle instituten mogelijk om de differentiatie aan een ander instituut te volgen. De werkgroep is in 2013 de aandacht blijven vestigen op de grote lokale verschillen ten aanzien van het differentiatieonderwijs en heeft gepleit voor landelijke uitwisselbaarheid van de differentiatiestages. Tot op heden is hier nog weinig vooruitgang in geboekt. Dit zal in 2014 opnieuw onder de aandacht gebracht worden bij het CHO en in het bestuursoverleg met Huisartsopleiding Nederland.

#### 6.3.2 Landelijke aios-enquête

Na een intensieve samenwerking tussen de verschillende partijen werd de aios-enquête begin 2011 afgenomen onder alle aios en recent afgestudeerde huisartsen. De inhoudelijke samenstelling van de aios-enquête werd bepaald door een samenwerkingsverband van representanten van de SBOH, Huisartsopleiding Nederland, NIVEL en twee leden van de WO. Een rapport met resultaten van de enquête is gepresenteerd aan alle instituten en lokale afdelingen van de LOVAH. Ook was er aandacht van de landelijke pers. De WO heeft zich in 2012 sterk gemaakt voor een verdere verbetering van de opleiding op basis van de enquêteresultaten.

In 2013 waren opnieuw twee werkgroepleden actief betrokken bij de ontwikkeling van een nieuwe aios-enquête. Begin 2014 zal een volgende enquête verricht worden. Ook dan zal de werkgroep namens de aios een bijdrage leveren aan de voorbereiding, uitvoering en analyse van de enquête.

### *6.3.3 Centrale sollicitatie en centrale allocatie aanstaande aios huisartsgeneeskunde*

Afgelopen jaar is er veel veranderd met betrekking tot de sollicitatie- en allocatieprocedure voor de huisartsopleiding. De WO is hier nauw bij betrokken geweest. Nadat er een pilot heeft plaatsgevonden in Nijmegen, Amsterdam en Utrecht, werd besloten de sollicitatieprocedure te beperken tot een sollicitatiebrief, LHK-toets en twee STAR-interviews. Vanaf maart 2014 zal deze gestandaardiseerde sollicitatieprocedure op alle instituten toegepast worden. Hierbij melden sollicitanten zich landelijk aan via de site en worden uiteindelijk uitgenodigd in hun instituut van voorkeur.

Vanwege het niet volledig benutten van de opleidingscapaciteit in 2013 kwamen er verzoeken vanuit de beroepsgroep (NHG/LHV) en het ministerie VWS om een oplossing te vinden voor dit probleem. Tevens bestond er een maatschappelijke plicht om te zorgen voor een opvolging in het land en eerlijke spreiding van aios (en kwaliteit) over het land. Om de opleidingscapaciteit optimaal te benutten, zal vanaf maart 2015 de plaatsing van aios centraal geregeld zijn, waarbij de aios die in september 2015 starten met hun opleiding volgens een nieuwe procedure geplaatst worden. Hierbij wordt uitgegaan van elf opleidingscentra waarbij tijdens de centrale aanmelding de kandidaten een lijst van voorkeuren aangeven. Een kandidaat kan alleen geplaatst worden bij een centrum dat op zijn voorkeurslijst staat. Een kandidaat mag een plek niet weigeren. Wanneer een kandidaat bij de eerste aanmelding niet geplaatst kan worden (door bijvoorbeeld een beperkt aantal voorkeuren), mag hij zich in een volgende ronde opnieuw aanmelden. Het aantal keer dat een kandidaat zich mag aanmelden wordt tot twee beperkt.

Aiotho's zullen geplaatst worden bij het instituut waar zij ook hun promotie onderzoek doen. De overige kandidaten worden in een willekeurige volgorde op een lijst gezet. De eerste kandidaat op deze lijst wordt geplaatst op de opleidingsplaats die bovenaan zijn voorkeurslijst staat. Dit gebeurt vervolgens bij de tweede kandidaat etc. Wanneer er geen plaats meer is bij het centrum van eerste keuze, wordt er gekeken naar plek twee, totdat alle opleidingsplekken van de voorkeurslijst vol zijn.

Na bestudering van diverse plaatsingsmodellen en vele overleggen is bovenstaande procedure uiteindelijk gekozen. De procedure is transparant en efficiënt met de verwachting dat alle 720 opleidingsplaatsen gevuld zullen worden.

De WO is benieuwd naar de uitwerking van het besluit en hoopt dat de beoogde doelen behaald gaan worden.

### *6.3.4 Onderwijsverbetering*

In samenwerking met andere werkgroepen van de LOVAH en het LOVAH bestuur is in 2013 actief gewerkt aan de verbetering van de expertise tijdens de terugkomdagen. Het thema "disfunctioneren aios en opleiders" wordt verder opgepakt samen met de werkgroep Politiek en Maatschappij (zie paragraaf 6.3.7) en er is gekeken naar uitbreiding van interdisciplinair onderwijs, waaronder internationalisering samen met de WES.

In 2013 is de WO samen met de Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) ook druk bezig geweest met de opzet en organisatie van een brainstormsessie met aios en huisartsopleiders om samen ideeën op te doen ter verbetering van de terugkomdagen tijdens de huisartsopleiding. Deze brainstormsessie staat gepland in september 2014. Doel hiervan is een breed gedragen visie te ontwikkelen over wat zowel opleiders en aios belangrijk vinden aan onderwijs binnen de opleiding anno 2014.

### *6.3.5 Burn-out preventie*

De werkgroepleden hebben eind 2013 een start gemaakt om in het onderwijs meer aandacht te vragen voor het onderwerp burn-out, met als doel het taboe rond dit onderwerp te doorbreken en de zelf-signalering te vergroten. Momenteel wordt er een onderwijsprogramma ontwikkeld aan de huisartsinstituten van het AMC en Leiden. Het uiteindelijke doel is om bij alle instituten een vast onderwijsprogramma te implementeren.

### *6.3.6 Digitaliseren toetsen en portfolio*

In september 2013 is er in Groningen, Rotterdam, Nijmegen en Maastricht in kleine groepen gestart met het nieuwe digitale portfolio. In Utrecht en bij beide Amsterdamse opleidingen is het portfolio gedemonstreerd en in maart 2014 zal gestart worden met het gebruik hiervan.

De evaluaties die tot nu toe hebben plaatsgevonden zijn beperkt, maar positief. Het portfolio wordt als een bruikbaar hulpmiddel ervaren in de begeleiding van aios waarbij de docenten aangeven meer zicht te hebben op het leerproces van de aios.

Verdere implementatie van het digitale portfolio volgt in de verschillende steden. De WO is betrokken bij de ontwikkeling van het portfolio en de evaluatie ervan, voornamelijk via Nijmegen vanwaar de introductie ervan is opgezet.

### *6.3.7 Disfunctionerende aios en opleiders*

Vanuit de werkgroep Politiek en Maatschappij (WPM) werd de WO gevraagd mee te denken over het onderwerp "disfunctionerende opleiders". De vraag vanuit deze werkgroep was om te inventariseren of er per instituut over dit onderwerp materiaal aanwezig is, zoals protocollen of onderwijsprogramma's. De WO heeft dit geïnventariseerd. Uiteindelijk is het de bedoeling dat er handvatten worden gecreëerd binnen de opleiding voor aios die vermeend disfunctioneren observeren bij hun opleider of collega huisarts door het ontwikkelen van een richtlijn voor alle opleidingsinstellingen. Daarnaast zal een kort onderwijsprogramma ontwikkeld worden waarin de richtlijn centraal staat.

Zodra er tevens informatie bekend is vanuit de ervaringen van de aios zal de WO kijken of zij samen met de WPM bovenstaand plan kan uitvoeren.

### *6.3.8 Competentiegericht opleiden*

De huidige vrijstellingsregels zijn gebaseerd op werkervaring, niet op wat de aios daadwerkelijk aan competenties heeft ontwikkeld. Het College Geneeskundige Specialismen (CGS) heeft in 2011 opdracht gegeven aan de Commissie Herziening Vrijstelling om de huidige vrijstellingsregelgeving te onderzoeken en een voorstel te doen tot herziening. Naar aanleiding van de huidige, voornamelijk kwantitatieve, manier van beoordelen heeft de commissie kritisch gekeken naar mogelijkheden om de vrijstellingsregeling meer kwalitatief/inhoudelijk vorm te geven. Dit sluit aan bij de modernisering van de medische vervolgoopleidingen, waaronder de opleiding tot huisarts.

Begin 2013 heeft deze commissie een advies uitgebracht dat door het CGS is overgenomen. De voorgestelde aanpassingen gelden voor alle medische vervolgoopleidingen, inclusief de huisartsopleiding. Doel is de duur van de opleiding af te stemmen op de individuele aios: de aios zo lang als nodig en zo kort als verantwoord opleiden om de eindcompetenties te behalen. Hierbij is de inhoud leidend en ook competenties in een niet-erkende opleidingsinstelling komen voor vrijstelling in aanmerking. Daarnaast is het uitgangspunt om de definitieve vrijstelling pas later in de opleiding aan de aios te verlenen (in tegenstelling tot het huidige, vroege moment in de opleiding) en de opleider en het hoofd van het opleidingsinstituut te laten beoordelen of de ervaring inhoudelijk relevant is voor de opleiding. De vrijstellingsaanvraag wordt gedaan voor de start van de opleiding naar aanleiding van werkervaring en tijdens het eerste jaar zal worden beoordeeld of de aios daadwerkelijk de vereiste competenties bezit en de vrijstelling kan worden toegekend. Hiermee ontstaat ook de mogelijkheid om op dat moment terug te komen op een vrijstellingsaanvraag.

Het besluit is eind 2013 ter instemming bij de minister van VWS neergelegd, met haar akkoord treedt de regeling voor de huisartsopleiding naar verwachting op 1 juli 2014 in werking. De WO zal deze ontwikkelingen verder vervolgen.

## 7. Werkgroepen

---

### 7.1 Werkgroep Onderwijs

Zie hoofdstuk 6.

### 7.2 Werkgroep Wetenschap

Sinds enkele jaren komen Artsen In Opleiding Tot Huisarts en Onderzoeker (aiotho's; promovende huisartsen in opleiding) uit het hele land regelmatig bij elkaar en vormen zo het aiotho-netwerk. In dit netwerk wordt kennis en ervaring uitgewisseld over de combinatie huisartsopleiding en het doen van (promotie)onderzoek. Het aiotho-netwerk is binnen de LOVAH beter bekend als de Werkgroep Wetenschap, en heeft als doel om wetenschappelijk onderzoek te promoten onder aios. Hiervoor wordt onder andere een actuele website bijgehouden, waarop onder andere alle (oud-)aiotho's te vinden zijn met hun onderzoeksonderwerp, vacatures voor aiotho-plaatsen en meer achtergrondinformatie over het traject zelf. Verder wordt er periodiek een nieuwsbrief verstuurd.

