RHOGO

Regionale Huisartsen Organisatie Gooi en Omstreken

Jaarverslag 2023

RHOGO Jaarverslag 2023

Start

RHOGO
Regionale Huisartsen Organisatie Gooi en Omstreken

Jaarverslag 2023

Voorwoord

Lees verder

1. Profiel van de organisatie

Lees verder

2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Lees verder

3. Algemeen beleid

Lees verder

4. Bedrijfsvoering

Lees verder

5. Financieel beleid

Lees verder

Geconsolideerde jaarrekening 2023

Bijlage 1

Naar Download

RHOGO
Regionale Huisartsen Organisatie Gooi en Omstreken

Voorwoord

Onze ambitie voor 2023 was vooral het stimuleren van de multidisciplinaire wijksamenwerking waarin de ‘zoek en vindfunctie’ erg belangrijk is. Elkaar vinden, kennen en weten wat je voor elkaar kan betekenen is het fundament van de samenwerking in de Wijk. In 2023 lag de focus op samen staan voor de zorg in de Wijk met de huisarts als de ‘spin in het web’. Onze zorgpartners zoals paramedici, apothekers en medewerkers van de thuiszorg inclusief de specialist ouderenzorg ondersteunen onze huisartsen bij deze uitdaging. Samen met de zorgprofessionals en de gemeenten heeft de RHOGO zich vooral regionaal ingezet voor de passende uitwerking van het Integraal Zorg Akkoord (IZA).

Het fundament van de samenwerking in de Wijk

In 2023 lag de focus op samen staan voor de zorg in de Wijk met de huisarts als de ‘spin in het web’

Hierin staan 3 pijlers centraal:

- **het dempen van de vraag naar professioneel zorgaanbod (preventie)**
- **het optimaliseren van ketensamenwerking**
- **regionaal efficiënt organiseren van onder andere de backoffice**

Zo hebben wij in 2023 gezorgd dat het werk behapbaar blijft en de huisartsenzorg in onze regio Gooi en Omstreken overeind blijft, ook in de toekomst.

De toenemende vergrijzing en de grote personeelstekorten binnen alle belangrijke kennisberoepen maakt dat de eerstelijnszorg en daarmee de RHOGO de komende jaren voor een grote veranderopgave staan. Daarom streeft de RHOGO ernaar om zorg te dragen voor de beste patiëntenzorg door de huisarts centraal te zetten. Zodat de huisarts goed op de toekomst voorbereid is en het werkplezier behoudt. Dat willen wij bereiken door de juiste patiënt in de wachtkamer van de huisarts te krijgen en de huisarts optimaal te faciliteren. Daar hoort bij; proactief meedenken in oplossingen en een zichtbare en betrouwbare partner voor de huisartsen en samenwerkingspartners zijn. De RHOGO wil de aanjager en kartrekker zijn binnen de regio rondom eerstelijnszorg, binnen de veranderopgave waar wij maatschappelijk met z’n allen voor staan.

De RHOGO wil de aanjager en kartrekker zijn binnen de regio rondom eerstelijnszorg, binnen de veranderopgave waar wij maatschappelijk met z’n allen voor staan

Onze hoofdthema’s die afgeleid zijn uit het IZA:

1. Praktijk van de toekomst

- Automatisering & ICT
- Praktijkmanagement
- Meer tijd voor de patiënt
- Duurzaamheid
- DRH (BV K&I)
- Wijkontwikkeling

2. Chronische zorg

- Ketenzorg DMII/COPD/CVRM
- MCC/VLOT/TIM

3. Ouderenzorg

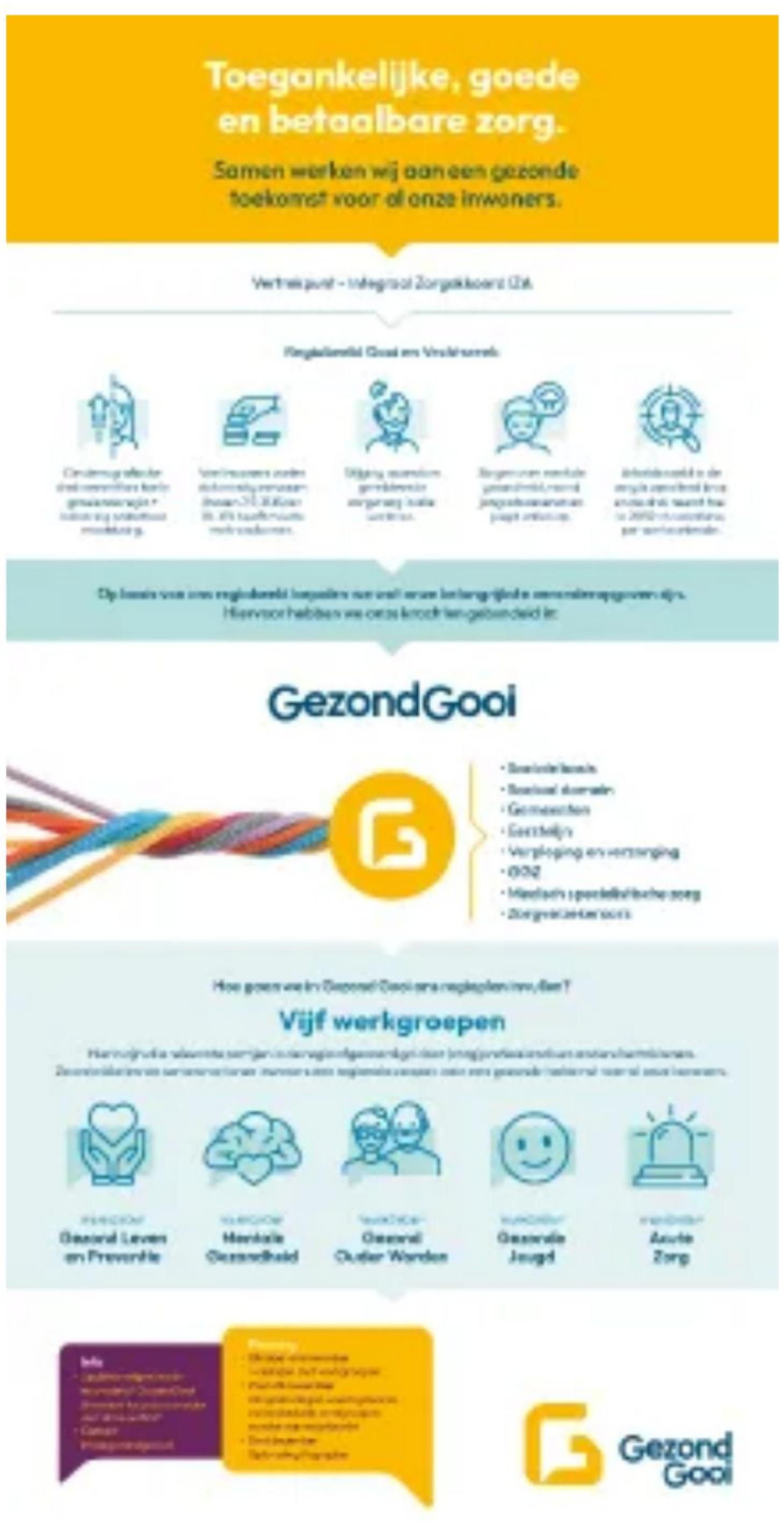
- Verpleegkundig specialist

4. GGZ & jeugd

5. Gezond leven en preventie

6. Acute zorg

- Huisartsen Spoedpost


Toegankelijke, goede en betaalbare zorg.
Samen werken wij aan een gezonde toekomst voor al onze inwoners.
Vertrekpunt – Integraal Zorgakkoord IZA
GezondGooi
Vijf werkgroepen
Gezond Leven en Preventie
Mentale Gezondheid
Gezond Ouder Worden
Gezonde Jeugd
Acute Zorg
Gezond Gooi

Vanuit al haar werkzaamheden draagt de RHOGO bij aan deze hoofdthema’s die zowel op praktijk- als op wijk- en regioniveau impact zullen hebben. **Onze aandacht voor de hoofdthema’s moet resulteren in meer tijd voor de patiënt dankzij een rationele zorgvraag, interprofessionele samenwerking, digitalisering en goede samenwerking met de eerste en tweede lijn.**

Binnen onze regio wordt door “Gezond Gooi” invulling gegeven aan het IZA. Deze beweging geeft invulling aan het regioplan in het kader van Integraal Zorg Akkoord en wordt aangestuurd door een bestuurlijke overleggroep, die is uitgesplitst naar werkgroepen die plannen maken die impact hebben en voldoen aan de IZA normen die gaan over toekomstige schaarste in de zorg en hoe daarmee om te gaan.

De huisartsen (leden van de HCGO) zijn door deelname van de RHOGO aan Gezond Gooi, regionaal vertegenwoordigd.

Inhoud
Vorige pagina

Profiel van de organisatie
Volgende pagina

1. Profiel van de organisatie

1.1 Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende rechtspersoon	
Adres	Steijnlaan 16
Postcode	1217 JS
Plaats	Hilversum
Telefoonnummer	035 203 1668
Identificatienummer Kamer van Koophandel	77294653
E-mailadres	info@rhogo.nl
Internetpagina	www.rhogo.nl

1.2 Structuur van het concern

De Regionale Huisartsen Organisatie Gooi en Omstreken (RHOGO) is een besloten vennootschap, onder de naam de RHOGO Holding B.V. Onder deze Holding zitten 3 verschillende gelieerde entiteiten. Dit zijn: RHOGO Huisartsen Spoedpost BV (Spoed), RHOGO Kwaliteit en Innovatie BV (K&I) en RHOGO Care & Cure Services BV (CCS). Om onze missie, visie en strategische doelen met succes uit te voeren hebben wij de organisatie als volgt ingericht:

- De Huisartsen Coöperatie Gooi en Omstreken (HCGO) is eigenaar van De RHOGO Holding BV.
- De RHOGO Holding BV (RHOGO) kent drie werkmaatschappijen: Huisartsen Spoedpost BV (Spoed), Care & Cure Services BV (CCS) en Kwaliteit & Innovatie BV (K&I).
- De ondersteunende afdelingen Financiën, Human Resources (HR), Marketing en Communicatie, Informatie en Communicatie Technologie (ICT) en Kwaliteit zijn in de Holding ondergebracht.

De organisatie staat onder leiding van een tweehoofdige directie, waarvan één medisch directeur bestuurder en een directeur bestuurder bedrijfsvoering. De managers van de werkmaatschappijen vormen samen met de HR Adviseur, Marketing & Communicatie Adviseur en manager financiën het managementteam. De RHOGO maakt gebruikt van een Functionele organisatiestructuur.

1.2.1 Intern toezicht

Effectief intern toezicht is cruciaal voor goed bestuur. De RHOGO heeft een Raad van Commissarissen als toezichthoudend orgaan die de dagelijkse leiding scherp houdt. De dagelijkse leiding wordt door de tweehoofdige directie gevoerd in duaal leiderschap. De RvC denkt mee en reflecteert. Hiervoor zijn in 2023 heldere afspraken gemaakt waarbij transparantie en dialoog centraal staan.

