

### NIEUW HONORERINGSMODEL VOOR HUISARTSEN MET VEEL PLUSPUNTEN

# Laat de huisarts beginnen als junior

De invoering van een juniortarief voor beginnende huisartsen biedt carrièreperspectief, maakt goodwill overbodig, stimuleert praktijkassociaties en een vorm van mentorschap.

Verskillende maatregelen om de kosten van de gezondheidszorg in te dammen raken de huisarts: substitutie naar de eerste lijn, wijkgerichte zorg dicht bij de mensen en populatiebekostiging. Daarnaast zal de transitie van de chronische zorg naar gemeentes per 2015 invloed hebben op het werk van de huisarts.

De Landelijke Huisartsen Vereniging (LHV), het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG) en het Interfacultair Overleg Huisartsgeneeskunde (IOH) anticiperen in de toekomstvisie 2022 'Modernisering naar menselijke maat' op de aanstaande veranderingen in de huisartsenzorg.

Een aspect blijft in die visie evenwel volledig onbesproken: het toekomstig honoreringsmodel voor de huisarts. Ik stel voor een onderscheid te introduceren tussen een junior huisarts en een senior huisarts en daar een gedifferentieerd tarief aan te verbinden. Dat heeft een aantal positieve effecten.

#### 1. Carrière

Zoals een jonge academicus in het bedrijfsleven begint als trainee en vervolgens promotie kan maken, kan de jonge huisarts zijn competenties en zijn salaris verbeteren. Natuurlijk heeft de

afgestudeerde huisarts gemiddeld negen studie jaren achter de rug, terwijl een masteropleiding bedrijfskunde in vijf jaar kan worden voltooid. Dit verschil in studie jaren dient bij de starthonorering van de huisarts verdisconteerd te worden. Het adagium 'eens huisarts altijd huisarts' krijgt een andere betekenis. Het huisartsenvak verandert in de komende jaren; taakdifferentiatie, managementkennis en samenwerkingsvaardigheden gaan een belangrijkere rol spelen. In de toekomstige integrale eerstelijnszorg krijgt de huisarts een regierol. Permanente educatie en ontwikkeling zijn noodzakelijk om beter in te spelen op deze veranderingen en op eisen vanuit de samenleving aan zorg.

#### 2. Goodwill

Sinds de invoering van de nieuwe Zorgverzekeringswet in 2006 wordt bij de overname van een praktijk soms weer goodwill betaald. Voorstanders vragen goodwill voor wat in de loop der jaren is geïnvesteerd in een goedlopende praktijk. De NHG-praktijkaccreditatie wordt hierbij als graadmeter voor kwaliteit gebruikt. Tegenstanders vinden goodwill moreel verwerpelijk en stellen dat de regeling in 1984 formeel is afgeschaft. Goodwill zou een praktijkovername moeilijker maken.

Ook minister Schippers van VWS heeft zich in april in de Kamer kritisch uitgelaten over huisartsen die goodwill vragen. In het voorstel met de lagere starthonorering van de nieuwkomer wordt de vertrekkende of zittende huisarts voldoende gecompenseerd voor jarenlange praktijk-

## Het verbetert de financiële positie van de toetredende huisarts

inzet. Voor de jonge huisarts is geen extra investering noodzakelijk en de drempel voor toetreding wordt hiermee geslecht. De LHV heeft zich meerdere keren uitgesproken tegen goodwill en heeft met de differentiatie in honorering betere argumenten om de overnamesom definitief te schrappen.

#### 3. Hidha

In veel grote praktijken werken een of meer huisartsen in dienst van een huisarts (hidha's) mee. Een deel van de jonge huisartsen is gemotiveerd om als waarnemer of hidha aan de slag te gaan, maar anderen worden het omdat er drempels bestaan om zelf praktijkhouder te worden. Het voorgestelde model stimuleert zittende huisartsen meer om aan praktijkassociatie te denken; het bestaande

loondienstverband van de hidha doet dat niet. Het voorstel versterkt de positie van de huisartsenzorg, geeft betere garanties voor de continuïteit en verbetert de financiële positie van de toetredende huisarts. Een praktijkhouder verdient nu eenmaal meer dan een hidha, de verantwoordelijkheden voor de praktijkorganisatie worden natuurlijk ook groter. De LHV heeft afgelopen jaren de positie van waarnemers en hidha's prominent op de agenda gezet. Op vele plaatsen zijn waarneemgroepen ontstaan. Door de vergrijzing van de beroepsgroep en de behoefte aan instroom van jonge huisartsen moet de vestiging van praktijkhouders beter worden ondersteund. Momenteel wordt hier te weinig aandacht aan besteed.

#### 4. Mentor

In het nieuwe model kan een senior huisarts als mentor van een of meer jongere huisartsen fungeren. Movir-cijfers uit 2013 laten zien dat de invloed van uitval en burn-out onder huisartsen in de eerste vijf tot acht jaar het hoogste is. Coaching en ondersteuning helpen dit voorkomen. Zowel voor specifieke huisartsvaardigheden als op het terrein van praktijkorganisatie en financieel beleid heeft begeleiding meerwaarde. In een recente enquête geven de meeste net afgestudeerde huisartsen aan dat er in de opleiding onvoldoende aandacht is voor managementvaardigheden. Samenwerkingsverbanden van huisartsen worden steeds complexer. Personeelsbeleid en financiën spelen een grotere rol. Huisartsen klagen over de toenemende administratieve druk. Slimmer organiseren en meer aandacht voor de bedrijfsvoering kunnen de efficiency verbeteren. Vanuit de kringen van de LHV kan dit worden opgestart.

#### Honorering

Om het voorgestelde model in te voeren is een aantal aspecten van belang. Met zorgverzekeraars worden afspraken gemaakt om differentiatie aan te brengen in het inschrijftarief binnen de basiszorg. Analooq aan het systeem met de opslag van de leeftijdsverdeling van de patiëntenpopulatie worden aparte tarieven voor



de junior en de senior huisarts vastgesteld. Gezien de budgettaire regels van de Autoriteit Consument & Markt en van VWS blijft het totale budget gelijk, alleen intern vindt een herverdeling plaats.

#### Van junior naar senior

Duidelijke criteria zijn nodig om de overgang van junior naar senior vast te leggen. Zonder de pretentie te hebben compleet te zijn, noem ik enkele mogelijkheden: Het aantal jaren dat iemand – minimaal drie dagen per week – huisarts is geweest. Een hidha die toetreedt tot een maatschap krijgt bonuspunten voor het aantal jaren dienstverband en wordt eerder na de start als praktijkhouder senior huisarts. De ontwikkelde competenties zoals: opleider worden van coassistenten en huisartsen in opleiding; kaderhuisarts die is ingeschreven in het register van het college voor huisartsen met bijzondere bekwaamheden;

verrichte bestuurlijke activiteiten voor een huisartsenorganisatie. Met een wegingsfactor van de onderdelen en accrediteringspunten kan de overgang van junior naar senior bekrachtigd worden. Dit kan via verschillende tussentapen plaatsvinden. Dit model is als discussiestuk te gebruiken om in bredere kring draagvlak te vinden. Voor de huisarts zijn honorering en carrièreperspectief wezenlijke onderdelen van het beroep. Een toekomstvisie 2022 huisartsenzorg zonder enige reflectie hierop is een gemiste kans.

#### contact

herpenwh@planet.nl  
cc: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling gemeld

#### web

Het dossier Werk en inkomen en de voetnoten vindt u onder dit artikel op [medischcontact.nl/artikelen](http://medischcontact.nl/artikelen).