#### 7.2.1 Aiotho-dagen

Sinds 2008 wordt halfjaarlijks een AIOTHO-dag georganiseerd door de aiotho's uit een van de opleidingsplaatsen. In de zomer van 2013 werd deze georganiseerd in Leiden voorafgaand aan de NHG wetenschapsdag, met als thema 'Internationalisering' en een workshop academic writing. Een half jaar later werd een AIOTHO-dag georganiseerd door de aiotho's uit Amsterdam (VUmc & AMC-UvA), voor het eerst in de net opgeleverde Schola Medica met als thema 'Na het onderzoek: van resultaat naar beleid', met sprekers van het Dutch Cochrane Center, de NHG en de Gezondheidsraad.

#### 7.2.2 LOVAH-congres

Op het LOVAH-congres in juni 2013 hebben vijf aiotho's in twee Engelstalige parallelsessies verteld over hun onderzoek. Daarnaast heeft het aiotho-bestuur de inzendingen genomineerd voor de SBOH academiseringsprijs en voor de Professor Huygenprijs, die beiden op het congres werden uitgereikt. Dit jaar werd voor het eerst een gestructureerde nominatie procedure toegepast in plaats van selectie op basis van impact factor.

#### 7.2.3 Prijzen LOVAH-congres

##### - SBOH Academiseringsprijs

De SBOH heeft een prijs van € 2.500,- ter beschikking gesteld voor de beste wetenschappelijke publicatie op huisartsgeneeskundig gebied geschreven door een aios. Uit maar liefst 30 inzendingen van zowel aios als aiotho's werden 3 inzendingen genomineerd. Het bestuur van de SBOH koos vervolgens het artikel van Roderick Venekamp getiteld " Systemic corticosteroid monotherapy for clinically diagnosed acute rhinosinusitis: a randomized controlled trial", gepubliceerd in het Canadian Medical Association Journal, als winnaar.

##### - Professor Huygenprijs

De Professor Huygenprijs van eveneens € 2.500,- wordt door het bestuur van de Frans Huygen Stichting uitgereikt aan het beste onderzoeksvoorstel geschreven door een aios. Dit maal werd het voorstel van Eefje de Bont uit Maastricht getiteld: "Optimaliseren van informatievoorziening aan ouders van kinderen met koorts op de huisartsenpost" als beste beoordeeld.

### *7.2.3 Huisarts & Wetenschap*

Sinds augustus 2013 hebben de aiotho's een eigen vaste rubriek in het tijdschrift Huisarts & Wetenschap. In deze rubriek geeft een aiotho een (mini-)review over de literatuur die heeft geleid tot de onderzoeksvraag. De promoverende huisarts in opleiding deelt op deze manier zijn/haar "verstand van zaken" over het promotieonderzoek met alle huisartsen.

### *7.2.4 ZonMW programma Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde*

Dit jaar zijn er voor het eerst financieringsaanvragen gehonoreerd uit het ZonMW programma Huisartsgeneeskunde en Ouderengeneeskunde. ZonMW, de instantie die namens de overheid gezondheidsonderzoek financiert, beoordeelt en selecteert de financieringsaanvragen. Om de verwetenschappelijking van de opleiding te promoten heeft de SBOH ruim 7 miljoen euro ter beschikking gesteld om promotietrajecten voor zowel huisartsen als specialisten ouderengeneeskunde in opleiding te financieren. Er zijn negen onderzoekstrajecten van start gegaan.

### *7.2.5 Toekomst*

Komend jaar bestaat de aiotho-constructie 15 jaar. Dat zal gevierd worden door een aiotho-symposium te organiseren, dat zal plaatsvinden in juni 2014, voorafgaand aan de wetenschapsdag. Dit symposium wordt georganiseerd samen met de SBOH, die dit jaar 25 jaar bestaat.

Verder wil de werkgroep wetenschap aios meer betrekken bij onderzoek en de door de werkgroep georganiseerde activiteiten door ze actief uit te nodigen op aiotho-dagen.

## **7.3 Werkgroep Congres**

De werkgroep congres probeert elke anderhalf jaar een interessant inhoudelijk programma met een leuke afsluiting aan te bieden aan alle aios huisartsgeneeskunde. Het doel is zowel kennis te verwerven als netwerken. Een dergelijk groot evenement is onmisbaar!

### *7.3.1 Congres 2013*

Op 7 juni 2013 werd het zesde LOVAH-congres gehouden, met als thema "Get out of your comfortzone". Het congres vond plaats in het NH Congrescentrum Noordwijkerhout. Halverwege 2012 is een enthousiaste groep aios huisartsgeneeskunde afkomstig uit alle windstreken begonnen met de organisatie van het zesde LOVAH congres. Het congres werd voorafgegaan door het pre-event bij Strandhuis Buitengewoon, waar onder het genot van een hapje en een drankje, de ondergaande zon en de klanken van club DJ Dieuwer Duijf het congres goed werd ingeluid. Op het congres zelf werden moeilijk bespreekbare onderwerpen bespreekbaar gemaakt, taboes werden doorbroken. Duo MiER nam op geheel eigen wijze het dagvoorzitterschap voor haar rekening. De congresdag werd in stijl afgesloten met een diner en feest. Alle aios hadden de mogelijkheid om te blijven overnachten. Twee overnachtingen werden door de SBOH vergoed.

Ook dit jaar was er weer een groep buitenlandse aios (baios) aanwezig op het congres en voor het eerst was het congres ook toegankelijk voor pas afgestudeerde huisartsen.

Het congres werd uitstekend bezocht en was zeer geslaagd.

### *7.3.2 Voorbereidingen congres 2015*

Eind 2013 is er een nieuwe congrescommissie enthousiast begonnen met de organisatie van het zevende LOVAH-congres. Dit congres zal plaats vinden op vrijdag 23 januari 2015 in De Fabrique in Maarssen.

De congrescommissie is op dit moment onder andere actief met het benaderen van sponsors en de inhoud van het congres. Het thema van dit congres is "Go Viral". Binnen dit thema zal een zeer divers



programma worden neergezet. De onderwerpen worden in drie subthema's onderverdeeld. Eén van de subthema's bespreekt de 'epidemieën' die je als huisarts tegen komt, van obesitas tot aan nieuwe ziekten als fibromyalgie. Daarnaast zal de huisarts van de toekomst zich staande moeten houden in een steeds meer digitale wereld met E-health en gezondheidsapps, het tweede subthema van het congres. In hoeverre ga je hierin mee en komt het de patiëntenzorg werkelijk ten goede? Ten slotte het derde thema, het is belangrijk om je eigen "huisarts-virus" te blijven voeden, hoe hou jij het vak uitdagend? Kortom een uitdagend congres waarbij we veel aios zullen aanspreken en inspireren.

## **7.4 Werkgroep Europese Samenwerking**

De Werkgroep Europese Samenwerking (WES) bestaat sinds 2005 en heeft als doel internationalisering onder de aios te stimuleren en te faciliteren. Internationalisering is echter een breed thema en dit maakt dat de werkgroep zich hier ook op een breed vlak mee bezig houdt. Naast de organisatie van internationale activiteiten streeft de WES naar een soepeler en uniform beleid binnen de opleidingsinstituten ten aanzien van initiatieven in het kader van internationalisering en naar meer aandacht voor diversiteit en global health binnen de huisartsopleiding. Door deelname aan de Vasco da Gama Movement, de Europese werkgroep voor jonge huisartsen, wil de WES een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het huisartsenvak op Europees niveau.

### *7.4.1 Activiteiten 2013*

#### *- Internationalisering in de huisartsopleiding*

De WES heeft in 2013 een visiedocument opgesteld waarin de meerwaarde van internationalisering binnen de huisartsopleiding wordt aangetoond. Hierbij is ten eerste het doel dat de aios met ambitie om ervaring op te doen in het buitenland, en hiervan de meerwaarde kan aantonen, ook deze mogelijkheid krijgt binnen de opleiding. Dit kan bijvoorbeeld door integratie van het Hippokrates uitwisselingsprogramma in het curriculum. Ten tweede wordt gestreefd naar meer aandacht voor diversiteit en global health binnen het algemene onderwijsprogramma, bijvoorbeeld door de implementatie van een overstijgende onderwijslijn. En als laatste de mogelijkheid om te differentiëren binnen het thema internationale gezondheidszorg, denk hierbij aan een differentiatie migrantenzorg. Het visiedocument is in de zomer van 2013 naar alle gremia rondgestuurd. Naar aanleiding hiervan zijn er gesprekken geweest met de LHV, de NHG en verscheidene hoofden van de opleidingsinstituten. Een aantal instituten hebben aangegeven dat het tot de mogelijkheden behoort om het Hippokrates programma als onderdeel van het curriculum te volgen. Verder lijkt iedereen de mening te delen dat er meer aandacht moet komen voor diversiteit en global health binnen het onderwijs. De vraag is alleen hoe dit vorm te geven. Hier gaat de NHG-werkgroep Diversiteit en Global Health (DIGH) zich op richten. Dit is een werkgroep die het afgelopen jaar is opgericht met als doel de expertise van de verschillende organisaties die zich met dit thema bezighouden te bundelen en de aandacht voor etnisch-culturele en sociaal-economische gezondheidsverschillen en global health in de huisartsopleiding te vergroten. De WES neemt deel aan deze werkgroep.

#### *- WONCA-congres*

De WONCA congresreis is de grootste activiteit die de WES organiseert en was ook dit jaar weer een succes. 50 AIOS vertrokken in juni naar Praag voor het World WONCA congres met als titel: 'Family Medicine - Care for Generations'. Reis, verblijf en inschrijving voor het congres werden geregeld door de WES. Iedere aios werd ingedeeld in een werkgroep om onderlinge integratie te bevorderen en meer inhoud te geven aan het programma. Zo was er de werkgroep journalistiek, wetenschap, discussie en enquête. In samenwerking met de Huisartsopleiding Nederland werd door de werkgroep discussie de jaarlijkse discussiebijeenkomst georganiseerd met als thema spoedzorg. De werkgroep journalistiek heeft een mooie promotiefilm gemaakt om de aios die thuis zijn gebleven enthousiast te maken voor deelname het komende jaar. Het geheel werd uiteraard afgesloten met een spetterend WES feest!