Het interne toezicht vindt plaats binnen vijf belangrijke kaders waarin afspraken tussen de dagelijkse leiding en het toezichthoudende orgaan zijn gemaakt.

1. Doelstellingen en rollen

- **Gezamenlijk doel:** Goed bestuur en naleving van wet- en regelgeving.
- **Dagelijkse leiding:** Is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het behalen van de organisatiedoelstellingen vanuit de goed gekeurde begroting en het goed gekeurde strategische plan waarin de missie, visie en de strategische doelstellingen zijn vastgelegd.
- **Toezichthoudende orgaan:** De RvC stelt de begroting en strategisch plan vast in nauw overleg met het HCGO-bestuur en de directie van de RHOGO. De RvC houdt toezicht op de naleving van de vastgestelde begroting en strategisch plan binnen de wet- en regelgeving, de doeltreffendheid van de bedrijfsvoering en de risicobeheersing.

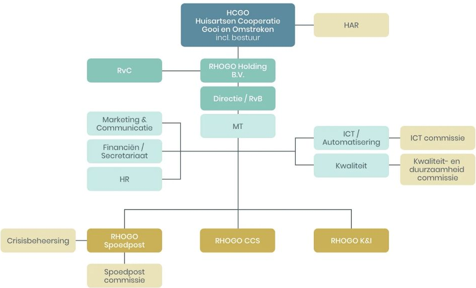
2. Frequentie van overleg

- Minimaal tweemaal per jaar vindt er een formeel overleg plaats tussen RvC, directie en bestuur (BRD), waaronder:
- Jaarlijkse bespreking van de begroting en het jaarplan
- Evaluatie van de risicomanagementprocessen
- Ad hoc overleg indien nodig, bijvoorbeeld bij belangrijke ontwikkelingen of incidenten
- De RvC kent 3 inhoudelijke commissie die 4 – 5 keer per jaar samen komen om bepaalde thema's inhoudelijk uit te diepen en advies uit te brengen aan de RvC voorafgaande aan een formeel overleg.
- Remuneratiecommissie
- Audit commissie
- Kwaliteitscommissie

3. Informatievoorziening

- De directie informeert de RvC en het Bestuur proactief over relevante zaken, waaronder:
- Financiële informatie
- Ontwikkelingen in de risicomanagementprocessen
- Belangrijke besluiten en hun onderbouwing
- Meldingen van incidenten
- De RvC heeft toegang tot alle relevante informatie die nodig is voor het uitvoeren van zijn taken.

4. Communicatieafspraken



- Duidelijke en open communicatie tussen beide partijen
- Gebruik van heldere en beknopte taal
- Wederzijds respect en vertrouwen
- Vertrouwelijkheid van gevoelige informatie

5. Evaluatie

- De afspraken worden jaarlijks gezamenlijk geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.
- De RvC, Bestuur en directie hebben jaarlijks een zogenaamde tweedaagse heidag, waarin belangrijke thema's strategisch worden besproken en de samenwerking wordt geëvalueerd
- Er wordt veel aandacht besteed om een sfeer te creëren waarbij de deelnemende partijen zich vrij voelen om vragen te stellen, zorgen te uiten en constructief feedback te geven

Effectief intern toezicht is cruciaal voor goed bestuur.

1.2.2 Segmentering

De segmentering is onderverdeeld bij de drie gelieerde entiteiten. De kosten en opbrengsten voor CCS en de Spoedpost zijn opgemaakt op basis van wanneer de zorg plaatst vindt. Voor CCS is dat overdag, en voor de Spoedpost is dat 's avonds, 's nachts en in het weekend. De kosten en opbrengsten voor K&I zijn bijvoorbeeld kwaliteitsimpulsen en verschillende innovaties om CCS en de Spoedpost te ondersteunen ten behoeve van toekomstbestendige huisartsenzorg.

De RHOGO is actief bezig met het nastreven van verschillende richtlijnen en standaarden. Zo streven wij naar naleving van de richtlijnen van ISO 9001, ISO 27001 en NEN 7510. Wij zetten ons in om te voldoen aan de richtlijnen van ISO 9001 en ISO 27001, met als mogelijk doel in de toekomst certificering te behalen voor deze normen. Daarnaast zullen wij een nulmeting uitvoeren op basis van de richtlijnen van NEN 7510 om een goed beeld te krijgen van onze huidige stand van zaken.

1.2.3 Toelatingen

De RHOGO voldoet aan wet en regelgeving rondom vergunningen en certificeringen en zorgt dat zij hierin actueel is.

De RHOGO maakt gebruik van VECOZO, een organisatie die zorgt voor een veilige en efficiënte uitwisseling van administratieve gegevens binnen de zorgsector, tussen zorgaanbieders, zorgverzekeraars, zorgkantoren en gemeentes. De RHOGO voldoet aan diverse eisen van zorgaanbieders. Voor de BV's CCS en K&I geldt een meldplicht, jaarverantwoordingsplicht (die is uitgesteld voor 2022-2023) en een verplichting tot een transparante financiële bedrijfsvoering door registratie in het LRZA.

In december 2022 heeft de Spoedpost de NPA (Nederlandse Praktijk Accreditatie) controleaudit ondergaan, uitgevoerd door de NPA. Tijdens de controle zijn er geen normafwijkingen geconstateerd en is het certificaat voor de Spoedpost verlengd. In 2023 heeft de Spoedpost, vanwege de verhuizing van Blaricum naar Hilversum en het ontbreken van een kwaliteitsmedewerker, geen NPA-audit kunnen laten plaatsvinden. Hiervoor is uitstel aangevraagd en verkregen. Op 1 december 2023 is de nieuwe kwaliteitsmedewerker begonnen. De eerste taak van deze medewerker was het voorbereiden van de NPA-audit, die uiteindelijk heeft plaatsgevonden op 29 januari 2024. Hierbij zijn geen normafwijkingen geconstateerd, waardoor de spoedpost opnieuw gecertificeerd is.

1.2.4 Medezeggenschapsstructuur

In de afgelopen drie jaar heeft de RHOGO een exponentiële groei doorgemaakt. Deze snelle groei bracht aanzienlijke werkdruk met zich mee, waardoor de RHOGO keuzes moest maken over waar zij hun tijd en focus op zouden richten. In 2024 zal de RHOGO een personeelsvertegenwoordiging instellen. Daarnaast zal de RHOGO onderzoeken welke opties er zijn voor het opzetten van een cliëntenraad.

De kernactiviteit van de RHOGO is met haar dienstverlening de leden, huisartsen in de regio Gooi en Omstreken te ondersteunen bij hun bedrijfsvoering

en het vervullen van hun rol in het medisch zorgaanbod in de directe omgeving van de patiënt

1.3 Kerngegevens

1.3.1 Doelstelling, kernactiviteiten en nadere typering

De HCGO is de Regionale Huisartsen Coöperatie in Gooi en Omstreken, waarin 147 Praktiserende huisartsen verenigd zijn. De RHOGO is de uitvoerende organisatie van de HCGO. De doelgroep zijn de praktiserende huisartsen in regio Gooi en Omstreken.

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van RHOGO is met haar dienstverlening de leden, huisartsen in de regio Gooi en Omstreken te ondersteunen bij hun bedrijfsvoering en het vervullen van hun rol in het medisch zorgaanbod in de directe omgeving van de patiënt. Daarnaast behartigt de RHOGO de belangen van de leden van de HCGO en zet de RHOGO in op kwaliteit- en deskundigheidsbevordering.

Strategische doelstellingen RHOGO

- Optimaliseren en normaliseren van de eerstelijnszorgvraag in samenwerking met onze partners
- Passend en toekomstbestendig professioneel zorgaanbod bij de zorgvraag organiseren
- Optimaliseren bedrijfsvoering van de front- en backoffice, zowel van de RHOGO organisatie als van de aangesloten huisartsenpraktijken

Vanuit deze drie doelstelling zijn er zes thema's afgeleid. De zes thema's zijn onderverdeeld tussen CCS, Huisartsen Spoedpost en K&I. Waarbij bij CCS / K&I vijf thema's zijn ondergebracht en bij spoed één thema.

Algemeen CCS

Vanuit onze rol als regionale huisartsen organisatie worden meerdere thema's opgepakt vanuit de hierboven benoemde doelstellingen. Sinds 1 april 2023 is een nieuwe structuur voor de afdeling CCS geïmplementeerd.

Binnen de afdeling wordt gewerkt binnen 5 thema's:

- Chronische zorg
- Ouderenzorg
- Gezond leven en preventie
- Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) & Jeugd
- Praktijk van de toekomst

Voor elk thema is een thema-eigenaar benoemd. Deze functionaris behoudt het overzicht binnen het thema en schakelt tussen strategisch en tactisch niveau op zowel wijk, praktijk als regioniveau.

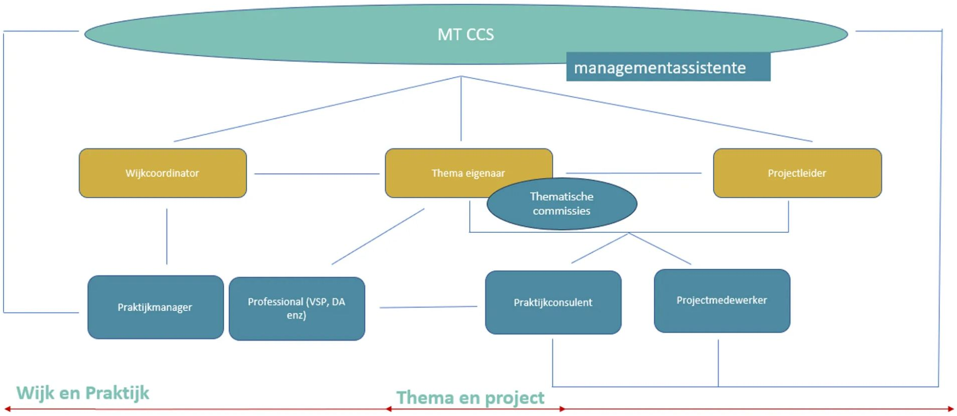
Binnen de verschillende thema's maken praktijkconsulenten, projectleiders en projectmedewerkers deel uit van het thema-team, afhankelijk van de specifieke projecten die worden opgepakt.

Binnen de wijk zijn wijkcoördinatoren actief. Zij schakelen met de huisartsen en ketenpartners in de wijk over de versterking van de eerstelijns zorg en zorgen voor verbinding tussen de nulde en de eerstelijns in de wijk.

Zij houden overzicht over de lopende projecten en zorgen samen met de thema eigenaren voor de implementatie in de wijken. Daarnaast ondersteunen de Praktijkmanagers in de praktijken, de wijk coördinatoren.

De doelstellingen, werkzaamheden en projecten van de RHOGO sloten in 2023, zo naadloos aan bij de opdrachten die het Integraal Zorg Akkoord (IZA) beschrijft.

Vanuit de bestuurlijke lijn binnen Gezond Gooi hield de RHOGO de ontwikkelingen bij en kon de RHOGO mee ontwikkelen op basis van de thema's. Zo hebben wij In 2023 vanuit CCS actief kunnen bijgedragen aan het regiobeeld en de inhoud van het regioplan.



Vanuit haar rol als regionale huisartsen organisatie, zet de RHOGO zich in voor goed gestructureerde en laagdrempelige eerstelijns ketens voor iedere patiënt

Multidisciplinaire eerstelijns samenwerking

CCS is betrokken bij de bestuurlijke tafel “Eerstelijns samenwerking”. Een samenwerking op bestuurlijk niveau met de Samenwerkende Apothekers Gooi- en Omstreken (SAGO), de Fysiotherapeuten Vereniging Gooi en Omstreken (FVGO) en de Diëtisten Vereniging Gooi en Omstreken (DVGO). De laatste twee zijn verenigd in de Paramedische Federatie Gooi en Omstreken (PVGO). Samen is gewerkt aan een plan van aanpak om de samenwerking te versterken. Hiervoor zijn in 2023 S3-gelden beschikbaar gesteld en is voor 2024 een ZonMw-aanvraag gerealiseerd. In 2024 zullen wij deze samenwerking verder versterken, activiteiten prioriteren en verder verankeren in de wijksamenwerking, met als extra partner de vier grote VVT's.

Chronische zorg - O&I keten COPD-CVRM-DMII

De diabeteszorg type II , COPD zorg en cardiovasculair risicomanagement wordt grotendeels binnen de eerste lijn geleverd onder de regie van de huisarts. Kwalitatieve evidence based zorg, waarin de patiënt centraal in de keten staat. RHOGO beoogt complicaties te voorkomen en de kwaliteit van het leven te bevorderen voor mensen met één van de eerder genoemde chronische ziekten.

Vanuit haar rol als regionale huisartsen organisatie, zet de RHOGO zich in voor goed gestructureerde en laagdrempelige eerstelijns ketens voor iedere patiënt. Dit doet zij in samenwerking met de tweede lijn (Tergooi MC en in kleinere mate Meander MC) en andere eerstelijnspartners: diëtisten, fysiotherapeuten en apothekers. Ook worden afspraken gemaakt over oogfoto’s. Leidend zijn de RHOGO zorgprogramma’s welke gebaseerd zijn op de actuele NHG standaarden. De RHOGO biedt een Keteninformatiesysteem (in 2023 Caresharing én VIPlive) waarin de huisartsenpraktijken de juiste dossiervorming & monitoring kunnen aanhouden op basis van het zorgprogramma en werkafspraken met ketenpartners. De RHOGO zorgt dat de huisarts en de POH-s beschikken over de juiste (aanvullende) scholing en monitoren van de deelname. Alvorens een praktijk deel kan nemen aan een keten wordt een intake gedaan en zal de praktijk regelmatig een praktijkbezoek ontvangen. Het gesprek over kwaliteit doen wij aan de hand van de Inéén indicatoren. De huisarts is eindverantwoordelijk voor de (kwaliteit van) zorg.

Ouderenzorg - O&I keten SKO

Praktijken die de samenwerking Kwetsbare Ouderen via de RHOGO contracteren worden op verschillende wijzen door de RHOGO ondersteund bij het leveren van zorg aan hun ouderenpopulatie. Het handboek ouderenzorg is de leidraad voor de deelnemende praktijken. Op verschillende inhoudelijke onderwerpen biedt de RHOGO scholingen aan door het jaar heen.

De praktijkconsulent ouderenzorg biedt de praktijk directe ondersteuning bij het opzetten van hun werkproces voor het identificeren van kwetsbare ouderen en helpt hen om behandelwensgesprekken (ofwel Advanced Care Planning) op juiste wijze in te zetten. RHOGO biedt ook handvaten voor het signaleren, indiceren en uitvoeren van de polyfarmacie-check. Het Keten Informatie Systeem, dat de RHOGO faciliteert, helpt om data gestuurd te werken en te verbeteren. Aangesloten huisartsenpraktijken worden op praktijk en wijkniveau ondersteund bij het opzetten en onderhouden van het lokale netwerk, bij het implementeren van een digitaal platform of het maken van samenwerkafspraken met andere zorgaanbieders. De huisarts is eindverantwoordelijk voor de (kwaliteit van) zorg.

Gezond Leven en Preventie - GLI

Als hoofdcontractant contracteert de RHOGO GLI-aanbieders/uitvoerder door middel van een overeenkomst. Deze zorgaanbieders/GLI-uitvoerders beschikken over de vereiste competenties en zijn afhankelijk van het GLI-programma. Verslaglegging vindt plaats via cBoards. GLI aanbieders leveren zelf data aan voor het GLI-register van het RIVM. De elektronisch declaraties worden via de geldende Vektis standaard aangeleverd via Promeetec. Wij werken samen met de gemeente(s) in de regio aan een preventie infrastructuur waarbij de het GLI aanbod onderdeel uitmaakt van het totale beweegaanbod.

Praktijk van de toekomst - DeRegionaleHuisarts (DRH)

In de regio Gooi en Omstreken zijn 147 huisartsen werkzaam om patiëntenzorg te verlenen. Soms komt het voor dat er geen huisarts of waarnemer beschikbaar is, bijvoorbeeld als een huisarts zelf ziek wordt of met pensioen gaat. In dat geval kan DeRegionaleHuisarts (DRH) een tijdelijke oplossing bieden. Dit initiatief is ontstaan uit een samenwerking tussen de RHOGO en Zilveren Kruis, vanuit de gedachte dat iedere inwoner in Gooi en omstreken recht heeft op huisartsenzorg. De DRH zet op tijdelijke basis waarnemende huisartsen en doktersassistenten in. Dit doet de DRH totdat er een oplossing is gevonden voor de lange termijn. Zo blijft goede zorg beschikbaar voor alle patiënten die dat nodig hebben. De DRH ondersteund bestaande praktijkhouders om de zorgvraag op te vangen. Initiatieven vanuit de DRH zijn: de vakantie huisartsenpraktijk, huisartsenzorg voor Oekraïense vluchtelingen, hulp bij huisvesting, doktersassistente op afstand, Waarneemservice en Verpleegkundig Specialist in de wijk.
O&I wijk

Wijkontwikkeling

Kernactiviteit volgens Zilveren Kruis beleid: “Het feitelijk samenwerken (in het netwerk) in de wijk met andere eerstelijnszorgaanbieders en het sociaal domein. Het ontwikkelen en implementeren van wijkgerichte aanpak waarin een specifieke problematiek wordt aangepakt. En de implementatie van andere initiatieven die regionaal zijn ontwikkeld.” Dit faciliteren wij door inzet van wijkcoördinatoren in de 10 wijken van de RHOGO. Per wijk worden jaarlijks wijkplannen ingediend en monitoren wij de voortgang en samenhang tussen wijk, regio en praktijk.

O&I praktijkmanagement

Het management van de (samenwerkende) praktijken. De regio-organisatie biedt op praktijkniveau ondersteuning door inzet van praktijkmanagers vanuit de RHOGO bij de praktijken in de regio.

Spoedpost/ acute zorg

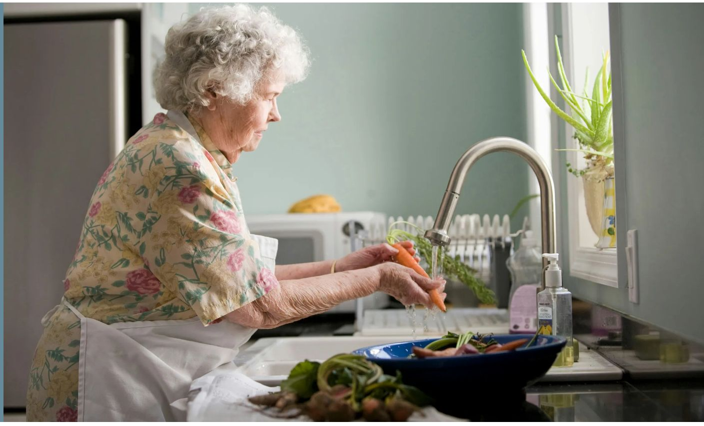
Het hele jaar 2023 heeft in het teken gestaan van de verhuizing naar het nieuwe ziekenhuis. In mei 2023 is de Huisartsen Spoedpost vanuit Blaricum verhuist naar het nieuwe ziekenhuis, Tergooi MC in Hilversum. Hier is gestart met een geïntegreerde Spoedpost met de SEH. Concreet omvat het dat er intensief wordt samengewerkt met de SEH en dat alle aanlopers (aanlopers zijn patiënten die zich vooraf niet telefonisch hebben gemeld bij zowel SEH als Huisartsen Spoedpost) werden getrieerd door de SEH-verpleegkundige. De SEH-verpleegkundige maakte hierbij (onder supervisie van een huisarts) de afweging of aanlopers naar de SEH of naar de Huisartsen Spoedpost werden verwezen.

De verhuizing zelf is uitstekend verlopen, er hebben zich geen grote problemen voorgedaan. Voorafgaand aan de samenwerking hebben wij samen met Tergooi MC de regio meegenomen in de werkwijze van de Spoedzorg middels een grote publiekscampagne. De twee belangrijkste items van de campagne waren: uitleg geven wanneer men contact moet opnemen met de Spoedpost en dat men voorafgaand aan een contact altijd eerst moet bellen voor een afspraak. De RHOGO heeft enorm hard gewerkt om het team triagisten weer op orde te krijgen met vaste medewerkers in loondienst en zo min mogelijk ZZP’ers.

Begin 2023 hebben wij gekozen voor een radicaal andere manier van roosteren voor huisartsen middels WaarneemApp. Hierdoor is er nu een evenwichtigere balans in de dienstbelasting tussen praktijkhoudende huisartsen en niet praktijkhoudende huisartsen. Door deze invoering voldeden wij ook meteen aan de NZA-voorwaarden voor tariefophoging van de uurtarieven voor huisartsen. Wij zijn erg trots op het feit dat wij als één van de eerste huisartsenposten in Nederland dit hadden geïmplementeerd en een 99,7% dekkend rooster puur op basis van vrijwillige beschikbaarheid van huisartsen.

Ouderenzorg

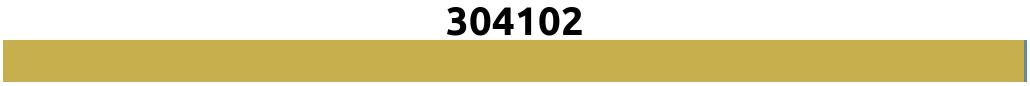
Het handboek ouderenzorg is de leidraad voor de deelnemende praktijken.