- *RCGP-congres*

'The Royal College of General Practitioners Annual Primary Care Conference' is het jaarlijkse NHG-congres van Engeland. Na het succesvolle bezoek van 27 aios in 2012 heeft de WES ook dit jaar een congresreis georganiseerd waaraan 17 aios hebben deelgenomen. Het thema was 'Progressive Primary Care' en het bomvolle wetenschappelijke programma werd door de aios als zeer leerzaam ervaren.

- *LOVAH Exchange*

Rondom het LOVAH congres werd ook dit jaar weer een LOVAH Exchange georganiseerd. Gedurende 5 dagen zijn 30 buitenlandse aios huisartsgeneeskunde (baios) uit 15 verschillende landen naar Nederland gekomen om te zien hoe de eerstelijnszorg in Nederland is geregeld. Iedere baios werd aan een Nederlandse aios gekoppeld en keek een dag mee op de huisartsenpraktijk. De tweede dag werd op de UvA een workshop gevolgd met het thema communicatie waarna een rondleiding door Amsterdam volgde. Vervolgens namen de baios deel aan het LOVAH-congres waarbij zorg werd gedragen voor een Engelstalig programma.

- *Hippokrates uitwisselingsprogramma*

Het Hippokrates programma is een individueel uitwisselingsprogramma wat het gehele jaar door de mogelijkheid heeft geboden aan aios en pas afgestudeerde huisartsen om twee weken mee te kijken in een huisartsenpraktijk binnen de Europese Unie. Hiervoor is via het Leonardo fonds van de Europese Commissie een beurs verkregen om dit te financieren. Het is de ideale mogelijkheid om kennis te maken met het huisartsenvak over de grens, ervaringen uit te wisselen en zo van elkaar te leren.

#### *7.4.2 Doelstellingen*

Ook in 2014 zullen we ons inzetten voor de Nederlandse en buitenlandse aios om kennis en ervaring op te doen binnen een internationale context. Het Hippokrates programma begint steeds meer bekendheid te krijgen en de verwachting is dat dit in 2014 alleen maar nog meer zal groeien. Hierbij is het streven dat ieder instituut de mogelijkheid biedt om dit programma binnen het curriculum te volgen. Nieuw in 2014 is het WES Symposium met internationale thema's en sprekers. En uiteraard zal er weer een WONCA en RCGP congresreis worden georganiseerd. Maar liefst 75 aios zullen in juli 2014 afreizen naar het prachtige Lissabon. Wat betreft de lobby voor meer internationalisering binnen de huisartsopleiding zal de WES het visiedocument verder concretiseren met de hoop dat de discussie tussen de verschillende instituten nog meer oplaait en uiteindelijk zal leiden tot een uniform en soepeler beleid ten aanzien van dit thema. En als laatste belangrijke doelstelling wil de WES de deelname aan de Vasco da Gama Movement uitbreiden. De Vasco da Gama is een organisatie met een grote toekomst die momenteel nog volop in ontwikkeling is en als Nederlandse aios in samenwerking met Generation Next wil de WES daar graag een bijdrage aan leveren. Kortom het wordt een 2014 vol mooie activiteiten en plannen!

## 7.5 Werkgroep Politiek en Maatschappij

De Werkgroep Politiek en Maatschappij (WPM) is de werkgroep binnen de LOVAH die de betrokkenheid van aios wil vergroten op politiek en maatschappelijk vlak. De WPM houdt zich bezig met politiek-maatschappelijke ontwikkelingen waar (toekomstig) huisartsen mee te maken hebben en krijgen. De werkgroep speelt een belangrijke rol in onderbouwde opinievorming binnen de organisatie. Hiertoe werkt de werkgroep aan continue expertise ontwikkeling aan de hand van actuele thema's. De LOVAH wil alle aios hiervan laten profiteren.

### 7.5.1 Activiteiten 2013

Als eerste heeft de WPM zich in 2013 ingezet voor het LOVAH-congres, door een maatschappelijk debat 'Get out of your life' te organiseren over euthanasie bij dementerenden. De twee sprekers waren Marianne Dees (SCEN-arts en huisarts gepromoveerd op euthanasie) en Petra de Jong (directeur NVVE). Journalist Henk Steenhuis gaf leiding aan het debat. Het was een onderwerp wat veel aios aansprak. Dit was ook duidelijk te merken aan de vele reacties uit de zaal. Dit samen met de uiteenlopende standpunten van de sprekers heeft geleid tot een levendig debat waarbij veel verschillende aspecten van het onderwerp besproken zijn.

Een tweede belangrijke activiteit vond plaats op 8 oktober 2013 toen het visiedocument 'Coach, Cure & Care 2025' door de werkgroep Zorg 2025 overhandigd werd aan minister Schippers (zie ook paragraaf 9.11). In deze werkgroep die bestaat uit jonge zorgprofessionals in opleiding hebben ook drie aios uit de WPM zitting.

Verder is er in 2013 hard gewerkt aan de volgende zaken:

- Het afvaardigen van de WPM naar de bijeenkomsten van de European Union of General Practitioners (UEMO), een organisatie van de vertegenwoordiger van de nationale, niet-gouvernementele, onafhankelijke organisaties van huisartsen in de Europese landen. Dit werd vervolgens aan de WPM en aan de ledenraad teruggekoppeld
- Het schrijven van een overzichtelijk artikel over de wijzigingen van de WMO en Jeugdwet
- Het opstellen van een protocol voor aios die te maken krijgen met disfunctioneren van opleider of collega-aios. Dit project loopt door in 2014
- Het organiseren van een reünie voor oud WPM-leden, met voorafgaand aan de borrel een inhoudelijk gedeelte met discussie
- Het opstellen van een enquête voor 3e jaars aios over ANW-diensten in samenwerking met de VPH

### 7.5.2 Doelstellingen 2014

Een beleidsdag is georganiseerd om de doelstellingen voor 2014 vast te leggen. Ten eerste wil de WPM zich meer richten op de PR, om nieuwe leden aan te trekken. Dit zal onder andere gebeuren door bij congressen de WPM te promoten en een inloopvergadering te organiseren. Verder wil de WPM de volgende onderwerpen behandelen in 2014:

- Klacht/tuchtzaak tegen aios
- Voorlichting consument over kosten gezondheidszorg
- Jeugdwet
- Disfunctioneren aios/opleiders
- Goodwill

Deze onderwerpen zal de WPM behandelen door bijvoorbeeld een artikel voor de nieuwsbrief te schrijven of een protocol op te stellen voor de instituten.

## **7.6 Werkgroep Bulletin**

In 2013 werd tweemaal een Bulletin uitgegeven. Het voorjaarsnummer had als titel “Wat is jouw visie” en het najaarsnummer “Een voor allen, allemaal anders?” met als onderliggend thema eenheid en diversiteit. Beide nummers bestonden uit 32 pagina’s.

Het Bulletin wordt aan alle aios huisartsgeneeskunde verstuurd. Sinds 2012 is begonnen met het verzenden van het Bulletin aan alle opleidingsinstituten (ter attentie van stafleden en docenten) en wordt de instituten verzocht de digitale versies naar de huisartsopleiders te verzenden. Tevens ontvangen de personen die mee hebben gewerkt een exemplaar. De oplage was 2000 exemplaren, waarvan er ongeveer 1950 bezorgd zijn bij de aios.

### *7.6.1 Ontwerp*

Voor het ontwerp werd al jaren gebruik gemaakt van de diensten van Grafisch Bureau van Erkelens. Omdat er via een van de redactieleden een goedkoper aanbod kwam voor het ontwerp, is er besloten het najaarsnummer van 2013 te laten ontwerpen door Theard. Dit was naar tevredenheid van de gehele redactie en daarom is besloten deze samenwerking voort te zetten. In het voorjaar van 2013 werd de redactie versterkt met twee nieuwe redactieleden, gevolgd door nog twee in het najaar. Hiermee kwam het aantal redactieleden op zeven uit. Bij iedere uitgave van het Bulletin is er een klein verloop in de redactie, vandaar dat er een blijvende periodieke werving is voor redactieleden.

### *7.6.2 Taakverdeling*

Er is dit jaar gekozen voor een duidelijke taakverdeling binnen de redactie, bestaande uit een coördinator/deadline bewaker, drie algemene redactieleden en drie eindredactieleden. De taakverdeling kan iedere uitgave gewisseld worden al naar gelang de wensen van de redactie. Gezamenlijk is de redactie verantwoordelijk voor het bedenken van het thema, het aanleveren en schrijven van artikelen en het redigeerwerk. Het LOVAH bestuurslid ziet erop toe dat de artikelen die worden geplaatst in lijn zijn met de visie van de LOVAH.

### *7.6.3 Inhoud*

Naast opinieartikelen, columns en interviews werd tevens input van de meeste werkgroepen gerealiseerd. De LOVAH afdelingen kregen een grotere rol bij de inhoud van het Bulletin, zoals in 2012 ook gepland was. De bedoeling is dat afdelingen en werkgroepen meedenken over te schrijven artikelen binnen het vastgestelde thema en contact leggen tussen de redactie en mogelijk interessante personen. Ze hebben geen vaste taken bij het redactiewerk gekregen, omdat de Werkgroep Bulletin dat niet van de leden willen vragen en hier ook weerstand tegen was. Vaste bijdragen aan het Bulletin zijn onder meer van het LHV-bestuur en van de LOVAH-voorzitter, korte anekdotes geschreven door aios, een interview met het hoofd van een van de instituten en enkele columns.

## **7.7 Werkgroep Sport**

In 2013 is de Werkgroep Sport druk geweest met de organisatie van twee activiteiten: de beachvolleybaldag en de wintersport.

### *7.7.1 Beachvolleybaldag*

In september vond de beachvolleybaldag plaats. Het thema was “Cartoons vs Superhero’s”. Hoewel het weer niet echt mee werkte kwamen aios uit heel Nederland naar de strandtent Copacabana in Scheveningen. De regenponcho’s werden uitgetrokken en met veel fanatisme werd er gestreden om de overwinning. Na het toernooi konden er cocktails worden geshaket en kon er worden

getrommeld. Voor degenen die wilden kon er nog wat ontspanning worden gezocht in de vorm van een massage. Na een heerlijke barbecue was het tijd voor de band om het feest in te luiden. Toen vervolgens de DJ ging draaien konden de voetjes echt van de vloer.