1.3.2 Patiënten, capaciteit, productie, personeel en opbrengsten

Patiënten

Er staan per peildatum 1 juli 2023, **304.102 patiënten** ingeschreven bij de 98 aangesloten praktijken in onze regio.



Capaciteit Spoedpost

	Aantal 2023	Aantal 2022	Verschil	Relatief verschil %
Verrichtingen en per actiesoort				
Consult	28.132	26.886	1.246	5 %
Telefonisch consult	35.809	40.887	-5.078	-12 %
Visite	4.960	5.495	-535	-10 %
Totaal	68.901	73.268		
Geregistreerde zelfverwijzers	2.378	1.328	1.050	79 %
Verrichtingen per urgentie				
U0-Reanimatie	4	4	0	0 %
U1-Levensbedreigend	2.051	1.823	228	13 %
U2-Spoed	10.150	9.542	608	6 %
U3-Dringend	24.466	24.567	-101	0,41 %
U4-Routine	8.372	8.494	-122	-1 %
U5-Advies / Andere dag	23.858	28.927	-5.069	-18 %
Totaal	68.901	73.357		

Capaciteit Ketenzorg

Van de 147 praktijken zijn er 141 praktijken aangesloten bij de ketenzorg. Voor alle 141 praktijken geldt dat zij meedoen aan de keten DM. Voor COPD doen er 105 praktijken mee en voor CVRM nemen 99 praktijken deel.

Aantal patiënten per keten:

- DM 8706
- COPD 1451
- CVRM HVZ 5444

- CVRM VVR 9604

Dit zijn de aantallen met peildatum 1 januari 2024. Deze aantallen patiënten hebben heel 2023 deelgenomen aan de Ketenzorg. HVZ staat voor Hart en Vaat ziekten en is een vorm van secundaire preventie. VVR staat voor verhoogd vasculair risico en is een vorm van primaire preventie.

Hieronder is een overzicht te vinden van ketenzorgdata 2023.

Diabetes Mellitus type 2	2021 RHOGO	2022 RHOGO	2023 vs 2022	2023 RHOGO	Benchmark landelijk 2022
% eGFR bepaald	90 %	90 %	2 %	92 %	91 %
% Fundus foto volgens protocol	81 %	81 %	4 %	85 %	84 %
% jaarlijkse voetcontrole	73 %	69 %	4 %	73 %	75 %

COPD	2021 RHOGO	2022 RHOGO	2023 vs 2022	2023 RHOGO	Benchmark landelijk 2022
% MRC/CCQ bepaald	51 %	49 %	25 %	74 %	67 %
% Rookstatus Bekend	62 %	60 %	30 %	80 %	78 %

HVZ	2021 RHOGO	2022 RHOGO	2023 vs 2022	2023 RHOGO	Benchmark landelijk 2022
% Rookgedrag vastgelegd	66 %	67 %	5 %	72 %	82 %
% Bloeddruk bepaald	60 %	63 %	7 %	70 %	83 %
% streng gereguleerd LDL	21 %	19 %	0 %	19 %	27 %
% <70 jaar, LDL bepaald	Geen indicator			36 %	
% <70 jaar gereguleerd LDL	58,67 %	53 %	1 %	54 %	67 %
eGFR gemeten	96 %	72 %	6 %	78 %	85 %
Bewegen	46 %	54 %	4%	58 %	70 %

VVR	2021 RHOGO	2022 RHOGO	2023 vs 2022	2023 RHOGO	Benchmark landelijk 2022
% Rookgedrag vastgelegd	63 %	61 %	11 %	72 %	84 %
% Bloeddruk bepaald	55 %	54 %	15 %	70 %	81 %
EGFR		67 %	10 %	77 %	84 %
Mate van bewegen		38 %	19 %	57 %	69 %
% gereguleerd LDL <70	29,60 %	32 %	-2 %	30 %	36 %
% <70 jaar, LDL bepaald	Geen indicator			55 %	

VipLive

Patiënten die afgelopen 13 maanden niet op controle zijn geweest

	DM	COPD	HVZ	VVR
1 april	4,90 %	38,20 %	21,20 %	21,20 %
1 oktober	4,20 %	25,30 %	17,60 %	18,40 %
1 - 1 - 2024	3,60 %	20 %	15,80 %	17,70 %

Caresharing **Patiënten die afgelopen 15 maanden niet op controle zijn geweest**

	DM	COPD	CVRM
1 juli	8,20 %	26 %	39,40 %
1 november	5,70 %	22 %	33 %
1 - 1 - 2024	4,88 %	13,71 %	18,19 %

Vorig jaar is door middel van praktijkbezoeken ingezet op de verbetering van de kwaliteitsindicatoren (streefwaarden Ineen landelijke benchmark). Hierdoor zien we over de hele linie dat de resultaten enorm verbeterd zijn.
Voor zowel Diabetes type II als COPD matchen we hiermee weer goed met de landelijke benchmark. Bij de HVZ (hart- en vaatzieken) en VVR (Verhoogd Vasculair Risico) zien wij de meeste uitdagingen vanwege de capaciteitstekorten bij de POH-s en de steeds groter worden groep patienten. Dat heeft zijn weerslag op de resultaten. Toch is het streven van de RHOGO om de landelijke benchmark te matchen en dat betekent meer aandacht voor de juiste registratie van Rookgedrag, bewegen en bloeddrukbepaling. Uit de praktijkbezoeken door de praktijkconsulenten blijkt dat dergelijke zaken wel uitgevraagd worden, maar niet of niet op de juiste manier worden geregistreerd in het Huisarsten Informatie Systeem. Hierdoor worden de gegevens niet op een juiste manier in het Keten Informatie Systeem geregistreerd waaruit wij de rapportages halen.

Dit heeft niet alleen effect op de rapportage van de indicatoren, maar ook op het percentage zogenaamde ‘lege dossiers’, hierboven in de tabellen benoemd als “patiënten die afgelopen 13 mnd (of 15 mnd) niet op controle zijn geweest”.
Door aandacht te geven aan de juiste registratie bij de praktijkbezoeken vanuit de RHOGO, is er een aanzienlijke daling opgetreden in het aantal ‘lege dossiers’. Wat aangeeft dat registratie werkelijk het grootste probleem is (geweest).

Op basis van praktijkbezoeken schatten wij dat 75% van deze kwestie kan worden opgelost door middel van een juiste registratie en dat het percentage lege dossiers teruggebracht gaat worden naar een range van 0 -5 % lege dosiiers (afhankelijk per keten) in 2024. In 2024 zullen wij de controles daartoe ieder kwartaal blijven uitvoeren en waar nodig bijsturen op de praktijken.
Vanaf 1 januari 2025 worden de lege dossiers (> 18 maanden) dan uitgesloten. Dit kan dan ook gerealiseerd worden vanwege de overstap naar 1 KIS per 1-10-2024.

Toekomst Bestendige Huisartsen Zorg (TBHZ)

Vanuit het project Toekomst Bestendige Huisartsen Zorg (TBHZ) 2023 zijn 74 plannen van aanpak ontvangen, de meeste groepspraktijken hebben 1 plan ingediend voor de hele praktijk. Uiteindelijk hebben wij 100% van de aangesloten praktijken bereikt en 99% hiervan hebben een plan ingediend. Binnen die plannen zijn er;

- 76 initiatieven Meer zorg op afstand
- 82 initiatieven Anders werken in de praktijk
- 67 initiatieven Meer persoonsgerichte zorg
- 130 initiatieven Efficiëntere praktijkvoering

- Algemene opmerkingen bij deze cijfers in het licht van TBHZ en de gesprekken die wij gevoerd hebben zijn:
- Verandering naar toekomstgerichte huisartsenzorg heeft tijd nodig. De uitdagingen hebben vooral betrekking op bereikbaarheid, laagdrempelig- en persoonlijk contact met patiënten.
- Huisartsen willen graag wat meer zelfstandigheid herwinnen en eigen waarden kunnen uitdragen. Bijvoorbeeld rondom de duur van een consult of controles rondom ketenzorg.
- Betrokkenheid bij patiënten is lastig in huidig klimaat van zorg en dat is ook moeilijk te delegeren naar andere eerstelijnszorg of instanties. Huisartsen proberen met man en macht om persoonlijke aandacht te houden, echter wordt het behouden van proactieve betrokkenheid voor hen steeds lastiger.
- Huisartsen ervaren problemen door "boemerang" effect. De snelle benadering en doorverwijzing van en naar de huisarts (door patiënten en andere zorgverleners - ziekenhuizen, fysio's, ggz etc.) geeft extra druk.
- Terug naar de kern, de wens om kleinschalige dorpspraktijk zijn, is iets wat in meeste vallen aansluit bij de intrinsieke motivatie van huisarts.
- Het HIS functioneert soms niet voldoende. Huisartsen ervaren dat zij weinig invloed hebben op de doorontwikkelingen van het systeem, commerciële belangen zijn naar hun idee te groot.
- Wachttijden en verwijzingen zijn tijdrovend voor de huisarts. Er wordt ervaren dat er geen plaats, of tijd is, met name in opname capaciteit (ouderen).
- Maakbare wereld van patiënten kan de huisartsen belemmeren. De huisarts wordt té makkelijk gevonden en thuisdiagnostiek kost extra tijd.

Personeel

Er is een groei bij RHOGO en CCS te zien

Personeel
Het personeel is de afgelopen 3 jaar veel veranderd bij alle BV's.
Er is een groei bij RHOGO en CCS te zien.

RHOGO B.V.	2021	2022	2023
Instroom	4	5	8
Uitstroom	4	4	3
Gemiddeld FTE	5,57	7,93	9,3

Spoedpost	2021	2022	2023
Instroom	16	17	17
Uitstroom	16	19	18
Gemiddeld FTE	18,61	17,95	18,13

CCS	2021	2022	2023
Instroom	5	11	5
Uitstroom	4	1	0
Gemiddeld FTE	3,63	8,65	13,69

K&I	2021	2022	2023
Instroom	0	2	3
Uitstroom	0	1	2
Gemiddeld FTE	0	0,24	1,73

Opbrengsten
De opbrengstontwikkeling van de RHOGO holding over de afgelopen drie jaar ziet er als volgt uit:

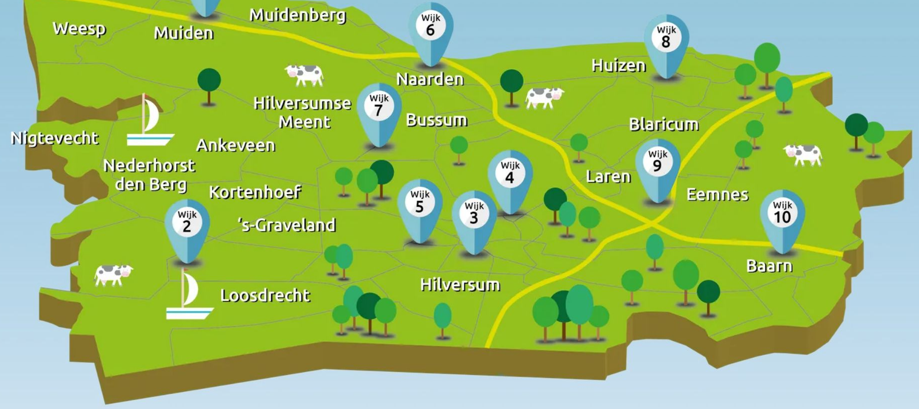
2023	2022	2021
€ 21.177.242	€15.815.212	€ 13.646.801

€ 21.177.242 € 15.846.212 € 13.646.801

1.3.3 Werkgebieden

Het werkgebied van de regionale huisartsen organisatie is het Gooi en omstreken.

Overzicht wijken regio Gooi en Omstreken



Wijk 1: Weesp, Muiden en Muidenberg
Wijk 2: Nederhorst den Berg, Kortenhoef en Loosdrecht
Wijk 3: Hilversum Midden
Wijk 4: Hilversum Noord
Wijk 5: Hilversum Zuid West
Wijk 6: Naarden
Wijk 7: Bussum en Hilversumse Meent
Wijk 8: Huizen
Wijk 9: Blaricum, Eemnes en Laren
Wijk 10: Baarn

1.4 Samenwerkingsrelaties

Stakeholder	Betrokkenheid van RHOGO
Regio Gooi en Vechtstreek	Deelname aan overleggen, uitwisseling van informatie, en samenwerking op regionaal niveau.
Regiokompas: samenwerkingsprogramma ouderorganisaties	Deelname aan programma's, samenwerking in ouderenzorginitiatieven en uitwisseling van expertise.
Medisch Coördinerend Centrum (MCC) Gooi- en Vechtstreek	Samenwerking in medische coördinatie en mogelijk gezamenlijke initiatieven voor zorgverbetering.
Samenwerkende Apothekers Gooi en Omstreken	Samenwerking in farmaceutische zorg, zoals richtlijnen voor medicijngebruik en patiëntvoorlichting.
Diëtisten Vereniging het Gooi en Omstreken (DVGO)	Samenwerking in dieetadvies en gezondheidsvoorlichting.
Fysiotherapeuten Vereniging het Gooi en Omstreken (FVGO)	Samenwerking in revalidatie en fysiotherapieprogramma's.
Paramedische Federatie het Gooi en Omstreken (PVGO)	Samenwerking in multidisciplinaire zorg en gezamenlijke patiëntenzorg.
Netwerk Palliatieve Zorg Gooi en Vechtstreek	Samenwerking in palliatieve zorgprogramma's en -richtlijnen.
Ketennetwerk Dementie Gooi & Vechtstreek	Samenwerking in dementiezorg, mogelijk delen van beste praktijken en richtlijnen.
Coalitie ouderenzorg Gooi- en Vechtstreek	Deelname aan initiatieven voor betere ouderenzorg in de regio.
De overlegtafel: afstemming tussen samenwerkende GGZ organisaties	Deelname aan afstemming over GGZ-casuïstiek en gezamenlijke interventies.
Werkgroep digitale Zorg	Deelname aan het ontwikkelen van digitale zorginitiatieven en -richtlijnen.
Samenwerkingsafspraken Regio Gooi en Vechtstreek en Zilveren Kruis	Betrokkenheid bij gezamenlijke initiatieven en zorgafspraken met de zorgverzekeraar.
Regionaal netwerk verwarde personen	Samenwerking in de zorg voor personen met verward gedrag, richtlijnen en interventies.
Zorg- en veiligheidshuis	Deelname aan initiatieven voor zorg en veiligheid in de regio.
Netwerk Gezond Gooi	Betrokkenheid bij gezondheid bevorderende initiatieven en samenwerking in de regio . Is het toekomstige platform waarin doelen uit het IZA regionaal gemaakt gaan worden.
Netwerk Goed en Gezond Leven	Deelname aan initiatieven gericht op het bevorderen van een gezonde levensstijl in de regio.

Raad van Commissarissen	Als toezichthoudend orgaan is de Raad van Commissarissen betrokken bij strategische beslissingen, goedkeuring van belangrijke initiatieven en het toezicht houden op de algemene prestaties van de RHOGO. Ze kunnen zich richten op zaken als financiële verantwoording, naleving van regelgeving, en het beoordelen van de algehele strategische richting van de RHOGO
Spoedposten	De RHOGO werkt samen met spoedposten voor acute zorgverlening. De betrokkenheid bestaat uit overleg over protocollen, coördinatie van patiëntenzorg bij spoedgevallen, mogelijk delen van patiëntgegevens of samenwerking om naadloze zorgovergangen te waarborgen tussen reguliere praktijken en de spoedposten
Afdelingen van RHOGO holding	Binnen de RHOGO Holding zijn verschillende afdelingen betrokken bij diverse aspecten van de organisatie, zoals HR, financiën, operationeel management en kwaliteitsborging. Deze afdelingen houden zich bezig met het ontwikkelen van beleid, het toezicht houden op de dagelijkse gang van zaken, het aantrekken en behouden van talent, financiële planning, en het waarborgen van naleving van richtlijnen en regelgeving in overeenstemming met de missie van de RHOGO
Doktersassistenten	Doktersassistenten zijn een integraal onderdeel van de eerstelijnsgezondheidszorg en zijn betrokken bij de dagelijkse operaties van de huisartsenpraktijk. Hun betrokkenheid bij de RHOGO kan zich richten op opleiding, professionalisering, richtlijnontwikkeling, en samenwerking om de efficiëntie en effectiviteit van de patiëntenzorg te verbeteren
Huisartsen/praktijkhouders	Directe ontvangers van ondersteuning en diensten van de RHOGO.
Patiënten	Indirecte begunstigden van verbeterde eerstelijnszorg door RHOGO-ondersteuning aan huisartsen.
Overheidsinstanties/ gezondheidsautoriteiten	Regelgeving, richtlijnen en mogelijke samenwerkingsverbanden met de RHOGO.

Stakeholder	Betrokkenheid van RHOGO
Zorgverzekeraars	Interesse in de impact van de RHOGO op kwaliteit en kosten van eerstelijnszorg En financiers.
Zorgpersoneel	Indirecte impact door veranderingen in samenwerking en doorverwijzingen met huisartsen.
Onderwijsinstellingen	Betrokkenheid in de professionele ontwikkeling van huisartsen en toekomstig samenwerkingspartner.
Donoren/financiers	Financiële steun voor de activiteiten en groei van de RHOGO. Vrienden van de RHOGO.
Farmaceutische bedrijven	Belang bij educatieve programma's en nieuwe behandelingsrichtlijnen .
Technologieproviders in de gezondheidszorg	Betrokkenheid bij adoptie en implementatie van nieuwe medische technologieën.
Lokale gemeenschappen	Indirecte impact van verbeterde eerstelijnsgezondheidszorg binnen de gemeenschap .
Patiëntenverenigingen en belangengroepen	Interesse in de verbetering van zorg voor specifieke patiëntengroepen.
Onderzoeksinstituten/ academici	Mogelijke interesse in impact op gezondheidsresultaten en praktijkrichtlijnen.
Media en publieke opinie	Invloed op het imago en de perceptie van de RHOGO en huisartsenzorg.

Voorwoord
Vorige pagina

Bestuur, toezicht en medezeggenschap
Volgende pagina

2. Bestuur, toezicht en medezeggenschap

2.1 Normen voor goed bestuur – toepassing en naleving (gedrags)codes

Normen voor goed bestuur en gedragscodes vormen een belangrijk kader voor de RHOGO om verantwoord en transparant te opereren. Effectieve toepassing en naleving van deze normen en codes dragen bij aan onze ethische bedrijfscultuur, versterken het maatschappelijk vertrouwen en leiden tot betere prestaties op de lange termijn.

1. Commitment van de leiding

- De top van de organisatie toont zichtbaar commitment aan de naleving van normen voor goed bestuur en gedragscodes.
- Dit commitment wordt gecommuniceerd aan alle medewerkers en stakeholders.
- De leidinggevende functies worden ingevuld door personen die de normen en waarden van de organisatie uitdragen.

2. Bewustwording en training

- Alle medewerkers worden geïnformeerd over de normen voor goed bestuur en gedragscodes die binnen de organisatie gelden.
- Er worden trainingen en workshops georganiseerd om medewerkers te helpen de normen en codes te begrijpen en toe te passen in hun dagelijkse werk.
- Regelmatige updates en herinneringen zorgen ervoor dat de normen en codes top of mind blijven.

3. Implementatie van procedures

- Duidelijke procedures worden ontwikkeld om de naleving van de normen voor goed bestuur en gedragscodes te borgen.
- Deze procedures omvatten onder andere:
- Processen voor het melden van misstanden.
- Beoordeling van belangenconflicten.
- Duidelijke richtlijnen voor het omgaan met stakeholders.
- De procedures worden regelmatig geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

4. Continue verbetering

- De toepassing en naleving van normen voor goed bestuur en gedragscodes is een voortdurend proces.
- Regelmatige evaluaties en herzieningen zorgen ervoor dat de procedures en richtlijnen up-to-date blijven en effectief zijn.
- Betrekken van medewerkers en stakeholders in het evaluatieproces is cruciaal voor continue verbetering.

De RHOGO hanteert de Governancecode Zorg 2022. Deze is op 1 januari 2022 in werking getreden. De code bevat richtlijnen en principes voor goed bestuur en toezicht in de Nederlandse gezondheidszorgsector. De focus ligt op het bevorderen van transparantie, verantwoording en kwaliteit van bestuurlijke processen binnen zorginstellingen.

Belangrijke wijzigingen ten opzichte van de vorige versie (2017) zijn:

- Versterkte focus op integriteit: De code stelt strengere eisen aan het omgaan met belangenverstrengeling.
- Meer aandacht voor de rol van de raad van commissarissen: De RvC heeft nu expliciet de taak om toezicht te houden op de naleving van de code.
- Nieuwe bepalingen over risicomanagement: Zorginstellingen moeten nu een formeel risicomanagementproces implementeren.
- Verduidelijking van de rol van de medische staf: De medische staf heeft nu een medeverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de zorg.

Naast de Governancecode Zorg 2022 zijn er ook andere relevante normenkaders voor de zorgsector, zoals:

- De Wet Zorg en Veiligheid: Deze wet stelt eisen aan de kwaliteit en veiligheid van de zorg.

Informatie over de Governancecode Zorg 2022 kunt u hier vinden op de website van Stichting Zorg Governance.

Download hier Toezicht visie Raad van Commissarissen.

Om voor alle burgers in het Gooi en Omstreken - nu en in de toekomst - goede huisartsenzorg te borgen, ondersteunen en ontzorgen wij als partner onze huisartsen.