#### *7.7.2 Wintersport 2014*

In 2013 gingen de voorbereidingen voor de wintersport 2014 van start, welke in maart 2014 zal plaatsvinden. Voor deze korte LOVAH wintersportvakantie reist een groep van rond de 70 aios af naar Kirchberg in Oostenrijk. Door de grootte van de groep zal er tijdens de wintersport voor iedereen wel iemand met een vergelijkbaar niveau zijn, tevens zal een privé skileraar aanwezig zijn. In de avonduurtjes is er ruim tijd voor de après ski en zal tevens een feest worden georganiseerd met als thema 'Glow in the snow.' Na deze wintersport wordt een après ski borrel georganiseerd tijdens het WK-voetbal in juni.

## 8. LOVAH afdelingen

---

### 8.1 AMC

LOVAH AMC staat voor het vertegenwoordigen van de aios huisartsgeneeskunde van het AMC en het behartigen van hun belangen. Dit gebeurt onder andere middels overleggen met het hoofd van de opleiding, vertegenwoordiging in de Onderwijs Beleid en Advies Commissie (OBAC) en door aanwezigheid bij de LOVAH ledenraden. Hierbij trachten we de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en onze aios te informeren over de diverse ontwikkelingen op landelijk gebied. Tevens hopen we zo te profiteren van originele, leuke initiatieven en onderwijsvormen bij de andere instituten en deze ook voor onze aios te realiseren.

Verder willen we de aios huisartsgeneeskunde van het AMC samenbrengen bij gezellige en nuttige activiteiten. Deze worden onder andere door het bestuur, de onderwijscommissie, de lunchcommissie en de sportdag commissie georganiseerd. Wij gebruiken diverse media om onze aios te informeren en te zorgen voor transparantie van de organisatie en activiteiten.

#### 8.1.1 Activiteiten 2013

- Het nieuwe jaar werd op 10 januari meteen goed afgetrapt met een gezellige nieuwjaarsborrel in café Canvas
- In samenwerking met LOVAH Leiden en LOVAH Utrecht is er een wintersport georganiseerd die van 7 t/m 11 maart 2013 heeft plaatsgevonden naar Kitzbühel in Oostenrijk
- De onderwijscommissie heeft het jaaroverstijgend onderwijs (JOO) na de LHK toets op 3 april georganiseerd. Het onderwerp was 'De toolbox van een huisarts' met een plenaire sessie en voor het eerst diverse workshops. Dit was een groot succes. Aansluitend was er een gezellige borrel
- Er is een richtlijn opgesteld over de rol van aios huisartsgeneeskunde AMC bij euthanasie
- Op 9 juli vond er een beachvolleybal toernooi plaats in Zandvoort met aansluitend een barbecue. Het weer zat mee, wat voor een hoge opkomst heeft gezorgd en tot een heerlijke sportieve dag heeft geleid
- In samenwerking met LOVAH VUmc zijn we gestart met periodieke gezamenlijke borrels in café Kostverloren. Op 26 juli vond de zomerborrel plaats en op 26 oktober de herfstborrel
- Tijdens de introductieweek is er voor alle nieuw aios op 3 september een introductie over LOVAH landelijk en LOVAH AMC gegeven en hebben we een instrumentenmarkt georganiseerd
- Op 19 september hebben we een introductiediner met borrel gegeven voor de nieuwe aios en actieve leden, tevens ter promotie om nieuwe actieve leden te werven
- Op 7 november vond een zeer geslaagde cursus injectietechnieken plaats die georganiseerd was door de onderwijscommissie
- Op 26 november is er in samenwerking met LOVAH VUmc een financiële informatie avond voor de startende huisarts gehouden, geregeld met Sibbing & Wateler
- Gedurende het gehele jaar heeft de lunchcommissie voor elk opleidingsjaar 3 à 4 lunchbijeenkomsten gehouden

#### 8.1.2 Doelen en plannen 2014

- Goede promotie over onze activiteiten, voor hoge opkomst, en promotie van het bestuur en de commissies van LOVAH AMC en het bestuur en de werkgroepen LOVAH landelijk. We zullen de website regelmatig bijhouden, en verder gebruik maken van posters, Facebook en een periodieke nieuwsbrief

- Financiën professionaliseren onder andere door het aanstellen van een kascontrole commissie
- Nauwe samenwerking met LOVAH VUmc voor behoud van de twee à drie maandelijke gezamenlijke borrels, opstarten van gezamenlijke instrumentenmarkten en mogelijk organiseren van een gezamenlijk feest
- Streven naar een goede communicatie met het huisartsopleidingsinstituut middels bestaande overlegstructuren en vertegenwoordiging in de OBAC
- Opzetten van een journal club door de onderwijscommissie
- Organiseren van jaaroverstijgend onderwijs en nuttige cursussen door de onderwijscommissie
- Organiseren van een sportdag, instrumentenmarkt, introductie diner voor nieuwe aios, en twee financiële avonden Sibbing & Wateler
- Behoud van AMC aios in de Werkgroepen Onderwijs, Politiek en Maatschappij, Sport, Wetenschap, Congres en Europese Samenwerking. Mogelijk uitbreiding door ook een enthousiaste aios voor de Werkgroep Bulletin te vinden
- Werven van gedreven aios voor versterken van het LOVAH landelijk bestuur

## 8.2 Groningen

Sinds 1977 bestond de Regionale Organisatie Voor Aspirant Huisartsen (ROVAH) Groningen. Het maakte onderdeel uit van de LOVAH, maar was tot dusver een eigen vereniging met eigen instituten. In 2013 zijn een aantal stappen genomen om op te gaan in de LOVAH als afdeling, zodat het in 2014 mogelijk is om de vereniging formeel op te heffen en geheel verder te gaan als afdeling van de LOVAH onder de naam LOVAH Groningen.

### 8.2.1 Activiteiten 2013

- LOVAH Groningen levert aios voor onder andere de sollicitatiecommissie, opleiderscarrousel en verschillende symposia georganiseerd voor/door geneeskundestudenten.
- Er zijn een aantal wisselingen in het bestuur geweest. In het nieuwe bestuur was er ruimte om een eerstejaarscoördinator aan te stellen.
- De activiteitencommissie heeft een sportieve AIOS dag georganiseerd met een sterrenslag, waarbij competitie en teamwork beide belangrijk waren. De dag werd afgesloten met een diner met aansluitend een pubquiz als voorproefje op de pubquiz in het najaar. Daarnaast hebben zij een aantal nieuwsbrieven verzorgd.
- De onderwijscommissie verzorgt twee keer in het jaar de LHK-middag binnen de leerlijn maatschappelijk handelen. De onderwerpen waren “Herrie in de spreekkamer”, over (goed) ouderschap en “Koste wat het kost”, over kosten in de zorg. Na de LHK-middag werd aansluitend een borrel georganiseerd.

### 8.2.2 Doelen en plannen 2014

- De zelfstandige verenigingsstructuur zal worden opgeheven en zullen we officieel opgaan in de landelijke organisatie van de LOVAH. Op deze manier dragen we bij aan het landelijke plan om meer eenheid te creëren.
- Doel is verder om er te staan voor AIOS uit Groningen, dan wel de dependance in Zwolle. Dit betekent dat we de belangen blijven behartigen op het gebied van onderwijs, blijven meedenken en mee organiseren. Een mooi voorbeeld hiervan is het 'medisch filmfestival' dat de onderwijscommissie samen met het instituut in het najaar zal organiseren. Daarnaast zullen we activiteiten uit de voorgaande jaren blijven organiseren en mogelijk nieuwe activiteiten opzetten.

### 8.3 Leiden

LOVAH Leiden groeit! Door de inzet van een steeds groter wordende groep enthousiaste aios heeft LOVAH Leiden ook in 2013 veel kunnen bereiken. Kenmerkend hiervoor zijn de goede samenwerking met het instituut door deelname aan diverse (onderwijs)overleggen, contacten met andere organisaties als de VJA en wagro's, maar ook het organiseren van sociale activiteiten. Speerpunten zijn samenwerking en een brede, maar kritische blik. Zo kunnen we aios blijven vertegenwoordigen op diverse terreinen.

#### 8.3.1 Activiteiten 2013

- Zeer goed bezochte informatie- en instrumentenmarkt voor alle aios in februari en augustus
- Skireis met LOVAH Utrecht en LOVAH AMC
- Wijnproeverij met de VJA
- Tiroler fest georganiseerd met LOVAH Rotterdam
- Meerdere informatieavonden georganiseerd door Sibbing & Wateler
- Halfjaarlijks een wijnproeverij ter introductie bij de nieuwe aios van LOVAH Leiden
- Diverse malen broodjes verstand: een informatieve lunchbijeenkomst met extra-curriculaire onderwerpen
- Meer gebruik van de Facebook pagina ter promotie van activiteiten
- Deelname aan de verschillende jaaroverleggen
- Meer aandacht voor het functioneren van zowel aios als opleiders
- Deelname aan de sollicitatiecommissie, waarbij leden van de LOVAH worden opgeleid volgens de STARR-methode
- Betrokkenheid en inzicht in het opleidersteam
- Twee keer per jaar een actieve leden diner
- Symposium voor alle aios na de LHK toets met als thema "Hoe multiculti ben jij?"
- Frequent overleg met het hoofd van de Huisartsopleiding Leiden over diverse onderwijszaken
- Betrokkenheid bij het nieuwe curriculum
- Overleg met WAGRO's
- Filmavond over euthanasie, met discussie onder leiding van een tweetal SCEN-artsen
- Zeer geslaagde kerstborrel voor aios en personeel van het instituut

#### 8.3.2 Doelen en plannen 2014

- Blijven werken aan verbetering in onderwijs en communicatie in samenwerking met het instituut
- Nieuw project 'aios voor aios': laagdrempelig aanspreekpunt voor startende aios
- Nieuw onderwijsprogramma in het eerste jaar optimaliseren, mede door feedback van eerstejaars aios
- Halfjaarlijks de informatie- en instrumentenmarkt voor alle aios
- In samenwerking met LOVAH Rotterdam een feest organiseren met het spetterende thema "Onderwaterwereld"
- Activiteit voor nieuwe aios organiseren ter promotie van LOVAH Leiden
- Symposium na de LHK-toets in oktober
- Tweemaal per jaar een actieve leden diner organiseren
- Meer gebruik maken van website en Facebook ter promotie van activiteiten
- Opnieuw organiseren van avonden met Sibbing & Wateler
- Stimulering van aios om actief te worden bij LOVAH Leiden én op landelijk niveau
- Continueren van het Broodje verstand



- Meer aandacht voor surmenage bij aios
- Organiseren van een filmavond met oog op verdieping van maatschappelijk thema
- Organiseren van een kerstborrel

## 8.4 Maastricht

LOVAH Maastricht wil (net als alle afdelingen) de spreekbuis van de Maastrichtse aios richting het instituut en de landelijke LOVAH zijn. De kern van onze activiteiten kan onder de volgende noemers geschaard worden: kritische blik, samenwerken en organiseren. Onze activiteiten en doelen bestaan uit de volgende drie onderdelen: onderwijs gerelateerd (de inhoud van de opleiding/het onderwijs en de positie van de aios wordt met aios en het instituut kritisch besproken), onderwijs gerelateerde activiteiten (organisatie van activiteiten met een medisch karakter) en ontspannende activiteiten (niet onderwijs gerelateerde activiteiten).