CTR
14.65%
Quality Score
9.38
673.27

2.2 Samenstelling en bezoldiging raad van bestuur/ directie

De RHOGO Holding BV staat onder leiding van een tweehoofdige directie; **René Batenburg** heeft de portefeuille medische zaken en **Jacky Stuifmeel** de portefeuille bedrijfsvoering. De portefeuilles zijn als volgt verdeeld:

René Batenburg	Gezamelijk	Jacky Stuifmeel
Kwaliteitscommissie		Auditcommissie
	Stakeholders relaties onderhouden	
	Eerstelijns multidisciplinaire samenwerking	
ROAZ en Crisisbeheersing	Tergooi MC	Vanuit externe omgeving intern
Gezond Gooi	HCGO / ALV / Bestuur	Financiën
	RvC	HR
	Remuneratie	Communicatie Marketing
	Zilverenkruis & VGZ	
Kwaliteitscommissie CCS & Spoedpost (calamiteiten en VIM)	Risicomanagement	Kwaliteitssysteem bedrijfsvoering incl. risicomanagement
	PVT	Implementatie PVT
Implementatie cliëntenraad	Cliëntenraad	
Medisch inhoudelijk Spoedpost, CCS en K&I	MT Kern en Breed	Bedrijfsvoering CCS, Spoed, K&I en HOLDING
ICT HA	ICT	ICT intern
	5 thema's CCS	
	DRH	
Duurzaamheid (werkgroep)	Greendeal	RHOGO duurzaamheid voetprint

Nevenfuncties:

René Batenburg heeft als nevenfunctie:

- **Huisarts WGC Huizen**

Jacky Stuifmeel heeft als nevenfuncties:
· Lid raad van commissarissen Meesterwerk Zwolle
· Toezichthoudend bestuurder Stuifmeel Beheer BV

In het verslagjaar waren geen maatregelen nodig om belangenverstrengeling te voorkomen.

Informatie over de bezoldigingen van de directie is opgenomen in de toelichting van de geconsolideerde jaarrekening RHOGO Holding BV 2023.

Naast deze bezoldigingen heeft de directie geen andere vergoedingen of geschenken ontvangen.

2.3 Samenstelling, bezoldiging en werkwijze raad van toezicht

RHOGO Reglement Raad van Commissarissen: zie download

Regelement honorering Raad van Commissarissen: zie download

Naam	Functie in de rvt/rvc	Nevenfuncties
E.G.J. van der Want	Voorzitter RvC	Auditcommissie
R.J. Kromkamp	Lid portefeuille financiën	Directie ING Groenbank N.V.
N.J. de Wit	Lid portefeuille kwaliteit	Medisch wetenschappelijk divisievoorzitter UMCU, hoogleraar Huisartsengeneeskunde

Informatie over de bezoldigingen van de raad van commissarissen is opgenomen in de toelichting van de geconsolideerde jaarrekening RHOGO Holding BV 2023.

Naast deze bezoldigingen heeft de raad van commissarissen geen andere vergoedingen of geschenken ontvangen.

De werkwijze van de raad van commissarissen staat uitgebreid beschreven in het verslag raad van commissarissen RHOGO Holding BV 2023.

De regionale huisartsenorganisatie RHOGO borgt voor alle burgers in het Gooi en Omstreken goede huisartsenzorg voor nu en in de toekomst.

2.3 Toepassing Governancecode Zorg 2022

Hieronder wordt aangegeven hoe invulling wordt gegeven aan de **zeven** principes van de Governancecode Zorg 2022.

Samenwerkingsverbanden, belangenverstrengeling en professionele medezeggenschap.

Als bepaalde principes alternatief (ten opzichte van hetgeen in de code staat beschreven) worden ingevuld, wordt de motivering hiervoor aangegeven. (*comply and explain*).

7

2.4.1. Goede zorg

De regionale huisartsenorganisatie RHOGO borgt voor alle burgers in het Gooi en Omstreken goede huisartsenzorg voor nu en in de toekomst. Wij stellen onze huisartsen en hun werkplezier centraal, zodat de huisartsen de best mogelijke zorg kunnen leveren.

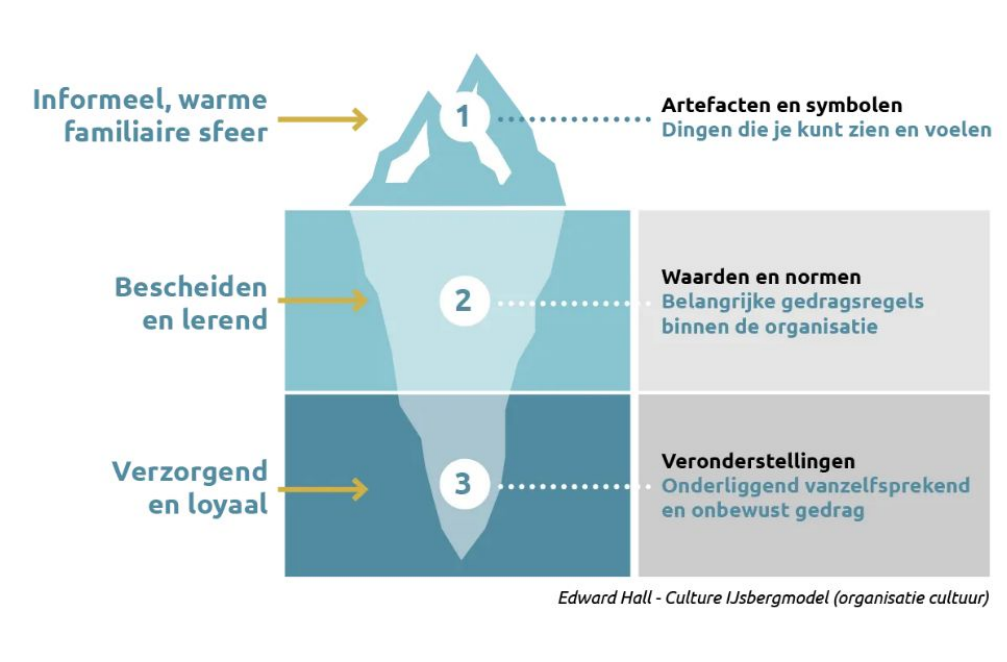
Om voor alle burgers in het Gooi en Omstreken - nu en in de toekomst - goede huisartsenzorg te borgen, ondersteunen en ontzorgen wij als partner onze huisartsen. Wij helpen hen om te blijven innoveren. Vanuit deze innovatiekracht zetten wij ons met elkaar in voor toekomstbestendige huisartsenzorg. Dat betekent; de juiste zorg, voor de juiste patiënt op de juiste plek.

Dit bereiken wij door huisartsen te ondersteunen bij hun bedrijfsvoering, de huisartsenzorg inhoudelijk en organisatorisch te innoveren, ons in te zetten voor wijkgerichte multidisciplinaire samenwerking en de verbindende schakel binnen ons regionetwerk te zijn.

Zo zorgen wij er met elkaar voor dat de juiste patiënt in de wachtkamer van de huisarts plaatsneemt, zodat de huisarts zijn primaire taak kan uitoefenen:

de beste zorg leveren

2.4.2. Waarden en normen


Informeel, warme familiaire sfeer
1
Artefacten en symbolen
Dingen die je kunt zien en voelen
Bescheiden en lerend
2
Waarden en normen
Belangrijke gedragsregels binnen de organisatie
Verzorgend en loyaal
3
Veronderstellingen
Onderliggend vanzelfsprekend en onbewust gedrag

Edward Hall - Culture IJsbergmodel (organisatie cultuur)

1. Artefacten en symbolen - Onderling zijn de medewerkers open, informeel en heerst er een warme familiaire sfeer. Er is oog voor het individu en ruimte voor persoonlijke aspect (privéleven). Vanuit het personeelsbeleid staan draaglast en draagkracht van de medewerkers centraal. Er wordt waarde gehecht aan intercollegiale sociale contacten zoals bij de lunch en borrels en daarnaast wordt er aandacht besteed aan mijlpalen. Door de sterke groei van de organisatie bestaat het risico dat hier verandering in komt. De komst van het intranet moet de verbinding tussen collega's ondersteunen en faciliteren.

2. Waarden en normen - Er is bij de RHOGO een bescheiden, dienstbare en lerende cultuur (waarden). Werken aan het gezamenlijke doel - centraal stellen van de huisartsen (leden) en hun werkplezier, zodat zij de beste zorg kunnen leveren – staat in alles voorop en is leidend bij de werkzaamheden (normen). Hierin wil de organisatie zich continue blijven verbeteren.

3. Veronderstellingen - Medewerkers zijn verzorgend en loyaal richting de huisartsen (en collega's), maar hebben niet altijd oog voor eigen / interne behoeftes. Het aangeven van grenzen ligt niet altijd in de natuur van de medewerkers, waardoor er een hoog ervaren werkdruk kan ontstaan. De focus op goede en efficiënte interne samenwerking (tussen de BV's) heeft hierdoor ook niet altijd op de eerste plek gestaan, maar heeft nu een prominentere focus gekregen binnen de RHOGO organisatie breed.

Kernwaarden RHOGO Deskundigheid, verbindend, servicegericht en innovatief zijn kernwaarden die belangrijk zijn voor onze organisatie. Deze kernwaarden dragen bij aan het succes van de RHOGO.

Deskundigheid:
bijdragen aan het leveren van kwalitatief hoogwaardige toekomstbestendige eerstelijnszorg.

Verbindend:
het opbouwen van sterke relaties met de huisartsen, zorgverzekeraars en onze stakeholders

Servicegericht:
het creëren van een positieve ervaring door de huisartsen

Innovatief:
het blijven groeien en de ambitie om te verbeteren

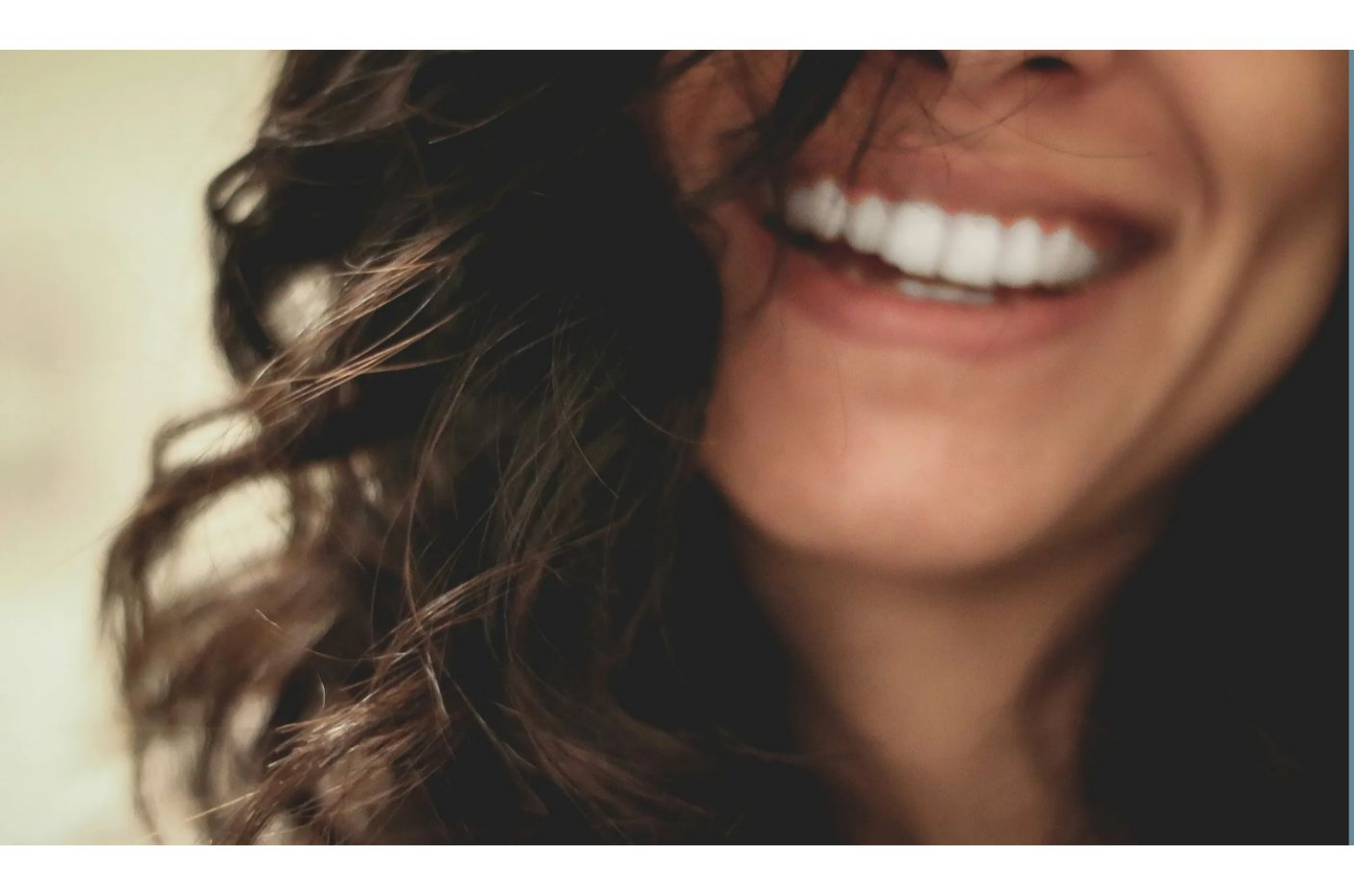
Onze waarden en normen vormen de basis voor de gedragsregels welke wij bij de RHOGO hanteren. In hoofdstuk 3.5 is te lezen hoe wij deze gedragsregels hebben geformuleerd en naleven.

Vertrouwenspersoon
Wanneer een werknemer ongewenst gedrag binnen de organisatie ervaart of opmerkt, heeft deze recht op een vertrouwenspersoon. De RHOGO heeft een vertrouwenspersoon aangesteld voor haar werknemers. De vertrouwenspersoon vervult een ondersteunende en adviserende rol. Het belangrijkste aspect van de vertrouwenspersoon is het waarborgen van de anonimiteit van zowel de werknemer als de werkgever.

Peersupportteam
De kans bestaat dat je als huisarts te maken krijgt met een medisch incident, in de dag-praktijk of op de HAP. Zo'n onverwachte gebeurtenis stelt de weerbaarheid op de proef. Daarom is een goede ondersteuning en een luisterend oor na zo'n incident essentieel voor een goede verwerking.

Vanuit de RHOGO zijn tien collega huisartsen getraind dit luisterend oor te bieden. Daarnaast hebben zij kennis van de invloed van acute en chronische stress op het professioneel functioneren, kennen zij de Gedragscode Openheid Medische Incidenten en zijn er tijdens de trainingen verschillende gesprekstechnieken geoefend. Zij kunnen betrokkenen ook voorbereiden op wat er wordt verwacht in de verschillende procedures.

Klokkenluiderregeling: zie download



"Elkaar kennen" is belangrijke voorwaarde om de onderlinge samenwerking continue te verbeteren.

2.4.3 Invloed belanghebbenden

De stakeholders van de RHOGO zijn in de eerste plaats de leden (huisartsen). Zij bepalen waar de RHOGO voor staat en welke taken hieruit voortvloeien. Dit wordt gedaan via de Algemene Ledenvergadering (ALV) die vier keer per jaar bij elkaar komt. Van daaruit worden taken gedelegeerd aan het bestuur van de vereniging. Het bestuur wordt voor verschillende onderwerpen ondersteund door structurele en tijdelijke commissies en werkgroepen.

Om samen te werken aan de gezonde samenleving in de regio Gooi en Vechtstreek is Gezond Gooi opgericht. Onze gezamenlijke missie is om de professionele zorg en ondersteuning beschikbaar te houden voor degenen die deze zorg werkelijk nodig hebben.

Huisartsen met de samenwerkingspartners uit de wijk, de fysiotherapeuten, diëtisten en apothekers, maar ook de medisch specialisten, ouderenzorgorganisaties, de geestelijke gezondheidszorg, zorgverzekeraars, gemeenten en informele zorg, welzijnsorganisaties en inwoners werken hierin allemaal samen.

Het Medisch Coördinerend Centrum (MCC) is een samenwerkingsverband tussen huisartsen van de RHOGO en medisch specialisten van Tergooi. Het MCC is als intermediair de bindende factor tussen deze zorgprofessionals.

Dit draagt primair bij aan kwaliteitsverbetering in de samenwerking tussen de huisartsen en Tergooi. Het doel is om vanuit het perspectief van de patiënt eenduidige en samenhangende zorg te organiseren en daarmee de kwaliteit en continuïteit van zorg in het zorgcontinuüm van medisch specialistische - en huisartsenzorg te optimaliseren. "Elkaar kennen" is belangrijke voorwaarde om de onderlinge samenwerking continue te verbeteren. Het MCC is daarom tevens een kennismakings- en uitwisselingsplatform.

Vlot in 't Gooi is een netwerk van huisartsen, medisch specialisten en specialisten ouderenzorg (SO's). Het doel van Vlot in 't Gooi is om elkaar beter te leren kennen en intensiever met elkaar te gaan samenwerken, zodat wij kwalitatief hoogwaardige zorg kunnen bieden met zo min mogelijk organisatorische knelpunten.

Huisartsen en medewerkers van Tergooi MC kunnen transmurale incidenten in onze regio melden. Het belangrijkste uitgangspunt ervan is het stimuleren van een OPEN - cultuur: wij melden niet 'over' maar 'met' elkaar met als voornaamste doel om processen te verbeteren.

Er zijn vier coördinatoren: twee vanuit Tergooi MC en twee (Robert van 't Land en Mariska Rietman) vanuit de RHOGO. De coördinatoren behandelen de melding, doen een risicoanalyse, indien nodig een oorzakenanalyse en maken verbetervoorstellen die zij bespreken met de betrokkenen.

De RHOGO heeft geen eigen cliëntenraad. De RHOGO is daarover in gesprek met TerGooi om hierin gezamenlijk op te trekken. Het idee is om binnen de regio Gooi en Omstreken een gezamenlijke regionale cliëntenraad in te richten. Gesprekken hierover lopen.

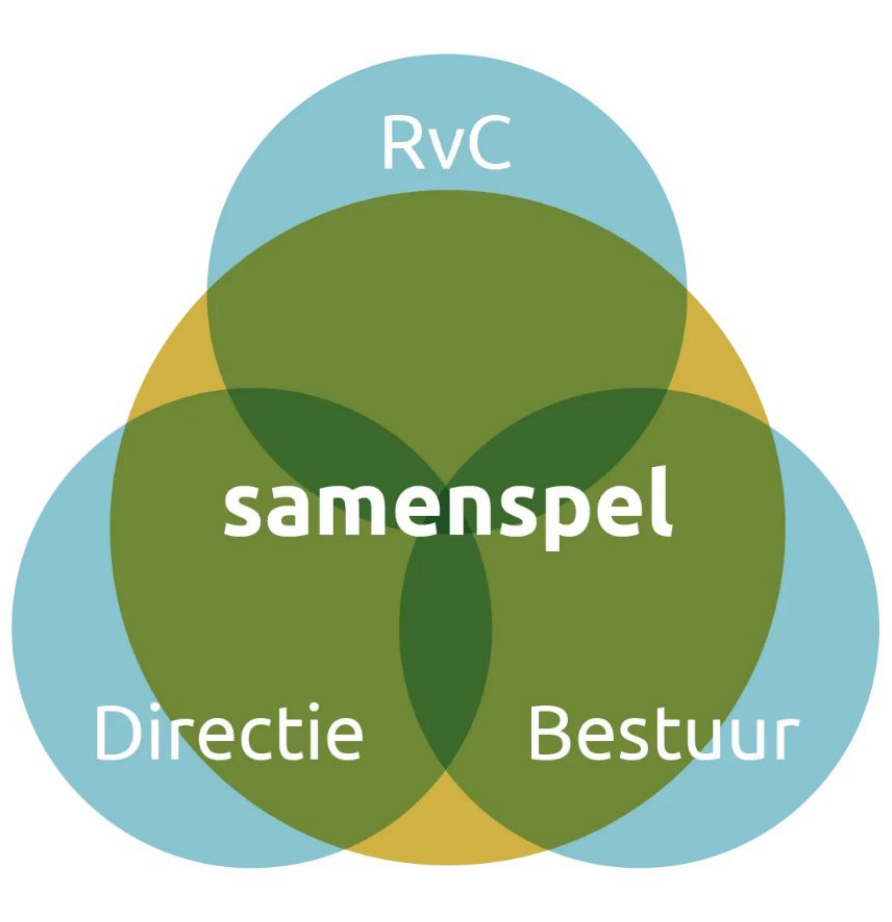
De RHOGO valt wettelijk niet onder de plicht van een ondernemingsraad. De afgelopen 3 jaar heeft de RHOGO een enorme groei doorgemaakt in omzet en medewerkers. Daarom is besloten om een personeelsvertegenwoordiging in te gaan richten. Dit staat als één van de te realiseren doelen in 2024 op de agenda.

2.4.4 Inrichting governance

De raad van bestuur en de raad van toezicht zijn ieder vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor de governance van de zorgorganisatie.

2.4.5 Goed bestuur

Wijze van Besturing zie: ook 1.2.1 en het verslag raad van commissarissen RHOGO Holding BV 2023



De RHOGO Holding bv staat onder leiding van een tweehoofdige directie die in duaal leiderschap verantwoordelijk is voor de activiteiten binnen de holding en haar drie dochtermaatschappijen. Eigenaar van de holding is de HCGO die een algemene ledenvergadering kent en vertegenwoordigd wordt door het huisartsenbestuur (bestuur).

De Raad van Commissarissen is de interne toezichthouder die toezicht houdt op het beleid, de strategie, de financiële situatie, de risicobeheersing en de naleving van wet- en regelgeving van de onderneming.