Door het uitoefenen van deze onderdelen, tracht LOVAH Maastricht de kwaliteit van het onderwijs en de huisartsopleiding in Maastricht te waarborgen dan wel te verbeteren. Tevens hebben we een functie in de verbinding van aios onderling, onder andere door middel van de extra-curriculaire activiteiten. Door actieve deelname aan de activiteiten van de LOVAH (zowel afdelingsgerelateerd alsmede op landelijk niveau), wordt aios de kans geboden zichzelf te ontplooiën op bestuurlijk en organisatorisch niveau. Hiermee worden zowel de huidige huisartsopleiding als de huisartsen van de toekomst verbeterd.

Het afgelopen jaar heeft LOVAH Maastricht de eerder ingezette trend van professionalisering en structurering verder door gezet. Nieuwe activiteiten werden georganiseerd en bestaande activiteiten werden verbeterd. Met name in de structurele overlegmomenten met het instituut zijn grote stappen gezet. Maandelijks wordt deelgenomen aan diverse overleggen en tevens wordt LOVAH Maastricht ook consequent gevonden door stafleden die zaken met aios willen evalueren.

Daarnaast hebben we de lijnen naar andere assistentenverenigingen van de omringende ziekenhuizen in Zuid-Limburg aangehaald, dit door middel van de organisatie van een geslaagd feest. Deze samenwerking gaat in de toekomst verder geïntensiveerd worden.

Door middel van nieuwe PR middelen en een duidelijke visie hoopt LOVAH Maastricht in het aankomende jaar nog meer aios te kunnen bereiken en enthousiasmeren voor de mooie dingen die de LOVAH te bieden heeft!

### 8.4.1 Activiteiten 2013

- Maandelijks deelname aan overleg moment van alle drie de jaargangen
- Ad hoc bereikbaarheid voor stafleden met aios gerelateerde vragen
- Ad hoc bereikbaarheid voor aios voor onderwijsgerelateerde problemen
- Tweejaarlijks overleg met het hoofd van de opleiding
- Maandelijks actieve leden vergadering
- Ontwikkeling van nieuwe PR middelen voor betere/aantrekkelijkere promotie naar de aios
- Betrokkenheid bij opzetten van nieuwe onderwijslijnen/verder ontwikkelen van bestaande onderwijsprogramma's
- Evaluatie met het instituut met betrekking tot onvoldoende functionerende onderwijsprogramma's dan wel toetsmomenten
- Beleidsmiddag met inhoudelijke brainstorm
- Organisatie halfjaarlijkse instrumentenmarkt met diverse leveranciers.
- Maandelijks deelname aan de LOVAH ledenraad
- Ontwikkeling en organisatie Edustitch & ABN AMRO Chirurgie avond
- Faciliteren Sibbing & Wateler financiële avonden
- Ontwikkeling en organisatie ABN AMRO financiële avonden
- Organisatie aios congres dag, met als thema 'Circle of Life'

- Organisatie assistentenfeest
- Driemaandelijke borrels voor alle jaargangen

#### 8.4.2 Doelen en plannen 2014

- Deelname aan diverse overlegstructuren (MOM, ad hoc (aios en staf), tweejaarlijks met het hoofd van de Huisartsopleiding Maastricht)
- Ontwikkeling en evaluatie van onderwijsprogramma's en -lijnen dan wel toetsmomenten
- Actief werven van sponsors voor LOVAH Maastricht (dan wel extrapoleren naar landelijke sponsoring); zowel sponsors voor de instrumentenmarkt, het congres als overige activiteiten
- Organisatie halfjaarlijkse instrumentenmarkt met diverse leveranciers
- Professionalisering bestuur en actieve afdeling
- Uitbreiding actieve afdelingsleden
- Beleidsmiddag met inhoudelijke brainstorm
- Maandelijkse deelname LOVAH ledenraad
- Ontwikkeling en organisatie Edustitch & ABN AMRO Chirurgie avond
- Faciliteren Sibbing & Wateler financiële avonden
- Ontwikkeling en organisatie ABN AMRO financiële avonden
- Organisatie AIOS congres dag, thema 'Circle of Life'
- Organisatie assistentenfeest
- Ontwikkeling en organisatie tuchtrechtavond
- Ontwikkeling en organisatie gynaecologische workshop
- Ontwikkeling en organisatie activiteit Eindhovense aios groep

## 8.5 Nijmegen

LOVAH Nijmegen behartigt de collectieve belangen van aios en vertegenwoordigt aios richting het onderwijsinstituut. De kwaliteit van het onderwijs wordt in structureel overleg besproken met het managementteam van de VOHA en met de LOVAH-onderwijscommissieleden in de 'Adviescommissie kwaliteit'. LOVAH Nijmegen organiseert leuke activiteiten voor aios om de onderlinge contacten te versterken. In plaats van een feest is er vorig jaar voor alle aios een barbecue gehouden die erg goed werd bezocht. Er zal in 2014 opnieuw een mooi symposium georganiseerd worden waar aios, huisartsopleiders en VOHA voor uitgenodigd worden. We streven er weer naar in 2014 goed toegankelijk te zijn voor alle aios en gaan met het huidige bestuur en veel nieuwe leden door met mooie activiteiten organiseren. Ook zal LOVAH Nijmegen meer inzetten op contact met de achterban via social media en de vernieuwde website. Dankzij een structurele financiële tegemoetkoming vanuit de VOHA is LOVAH Nijmegen in staat gebleken haar begroting goed op orde te brengen. Dat laat niet onverlet dat we ons blijven oriënteren op nieuwe sponsoringmogelijkheden.

#### 8.5.1 Activiteiten 2013

- Maandelijkse LOVAH Nijmegen bestuursvergadering, contact met de VOHA
- Symposium 'Verslaving'
- Barbecue voor alle aios
- Deelname beachvolleybaltoernooi
- LHK-borrels met goede opkomst
- Nieuwsbrieven bij LHK-toetsen en nieuwe eerstejaars
- Tweejaarlijkse instrumentenmarkt met uitbreiding
- Introductiepraatje over LOVAH Nijmegen voor eerstejaars
- Veel buddies voor buitenlandse aios LOVAH-congres uit het bestuur
- Nieuwe Facebookpagina

- Promo-filmpje voor LOVAH Nijmegen

#### 8.5.2 Doelen en plannen 2014

- Continueren activiteiten van 2013
- Sponsoring verbeteren, portfolio maken
- Uitbreiding Sibbing & Wateler avonden vanwege grote opkomst
- Symposium met thema reumatologie eind april
- Aantrekken van nieuwe leden en bestuurlijke continuïteit
- Aanwezigheid ledenvergadering LOVAH waarborgen
- Meer aandacht voor online communicatiemiddelen en social media
- Uitje bestuur en actieve leden als dank voor inzet
- Ontplooien van nieuwe activiteiten

### 8.6 Rotterdam

De afdeling LOVAH Rotterdam zet zich in voor de aios Huisartsgeneeskunde van het ErasmusMC Rotterdam. De speerpunten zijn aanvullen en verbeteren van het onderwijs, verbeteren van arbeidsomstandigheden, kennismaking met collega aios en ontspanning.

#### 8.6.1 Activiteiten 2013

- Actief promoten van LOVAH Rotterdam ten bate van een grotere inzet van aios
- Leveren van leden van LOVAH Rotterdam in sollicitatiecommissie nieuwe aios
- Elke zes weken overleg met staf van de huisartsopleiding (CTO)
- LOVAH Rotterdam-Waakhond ter monitoring en ondersteuning van aios bij ontkoppelingen
- Betrokkenheid bij het opzetten van nieuwe onderwijslijnen en -programma's
- Organisatie van de jaarlijkse aios-dag "Alles over Gewicht"
- Organisatie van halfjaarlijkse LHK-borrel
- Organisatie van halfjaarlijkse lunch/borrel bij aios tweedaagse
- Actief werven van sponsors voor LOVAH-activiteiten
- Actief werven van vaste nieuwe sponsors van LOVAH Rotterdam
- Halfjaarlijkse Instrumenteninformatiemarkt voor nieuwe aios met steeds uitgebreidere markt
- Sibbeling & Wateler informatieavond (twee keer per jaar)
- LOVAH Rotterdam-LOVAH Leiden "Tiroler Fest"
- Maandelijkse LOVAH Rotterdam ledenvergadering
- Maandelijkse LOVAH Rotterdam bestuursvergadering
- Uitbreiding van het LOVAH Rotterdam bestuur
- Maandelijks LOVAH ledenraad bijwonen
- Verbetering onderwijskwaliteit door middel van klankbordgroep

In 2013 is een aantal zaken veranderd en verbeterd binnen LOVAH Rotterdam. Ten eerste is de samenstelling van het bestuur gewijzigd. Er is nu een sterke formatie waarbij alle belangrijke portefeuilles door een bestuurslid worden beheerd. De portefeuille "webmaster", voorheen een gedeelde portefeuille, is enthousiast opgepakt. Daarnaast is de portefeuille "onderwijs" gecreëerd. De meest recente wijziging is het vertrek van de voorzitter, wiens werk in 2013 van grote waarde is gebleken. Ten tweede zijn er nieuwe sponsors aangetrokken, de belangrijkste is de Rotterdamse instrumentenleverancier Faber Medical. De samenwerking verloopt zeer prettig en met deze steun is het financiële fundament verstevigd. De samenwerking met onze overige sponsors is goed, alle

sponsors zijn behouden voor 2013, te weten De Zorgintermediair, dokterstassen en stichting Koel. De relatie met stichting Koel is in 2013 weer extra aangehaald wat tot mooie resultaten heeft geleid. Een hoogtepunt in 2013 was het “Tiroler Fest” dat in samenwerking met LOVAH Leiden werd georganiseerd. De kennismaking met aios uit beide steden heeft vriendschappen gevormd en de samenwerking tussen LOVAH Leiden en LOVAH Rotterdam naar een hoger niveau getild. De plannen voor een gezamenlijk feest in 2014 zijn al in de maak.

De LOVAH-borrels na de LHK-toets werden enthousiast bezocht door aios. We hopen dat deze opkomst blijvend is.

De deelname aan de ledenvergadering door groepsvertegenwoordigers wisselt per maand, maar globaal zien we hierin een subtiele toename. We hopen voor 2014 deze lijn vast te houden of zelfs meer aios te kunnen enthousiasmeren. LOVAH Rotterdam zal hiervoor kritisch kijken naar haar contact met de achterban en trachten deze afstand kleiner te maken. Hopelijk zal de drempel voor aios om zich aan te melden als groepsvertegenwoordiger hierdoor verlaagd worden.

#### *8.6.2 Doelen en plannen 2014*

- Continueren activiteiten 2013
- Zoeken naar meer sponsors
- Professionaliseren van de boekhouding door de penningmeester
- Integratie sponsor Stichting KOEL bij onderwijs door middel van workshop Palliatieve sedatie
- Exploreren mogelijkheden van een derdejaars markt
- Introductie van nieuwe website door de webmaster
- Optimaliseren onderwijs waaronder klankbordgroep
- Organiseren LOVAH Rotterdam-LOVAH Leiden feest
- Verkleinen van afstand tussen LOVAH Rotterdam-bestuur en -leden
- Verhogen opkomst groepsvertegenwoordigers
- Optimaliseren van informatieverstrekking naar leden
- Exploreren van het gebruik van social media
- Realiseren activiteitencommissie (bestaande uit LOVAH Rotterdam-leden)

Met de komst van nieuwe regelingen op het gebied van financiën met betrekking tot de stimuleringsfondsen zal ons eerste doel zijn de begroting sluitend te maken. LOVAH Rotterdam gaat kritisch kijken naar kostenposten die verlaagd kunnen worden. Activiteiten zullen zorgvuldig afgewogen moeten worden met het oog op kosten en baten. De administratie zal zo worden aangepast dat er een duidelijk boekingsjaar zal zijn van januari tot en met december. Sponsorgelden zullen per jaar in januari worden ontvangen.

LOVAH Rotterdam zal op zoek gaan naar nieuwe sponsors. Dit heeft te maken met de bovengenoemde verandering. LOVAH Rotterdam hoopt hiermee minder afhankelijk te zijn van de fondsen van de LOVAH op landelijk niveau. LOVAH Rotterdam moet financieel “gezond” zijn.

De klankbordgroep wordt verder geconcretiseerd. De klankbordgroep is een groep aios die kritisch kijkt naar het geboden onderwijs en dit verbeteren of lacunes hierin detecteren. Deze uitkomsten worden aangeboden aan het instituut. Met de komst van een HAweb-groep willen we een digitaal platform bieden waardoor de drempel tot deelname wordt verlaagd. Het doel is om een vaste groep van circa tien aios te hebben die via deze weg met elkaar kan communiceren. Eén van de bestuursleden zal de portefeuille Onderwijs op zich nemen en de klankbordgroep verder ontwikkelen en ook andere onderwijsactiviteiten onder de loep nemen.

In januari 2014 zal voor het eerst een workshop palliatieve sedatie plaatsvinden in samenwerking met onze sponsor Stichting KOEL. Stichting KOEL organiseert nascholingen voor de eerstelijns in regio Rotterdam. Zij doen dit onafhankelijk van de farmaceutische industrie. De workshop zal worden geëvalueerd en indien gewenst op korte termijn worden herhaald. De animo voor deze workshop is bij inschrijving zeer groot.

In februari 2014 wordt het gezamenlijk georganiseerde feest voor LOVAH Rotterdam en LOVAH Leiden georganiseerd. Het thema zal zijn "Onderwaterwereld".

Het laatste doel is het realiseren van een activiteitencommissie. Hiervoor zoekt LOVAH Rotterdam aios die bereid zijn tijd te steken in het organiseren van activiteiten. Nu worden de activiteiten meestal door het bestuur geregeld. Dit zal niet alleen de werkdruk binnen het bestuur verlagen, maar de voornaamste reden is om de aios actief bij LOVAH Rotterdam te betrekken. We willen dat aios weten dat ze van de LOVAH lid zijn, dat ze met geringe inspanning hierbij actief kunnen zijn en dat de LOVAH vooral veel betekent voor aios. Kortom, een verandering van "Er is een LOVAH Rotterdam" naar "Wij zijn LOVAH Rotterdam".

## **8.7 Utrecht**

LOVAH Utrecht zet zich in om de kwaliteit van de huisartsopleiding in Utrecht te evalueren en te bevorderen. Om de kwaliteit van onderwijs te verbeteren is er een zes wekelijks overleg met het opleidingsinstituut. Daarnaast organiseren wij formele en informele activiteiten voor de aankomende huisartsen. LOVAH Utrecht telt inmiddels ruim 40 actieve leden.

### *8.7.1 Activiteiten 2013*

- In april en oktober is wederom een LHK symposium georganiseerd, respectievelijk met het thema "Let the beat control your body" en "Het houdt niet op...".
- Ook dit jaar heeft de activiteitencommissie zich ingezet voor mooie activiteiten, waaronder de zeildag, informatieavonden door Sibbing & Wateler en een zeer geslaagde pubquiz
- In maart en september is zoals voorgaande jaren de instrumentenmarkt gehouden. Dit keer uitgebreid met aanwezigheid van enthousiaste aios die hun dokterstas meenamen en de beginnende aios konden helpen met het maken van keuzes
- LOVAH Utrecht heeft mede de landelijke LOVAH skireis georganiseerd, in navolging van de gezamenlijke skireis met LOVAH AMC en LOVAH Leiden
- Het bestuur is uitgebreid naar vier personen: naast voorzitter, penningmeester en secretaris is er nu ook een lid PR/communicatie

### *8.7.2 Doelen en plannen 2014*

- Meer uniformiteit, zoals dit vanuit LOVAH landelijk ook gewenst is, door onder andere consequent gebruik van de nieuwe naam (LOVAH Utrecht in plaats van ROVAH), eenzelfde sponsoringsbeleid met uniforme declaratieformulieren, nieuwe bankrekening en een nieuw logo op onze kleding
- Vernieuwing van de website, bijhouden van de website door de webmaster
- Aios blijven enthousiasmeren om betrokken te zijn bij LOVAH Utrecht. Naast de tweejaarlijkse introductiepraatjes voor de nieuwe aios ook weer langs de tweede en derdejaars groepen
- Proberen de groepsvertegenwoordigers beter te bereiken door een verandering van de vergaderstructuur en meer aandacht voor de groepsperikelen en landelijke en regionale ontwikkelingen
- Beleidsplan voor 2014 opstellen
- Behoud van gastsprekers tijdens LOVAH Utrecht vergaderingen
- Betrokkenheid bij de kwaliteit van de huisartsopleiding Utrecht in stand houden
- Verdere verbetering van de instrumentenmarkt en kijken of het mogelijk is hiernaast ook een boekenmarkt te organiseren voor de nieuwe aios
- Blijven organiseren van inmiddels onmisbare jaarlijks terugkerende activiteiten: LHK symposia, zeildag, informatieavonden voor 3<sup>e</sup> jaars aios

## 8.8 VUmc

De missie van LOVAH afdeling VUmc is om op lokaal niveau alle aios te vertegenwoordigen, ze een stem te geven en te verbinden. We hebben een actief jaar achter de rug! De LOVAH afdeling VUmc is nieuw leven ingeblazen. We zijn gegroeid, van 2 naar 12 actieve leden. Daardoor hebben we onder andere meer activiteiten kunnen ontplooiën, meer inspraak in de organisatie en de inhoud van het onderwijs, doordat we actiever zijn geworden en beter vertegenwoordigd zijn binnen de verschillende commissies van het HoVUmc. Daarnaast heeft LOVAH VUmc haar achterban regelmatig kunnen informeren via de nieuwsbrief, maar nog meer via de nieuw opgezette structuur van groepsvertegenwoordigers en tevens zijn inmiddels twee aios vanuit het VUmc afgevaardigd in het landelijke bestuur, vier in de Werkgroep Congres en vier in de Werkgroep Bulletin. Aanwezigheid van LOVAH VUmc is bij (nagenoeg alle) ledenraden gewaarborgd, waardoor we meer verbonden zijn met de andere instituten en veel hebben kunnen opsteken van hun organisatie en activiteiten.

### 8.8.1 Activiteiten 2013

- Informatieavond en instrumentenmarkt voor de nieuwe eerstejaars aios
- Na beide LHK-toetsen is een politiek café georganiseerd voor alle aios, met een lunch vooraf en borrel ter afsluiting, met in april 2013 als thema “Het LSP, wat moet je ermee?” en in oktober 2013 “To screen or not to screen?; de darmkankerscreening.”
- Driemaal (eens per 4 maanden, vanaf zomer 2013) een gezamenlijke borrel met de LOVAH AMC voor alle aios van beide instituten, welke toenemend zeer succesvol zijn gebleken
- Een informatieavond over “De startende huisarts” door Sibbing en Wateler
- We hebben ervoor gezorgd dat de LHV hun praktijkmanagementcursus voor aios, ook eenmaal in Amsterdam heeft georganiseerd, in november 2013
- Er waren twee groepsvertegenwoordigers-bijeenkomsten, waarbij de groepsvertegenwoordigers samenkwamen met het bestuur. De avond bestond uit een vergadering en een borrel/etentje. De eerste bijeenkomst stond in het teken van: de taakinvulling van groepsvertegenwoordigers, feedback vanuit de terugkomdaggroepen naar het bestuur en het instituut aan de hand van een inventarisatie vooraf, welke wensen er bij de aios bestaan voor activiteiten welke door LOVAH VUmc zouden kunnen worden ontplooid
- Eens per zes tot acht weken was er overleg met het hoofd van de opleiding. Knelpunten werden besproken, duidelijkheid werd verkregen over zaken in de opleiding. Dit vormt een effectief informatiekanaal
- Actieve leden hebben deelgenomen aan de GEAR en de visitatie van de opleiding en tevens de rekrutering van nieuwe aios. Het instituut heeft ons teruggekoppeld wat de verbeterpunten zijn en hoe ze hiermee aan de slag gaan
- De LOVAH VUmc Facebook pagina is opgezet en wordt actief gebruikt als communicatiekanaal met de aios
- Binnen LOVAH VUmc is een kleine onderwijscommissie opgezet. Zij zijn, deels in samenwerking met LOVAH AMC bezig met het organiseren van enkele cursussen voor aios in de avonden. In 2013 is er nog geen cursus georganiseerd, maar de plannen voor 2014 zijn volop in de maak

### 8.8.2 Doelen en plannen 2014

- Een grote club actieve leden behouden, onder andere door eerstejaars te werven
- Een beleidsdag houden om met de actieve leden de plannen voor 2014 definitief af te stemmen en onze visie samen te bepalen
- Een instrumentenmarkt met een gevarieerd aanbod voor de eerstejaars organiseren
- Eens per vier maanden een borrel voor alle aios van LOVAH VUmc en LOVAH AMC organiseren, in samenwerking met LOVAH AMC

- Een LOVAH VUmc/AMC feest organiseren
- Eens per vier maanden een cursusavond voor aios organiseren
- Na elke LHK-toets een politiek café organiseren
- Vier keer per jaar samenkomen met de groepsvertegenwoordigers en deze structuur verder verbeteren
- Enkele sponsors werven, om zo de activiteiten van LOVAH VUmc mede te bekostigen
- Ervoor zorgen dat de LHV praktijkmanagementcursus twee maal per jaar in Amsterdam wordt georganiseerd voor de aios van LOVAH VUmc

## 9. Samenwerking

---

### 9.1 Concilium voor de Huisartsopleiding (CHO)

In het Concilium voor de Huisartsopleiding (CHO) zijn de NHG, de LHV en Huisartsopleiding Nederland vertegenwoordigd. Het CHO is opgericht in 2006 en is een adviserend orgaan voor de beroepsgroep huisartsen betreffende de huisartsopleiding. Het doel van het CHO is te komen tot samenhang in beleid ten aanzien van de huisartsopleiding, waarbij rekening wordt gehouden met zowel wetenschappelijke, maatschappelijke en kwaliteitsaspecten, als organisatorische, logistieke en financiële aspecten.

Net als het Interfacultair Overleg Huisartsgeneeskunde (IOH), waarin hoogleraren van de verschillende faculteiten zitting hebben, is de LOVAH adviserend lid. De vergadering van het CHO wordt besproken met de adviserende leden in een vooroverleg. Dit vindt vier keer per jaar plaats, waarbij vanuit de LOVAH vertegenwoordiging aanwezig is vanuit zowel het bestuur als de Werkgroep Onderwijs. Het is één van de momenten dat de LOVAH haar belangen behartigt.

### 9.2 Huisartsopleiding Nederland (HON)

De acht universiteiten met een medische faculteit in Nederland hebben elk een afdeling huisartsgeneeskunde die betrokken is bij de basisopleiding, de vervolgopleiding en onderzoek in de eerste lijn. In 2007 is Huisartsopleiding Nederland (HON) opgericht met als doel één landelijke huisartsopleiding op acht locaties, met eigen accenten bij de instituten. In het algemeen bestuur van de HON hebben de hoofden van de acht huisartsopleidingsinstituten en zes leden voorgedragen door de Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) zitting. De taak van de HON is het stimuleren van kennisuitwisseling, goed onderwijs, goede toetsing, kwaliteit van opleiders en de vorming van netwerken tussen instituten en opleidingspraktijken.

Twee keer per jaar woont vertegenwoordiging van de LOVAH de vergadering van het dagelijks bestuur bij en twee keer per jaar de vergadering van het algemeen bestuur. Belangrijke onderwerpen die in 2013 aan bod zijn geweest zijn de nieuwe landelijke selectie- en allocatieprocedure, de differentiatie, het dedicated schakeljaar, de toekomstige omvang van de beroepsgroep en individualisering van de opleidingsduur. Komend jaar zullen onder andere deze onderwerpen punt van aandacht blijven.

### 9.3 Landelijke Vereniging Artsen in Dienstverband (LAD)

De Landelijke Vereniging Artsen in Dienstverband (LAD) is als overkoepelende organisatie voor alle artsen in dienstverband een belangrijke partner voor de LOVAH, onder andere bij de onderhandelingen voor een nieuwe cao (zie hoofdstuk 3). Ook kan de LAD individuele aios bijstaan bij juridische en arbeidsgelateerde zaken. Bij de ledenraad van de LAD worden de aios huisartsgeneeskunde vertegenwoordigd door twee LOVAH bestuursleden. Ook in 2013 werd het lidmaatschap voor alle aios huisartsgeneeskunde mede mogelijk gemaakt door de SBOH, in de vorm van vergoeding van de contributie voor de LAD.

### 9.4 Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG)

In 2013 zat het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG) niet stil. Zo werd er gesproken over veranderingen in visitatie en accreditatie, het nieuwe sponsorbeleid, de eeuwige “ivoren toren” struggle (relatie leden en bestuur), de visie op internationalisering, het standpunt oncologische zorg en veranderingen in de GGZ. Met de Werkgroep Onderwijs werd een samenwerking opgestart ten aanzien van het gebruik van NHG onderwijsmaterialen in de opleiding, het realiseren van een CAT lacunebak en inbreng van aios bij richtlijnontwikkeling. Ook was er een succesvol NHG-congres met



als thema “Spoedzorg” waarbij de enorme opkomst van aios nog lange tijd zorgde voor een discussie op HaWeb.

Het NHG en de LOVAH werken op een prettige en constructieve manier samen: er is een vertegenwoordiger van de LOVAH in de NHG-Verenigingsraad, overleg over de opleiding in het CHO-vooroverleg, en aios worden gevraagd als afgevaardigden bij diverse symposia en invitationals. Daarbij is het tweejaarlijks bestuurlijk overleg weer nieuw leven in geblazen. Onder leiding van Rob Dijkstra is de positieve samenwerking van de afgelopen jaren doorgezet.

### **9.5 Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV)**

De LHV is voor de LOVAH een belangrijke partner, waarmee laagdrempelig contact is. De LOVAH is betrokken bij de LHV via inspraak in de LHV-Ledenraad, samenwerking in het CHO-vooroverleg en tijdens het bestuurlijk overleg LHV-LOVAH, dat een aantal keer per jaar plaatsvindt. Ook de Startersdag, die de LHV speciaal voor aios enkele malen per jaar organiseert, de LHV-Academie en de tweejaarlijkse Huisartsenbeurs zijn voor aios belangrijke instrumenten om naast de opleiding kennis te maken met het huisartsenvak in het algemeen, en de LHV in het bijzonder. Alle aios kunnen gratis lid worden van de LHV dankzij de vergoeding voor de contributie via de SBOH.

### **9.6 College Geneeskundige Specialismen (CGS)**

Het College Geneeskundige Specialismen (CGS) is in 2010 ontstaan uit drie colleges: het Centraal College Medische Specialismen (CCMS), het College voor Huisartsgeneeskunde, Verpleeghuisgeneeskunde en medische zorg voor verstandelijk gehandicapten (CHVG) en het College voor Sociale Geneeskunde (CSG). Binnen het takenpakket van het CGS is de regelgeving van de opleiding en registratie van specialismen en profielen de voor de huisartsopleiding meest relevante taak. Namens alle aios-verenigingen is een bestuurslid uit de Jonge Orde onderdeel van de adviesraad van het CGS en voert daarnaast met collega-aios jaarlijks overleg met het CGS.

### **9.7 Registratiecommissie Geneeskundig Specialismen (RGS)**

In 2010 werd door de KNMG besloten dat alle registratiecommissies (Medisch Specialisten Registratie Commissie (MSRC), Sociaal-Geneskundigen Registratie Commissie (SGRC) en HVRC) per januari 2013 samengevoegd zouden worden tot de Registratiecommissie Geneeskundig Specialismen (RGS). De RGS voert regels uit van het CGS rond (her)registratie van geneeskundig specialisten en profielartsen, de registratie bij opleiding tot geneeskundig specialist en profielarts en de erkenning van opleiders en opleidingen. De RGS heeft de taken van de Huisarts, Verpleeghuisarts en arts voor verstandelijk gehandicapten Registratie Commissie (HVRC) overgenomen; elke aios die de opleiding afrondt dient zich vanaf januari 2013 bij de RGS in te schrijven en de registratie en herregistratie van huisartsen zal nu door de RGS worden getoetst. De LOVAH levert in de RGS een adviserend lid dat aanwezig is tijdens de vergaderingen en deel uitmaakt van de visitatiecommissie.

### **9.8 Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV)**

Het afgelopen jaar is de samenwerking met de Landelijke Huisartsen Opleiders Vereniging (LHOV) geïntensiveerd. Er is meer inzicht in de gezamenlijke belangen van aios en opleiders gekomen en het is gebleken dat beide groepen elkaar steeds meer vinden in ideeën over de ontwikkeling van de opleiding. In 2013 is er een start gemaakt met een aantal brainstormsessies over modern onderwijs en opleiden. Aan de hand daarvan is een start gemaakt met het organiseren van een brainstormsymposium, wat in 2014 zal worden georganiseerd (zie ook paragraaf 6.3.4).

## **9.9 SBOH, werkgever van artsen in opleiding**

De SBOH is de werkgever van alle huisartsen in opleiding en financiert de huisartsopleiding.

Als werkgever zorgt de SBOH voor betaling van salaris, uitvoering van sociale wetten, goede arbeidsomstandigheden, voorkomen van ziekteverzuim en re-integreren van langdurig zieke aios. Als financier van de opleiding worden door de SBOH de beschikbare financiële middelen verdeeld over aios, opleidingsinstituten, opleiders en innovatie-, kwaliteits- en samenwerkingsprojecten.

Een formeel bestuurlijk overleg tussen het bestuur van de LOVAH en de SBOH vindt jaarlijks drie- tot viermaal plaats. In deze overleggen werden onderwerpen besproken als de nieuwe selectie- en allocatieprocedure, de klinische stage in het tweede opleidingsjaar, de NIVEL-enquête en stand van zaken in de CAO-onderhandeling.

Daarnaast heeft de LOVAH regelmatig informeel overleg en wordt de LOVAH betrokken bij diverse plannen en projecten vanuit de SBOH.

De SBOH levert een substantiële financiële bijdrage aan meerdere door de LOVAH georganiseerde activiteiten zoals het WONCA-congres, het LOVAH-congres, het door LOVAH georganiseerde benefietgala, de jaarlijkse sportdag (beachvolleybal), inclusief vergoeding van gemaakte kosten voor de overnachting. Tevens stelt de SBOH vergaderruimte ter beschikking aan de LOVAH, onder andere voor de ledenraadvergaderingen.

## **9.10 Pensioenfonds-HAIO**

Alle aios huisartsgeneeskunde zijn aangesloten bij het pensioenfonds-HAIO. Door krapte binnen het bestuur de voorgaande jaren is er momenteel geen afvaardiging van de LOVAH binnen het pensioenfonds. Het doel voor het komende jaar is meer zicht te krijgen op de prestaties van het pensioenfonds-HAIO en inspraak te krijgen in het opereren van het fonds.

## **9.11 Overleg aios vertegenwoordigers**

In navolging op de overleggen in 2012 tussen de Jonge Orde, LOSGIO, VAAVG, VASON en vertegenwoordiging van de aios sportgeneeskunde waarin gemeenschappelijke dossiers en met name de wens tot het gezamenlijk sterk maken voor de gemeenschappelijke belangen van aios, is in 2013 een grote slag gemaakt in deze samenwerking tussen de LOVAH en de overige aios-verenigingen. Hierbij stond de volgende vraag aan de basis van de discussiebijeenkomst van "Werkgroep Zorg 2025": Hoe kunnen we de gezondheidszorg in de toekomst betaalbaar, toegankelijk en kwalitatief hoogstaand houden, waarbij kwaliteit van zorg voor de patiënt centraal blijft staan?

Een interessant vraagstuk, waar de nieuwe generatie zorgprofessionals zich over buigt. In deze werkgroep, opererend onder de naam 'Coach, Cure & Care 2025', zijn de verschillende jonge zorgprofessionals in opleiding vertegenwoordigd: medisch specialisten, huisartsen, sportartsen, sociaal geneeskundigen, specialisten ouderengeneeskunde, artsen verstandelijk gehandicapten, ziekenhuisapothekers en openbare apothekers. Niet eerder is een groep zorgprofessionals in een dergelijke samenstelling bijeen gekomen om na te denken over de toekomst van de zorg. Het resultaat is het visiedocument 'Coach, Cure & Care 2025' dat in oktober 2013 aangeboden is aan minister Schippers van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

De samenwerking zet zich ook na het verschijnen van het visiedocument voort, om de visie vervolg te geven. De inhoud van het document is op meerdere bijeenkomsten gepresenteerd en besproken. Inmiddels zijn er ook andere geïnteresseerden in gesprek met de werkgroep. De toekomstvisie zal voor beleidsmakers een aanleiding zijn om jonge zorgprofessionals te betrekken bij de hervormingen in de zorg. Komende tijd zal de werkgroep zich focussen op het 'coach-gedeelte'. Hiermee wordt bedoeld op de rol die zowel de zorgprofessional als de patiënt zal spelen in 2025. Dit zal in de loop van 2014 meer vorm krijgen.

### 9.12 Generation Next

Generation Next is een groep jonge huisartsen, waarvan een actieve kern zich bezighoudt met het organiseren van activiteiten voor de nieuwe(re) huisartsen, het nadenken en opzetten van projecten om mede bepalend te zijn voor de toekomst van het huisartsenvak in de breedste zin van het woord. Het doel is bruggen te bouwen in het contact tussen jonge huisartsen en de bestaande verenigingen, waaronder de LOVAH. Met enige regelmaat worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd, zoals acties en borrels. Tevens heeft Generation Next meegewerkt en actief deelgenomen aan de door onder andere de LOVAH georganiseerde discussiebijeenkomst over Spoedeisende zorg in de huisartsgeneeskunde op het WONCA-congres.

### 9.13 Platform Medisch Leiderschap

“Dokters *in the lead*”, een veelgehoorde uitspraak. Maar hoe doe je dat: de leiding nemen of leiderschap tonen? Wat moet je leren en weten om dat goed te kunnen? Vanuit deze vraag is in 2012 het Platform Medisch Leiderschap opgericht en inmiddels zijn er ruim 100 leden en 200 LinkedIn leden. Dit varieert van medisch specialist tot sociaal geneeskundige en van student tot (bijna) gepensioneerd arts. Samen zetten zij zich in voor de continue ontwikkeling van medisch leiderschap in elke fase van het arts-zijn. Daarnaast probeert het platform bestaande initiatieven op dit vlak, zoals de ‘kaderopleiding beleid en beheer’, te verbinden en bekendheid te geven. Een hot topic ook onder (aanstaande) huisartsen en dus belangrijk voor de LOVAH om actief over mee te denken en te praten.

Enkele redenen waarom er meer aandacht moet zijn voor medisch leiderschap:

- De ontwikkeling van leiderschapscompetenties is nog niet voldoende geprofessionaliseerd in de opleidingen
- Artsen hebben onvoldoende inzicht in het bestuurlijk krachtenveld en het belang van samenwerken
- Er ontstaat een zorgwekkend tekort aan jonge artsen, zowel vrouwelijke als mannelijke, die zich bestuurlijk en beleidsmatig actief willen inzetten
- Het ontbreekt in Nederland aan een overstijgende visie en ondersteunende structuur, gericht op alle artsen van alle beroepsgroepen

### 9.14 Capaciteitsorgaan

Het Capaciteitsorgaan, of voluit “Stichting Capaciteitsorgaan voor medische en tandheelkundige vervolgoopleidingen”, is opgericht in het voorjaar van 1999 door een groot aantal veldpartijen uit de zorg en wordt gesubsidieerd door VWS. De doelen van het Capaciteitsorgaan zijn het opstellen van ramingen voor de opleidingscapaciteit van de medische en tandheelkundige vervolgoopleidingen, uitgaande van de te verwachten zorgbehoefte, het opstellen van ramingen voor de capaciteit van de initiële opleiding tot arts en informatievoorziening hierover aan de zorgsector en de overheid. De zogenaamde Kamers en Werkgroepen komen tot een inhoudelijk oordeel over de benodigde instroom in de opleidingen. In totaal buigen zo’n 80 tot 100 deskundigen zich een viertal keren per jaar over de ontwikkelingen in de zorgvraag, de beroepen en de opleiding. De LOVAH levert een adviserend lid in de Kamer Huisartsen.

## Bijlagen

### Bijlage 1: resultatenrekening LOVAH 2013

<b>LOVAH Vereniging 2013</b>	<b>Begroting</b>	<b>Realisatie</b>
	<b>2013</b>	<b>2013</b>
<b>Baten</b>		
<i><b>Contributie door leden</b></i>	<b>€ 71.440,00</b>	<b>€ 75.240,00</b>
SBOH bijdrage lovah kern organisatie	€ 0,00	€ 0,00
SBOH bijdrage bestuurskosten	€ 13.500,00	€ 10.125,00
SBOH bijdrage actieve AIOS	€ 0,00	€ 8.100,00
Sponsoring via externe partijen zonder reclame wederdienst	€ 0,00	€ 0,00
Sponsoring via externe partijen met reclame wederdienst	€ 14.000,00	€ 17.225,00
Rente ontvangsten	€ 1.300,00	€ 719,79
<i><b>Bijzondere baten (NHG en Huygenstichting ivm Huygenprijs)</b></i>	€ 0,00	€ 0,00
<b>Totaal baten</b>	<b>€ 101.740,00</b>	<b>€ 111.409,79</b>
<b>Lasten</b>		
Reis en verblijfkosten bestuur	€ 8.000,00	€ 9.002,37
Reis en verblijfkosten ledenraad	€ 4.000,00	€ 4.176,05
Bestuurskostenvergoeding	€ 13.500,00	€ 9.000,00
Kantoor en administratie kosten (incl. telefoon en porti)	€ 800,00	€ 1018,43
Organisatiekosten	€ 1.500,00	€ 1.099,02
Bankkosten	€ 100,00	€ 313,59
Verzekeringen	€ 1.500,00	€ 677,33
KvK	€ 50,00	€ 0,00
Accountant en fiscale kosten	€ 4.000,00	€ 7.442,63
Automatisering en ICT - Beheerskosten	€ 3.000,00	€ 2.081,44
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 36.450,00</b>	<b>€ 34.810,86</b>
<b>Organisatiekosten bijzonder</b>		
Afschrijving dubieuze debiteuren	€ 0,00	€ 0,00
Automatisering en ICT investeringen	€ 1.000,00	€ 209,11
Afschrijvingen inventaris	€ 500,00	€ 472,00
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 1.500,00</b>	<b>€ 681,11</b>
<b>Kosten Activiteiten</b>		
PR - marketing	€ 5.000,00	€ 5.137,42
Representatie	€ 10.000,00	€ 4.811,60
Zaalhuur/kosten ledenraad (incl. catering)	€ 3.000,00	€ 2.921,73
Horecakosten	€ 7.000,00	€ 4.204,63

Drukwerk	€ 16.000,00	€ 13.121,43
Trainingen Bestuur en Ledenraad	€ 4.000,00	€ 5.006,35
LOVAH aan ROVAH bijdragen	€ 13.200,00	€ 13.150,00
Werkgroep europese samenwerking	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep wetenschap	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep sport	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep onderwijs	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep politiek en maatschappij	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep congres	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep Bulletin	€ 1.100,00	€ 1.100,00
Werkgroep Lustrum	€ 1.100,00	€ 0,00
Stimuleringsfonds ROVAH	€ 12.000,00	€ 12.113,40
Stimuleringsfonds werkgroepen	€ 8.000,00	€ 4.817,16
LOVAH Prof.dr. F.J.A. Huygenprijs	€ 1.000,00	€ 500,00
Lustrum 30 jaar LOVAH	€ 0,00	€ 0,00
Bijdrage actieve AIOS afdelingen	€ 0,00	€ 4.950,00
Bijdrage actieve AIOS werkgroepen	€ 0,00	€ 3.400,00
<b>Subtotaal</b>	<b>€ 88.000,00</b>	<b>€ 81.833,72</b>
Correctie voorheffing boekjaar		€ 8.218,86
Correctie voorheffing voorgaand boekjaar		€ 17.827,27
Onvoorzien 5%+ algemeen overig	€ 7.000,00	€ 26.046,13
<b>Totaal lasten</b>	<b>€ 132.950,00</b>	<b>€ 143.371,82</b>
<b>Exploitatie resultaat</b>	<b>€ -31.210,00</b>	<b>€ -31.962,03</b>

## Colofon

---

### **LOVAH - Landelijke Organisatie Van Aspirant Huisartsen**

Nienke Kessels, *voorzitter*

Lysbert Hartholt, *vicevoorzitter*

Lisette Keppel, *secretaris*

Suzanne Schoenmaker, *penningmeester*

Marja Bakker, *PR& Communicatie*

Monique Stam, *webmaster*

Pim Schout, *sponsoring*

Maarten van Woelderen, *algemeen bestuurslid*

Postbus 19025

3501 DA UTRECHT

[www.lovah.nl](http://www.lovah.nl)

[info@lovah.nl](mailto:info@lovah.nl)

KvK 40478893

IBAN NL45RABO0174185928