De RHOGO kent een meerjarenstrategisch plan. Het huidige plan liep tot en met 2023. Het nieuwe strategische plan loopt van 2024 – 2026 en is door de directie in 2023 opgesteld in nauwe samenspraak met managementteam en bestuur en door de RvC vastgesteld. Het korte termijnbeleid is een afgeleid van het meerjarenplan waarbij het uitgangspunt de kwaliteit van zorg aan de cliënt centraal staat in relatie tot het ondersteunen van onze huisartsen in de regio bij het verlenen van goede eerstelijnszorg.

De RHOGO kan deze taken alleen succesvol uitvoeren met bevlogen medewerkers en professionals. Om bevlogen medewerkers en professionals te binden en te boeien is het voeren van een professioneel human resource beleid een vereiste. De RHOGO doet er alles aan om een prettige werksfeer te creëren met goede arbeidsvoorwaarden waarin ruimte voor de medewerkers is om een goede werk- privé balans te creëren. Er wordt veel aandacht besteed aan de interne communicatiekanalen om alle medewerkers en professionals te informeren over de ontwikkelingen binnen het strategische beleid en te zorgen dat zij aangehaakt zijn en aangehaakt blijven. Dat zij weten wat er van hun verwacht wordt en dat zij ruimte hebben voor hun inbreng in het geheel en ook merken dat hun inbreng opgepakt wordt.

Beheersen van de risico's
De RHOGO kent net als iedere organisatie diverse risico's. Deze risico's kunnen de doelstellingen van de RHOGO beïnvloeden zoals de kwaliteit van de zorg, de efficiency van de zorgverlening, de reputatie van de RHOGO en de financiële positie van de RHOGO.

De RHOGO is een jonge organisatie die in korte tijd enorm veel taken en projecten erbij heeft gekregen. Met name de medisch inhoudelijke taken zijn goed ingebed in risicomanagement systemen waarbij de identificatie, analyse en beheersing van risico's goed gestroomlijnd is zoals bij de Huisartsen Spoedpost. Het interne controle systeem die de betrouwbaarheid van de informatievoorziening en de naleving van wet- en regelgeving te waarborgen staat nog in de kinderschoenen. Op dit onderdeel loopt een groot verbetertraject waar in 2023 grote stappen zijn gezet om tot een effectief en efficiënt intern controle systeem te komen. Daarbij wordt ook mee genomen de naleving van interne regels en procedures te waarborgen.

Vastlegging besluitvorm
Periodiek worden potentiële risico's die de doelstellingen van de RHOGO kunnen binvloeden besproken tussen het managementteam en de directie. Er wordt daarbij gekeken naar interne en externe factoren die de risico's kunnen veroorzaken. Er vindt dan een beoordeling plaats van de waarschijnlijkheid en impact van de risico's. Vervolgens worden er passende beheersmaatregelen getroffen.

De directie bespreekt de uitkomsten met het bestuur en de RvC tijdens vaste momenten gedurende het jaar. Afhankelijk van de aard en omvang van de gesignaleerde risico's wordt het bestuur en RvC ook tussentijds geïnformeerd en zo nodig om advies gevraagd als het om risico's met grote impact gaat. De overleggen tussen directie bestuur en RvC worden schriftelijk vast gelegd.

De RHOGO kan deze taken alleen succesvol uitvoeren met bevlogen medewerkers en professionals

2.4.6 Verantwoord toezicht

Vanuit het bestuurlijke perspectief is de RvC van essentieel belang voor de borging van de kwaliteit, efficiency en continuïteit van de RHOGO. De RvC houdt toezicht op de strategie en prestaties van de RHOGO en de interne beheersings- en controlesystemen. Dit toezicht behelst de volgende aspecten:

Strategie:

- De RvC beoordeelt de strategische visie en doelstellingen van de RHOGO en evalueert de voortgang en effectiviteit van de strategie
- De RvC bespreekt met de directie de strategische risico's en kansen en adviseert over de te nemen stappen
- De RvC bewaakt de naleving van de missie en visie van de RHOGO
- De RvC evalueert strategische beslissingen op hun mate van maatschappelijke verantwoordelijkheid

Prestaties:

- De RvC monitort de prestaties van de RHOGO op basis van relevante KPI's, zoals kwaliteit van zorg, efficiency en financiële gezondheid
- De RvC bespreekt de prestaties met de directie en evalueert de voortgang ten opzichte van de gestelde doelstellingen
- De RvC adviseert de directie over prestatieverbetering en het optimaliseren van de bedrijfsvoering

Interne beheersings- en controlesystemen:

- De RvC beoordeelt de werking van het risicomanagementsysteem en evalueert de effectiviteit van de risicobeheersing en interne controle
- De auditcommissie van de RvC bespreekt met de directeur bedrijfsvoering de interne control bevindingen uit de managementletter en adviseert over verbeteringen
- De RvC bewaakt de naleving van wet- en regelgeving en de interne regels en procedures

Meerwaarde:
De RvC draagt op diverse manieren bij aan de waarde van de RHOGO:

- **Onafhankelijk toezicht:** De RvC biedt een onafhankelijke blik op de strategie, prestaties en het risicomanagement van de RHOGO
- **Advisering:** De RvC adviseert de directie over diverse aspecten van de RHOGO, zoals strategie, prestaties, risicobeheersing en interne controle
- **Kwaliteitsborging:** De RvC draagt vanuit de kwaliteitscommissie bij aan de borging van de kwaliteit van zorg, de efficiency van de bedrijfsvoering en de continuïteit van de RHOGO
- **Vertrouwen:** De RvC draagt bij aan het versterken van het vertrouwen van stakeholders in de RHOGO

Het toezicht door de RvC is een cruciaal aspect van de goed governance van de RHOGO. De RvC draagt bij aan de kwaliteit, efficiency, continuïteit en het vertrouwen in de RHOGO door toezicht te houden op de strategie, prestaties en risicomanagement.

Zie ook het RvC verslag 2023.

De talenten motivatie analyse (TMA) methode is een evaluatiemethode die wordt gebruikt om kandidaten te identificeren en ontwikkelen op basis van competenties, vaardigheden en natuurlijke talenten.

2.4.7 Continue ontwikkeling

Sinds 2023 kent de RvC een remuneratiecommissie. Dit is een onafhankelijke commissie binnen de RHOGO die verantwoordelijk is voor het adviseren van de RvC over de beloning van de directie. De taken van de remuneratiecommissie omvatten:

1. Ontwikkelen en voorstellen van het beloningsbeleid:

- De commissie ontwikkelt en evalueert het beloningsbeleid voor de bestuurders, inclusief de structuur van de beloning en de criteria die worden gehanteerd voor de toekenning van beloningen
- Het beloningsbeleid dient in overeenstemming te zijn met de missie, visie, strategie en waarden van de organisatie, alsook met de relevante wet- en regelgeving. Voor de RHOGO is dit de wet normering topinkomens
- De commissie neemt hierbij de belangen van de stakeholders, zoals aandeelhouders, medewerkers en cliënten, in acht

2. Beoordelen van de prestaties van de bestuurders:

- De commissie beoordeelt de prestaties van de directie op basis van vooraf vastgestelde criteria, die gekoppeld zijn aan de strategische doelstellingen van de organisatie
- De beoordeling kan plaatsvinden op basis van individuele en/of collectieve prestaties
- De commissie bespreekt de prestaties met de bestuurders en geeft hun feedback

3. Voorstellen van de beloning van de bestuurders:

- De commissie adviseert de RvC over de hoogte van de beloning van de individuele bestuurders, op basis van hun prestaties en de algemene beloningsstructuur
- De commissie neemt hierbij de marktconforme beloning voor vergelijkbare functies in andere organisaties in acht
- De commissie motiveert haar voorstel aan de RvC

4. Toezicht op de naleving van het beloningsbeleid:

- De commissie bewaakt de naleving van het beloningsbeleid en rapporteert hierover aan de RvC
- De commissie kan de RvC adviseren om sancties te nemen indien het beloningsbeleid niet wordt nageleefd

5. Samenstelling van de remuneratiecommissie:

- De remuneratiecommissie bestaat uit de voorzitter van de RvC en de voorzitter van het huisartsen bestuur
- De leden van de commissie dienen te beschikken over kennis en expertise op het gebied van beloning, corporate governance en de sector waarin de organisatie opereert
- De commissie wordt geleid door de voorzitter van de RvC

6. Werkwijze van de remuneratiecommissie:

- De remuneratiecommissie vergadert periodiek en bespreekt de relevante agendapunten, zoals het beloningsbeleid, de prestaties van de bestuurders en de hoogte van hun beloning
- De commissie kan externe adviseurs inschakelen om haar te ondersteunen bij haar werkzaamheden. In 2023 is een externe bureau ingehuurd die de selectieprocedure heeft begeleid voor het aantrekken van een directie lid bedrijfsvoering. Daarnaast heeft een extern bureau beide directieleden een zogenaamde TMA-analyse assessment afgelegd en de commissie geadviseerd over mogelijke ontwikkel trajecten
- De commissie rapporteert haar bevindingen en adviezen aan de RvC

Belang van de remuneratiecommissie:

- De remuneratiecommissie draagt bij aan een transparante en verantwoorde beloning van de bestuurders
- De commissie zorgt ervoor dat de beloning in overeenstemming is met de prestaties van de bestuurders en de belangen van de stakeholders
- De commissie draagt bij aan goed bestuur en corporate governance

In oktober 2023 heeft er onder begeleiding van een extern bureau een zelfevaluatie plaats gevonden van RvC, bestuur en directie waarbij vooral gekeken werd naar ieders positie en het samenspel daarbinnen. De uitkomsten zijn vastgelegd en besproken en er is een actielijst en afsprakenlijst uit voortgekomen.

53

In 2023 hebben beide directieleden een assessment doorlopen volgens de zogenaamde TMA-methode. De talenten motivatie analyse (TMA) methode is een evaluatiemethode die wordt gebruikt om kandidaten te identificeren en ontwikkelen op basis van competenties, vaardigheden en natuurlijke talenten. De TMA bestaat uit 22 drijfveren, 44 talenten, 23 resultaatsgebieden en 53 competenties. De TMA geeft inzicht in de relatie tussen talenten en competenties. Daarnaast heeft de directie als team een teamrapportage doorlopen om te inventariseren hoe de directie als team functioneert. Uit het teamoverzicht van de drijfveerscores valt op dat de tweehoofdige directie verschillend genoeg scoort om elkaar aan te vullen en voldoende overeenkomsten heeft om elkaar aan te voelen.

Scholing- en ontwikkelingsprogramma Raad van Commissarissen:

De RvC is lid van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Zorg (NVTZ). Vanuit die vereniging krijgen wij jaarlijks scholingen aangeboden die mogelijk maken dat wij onszelf in onze toezichthoudersrol verder ontwikkelen.

Zie download.

Profiel van de organisatie
Vorige pagina
Algemeen beleid
Volgende pagina

3. Algemeen beleid

3.1 Visie, strategie en (meerjaren)beleid

Missie:

De regionale huisartsenorganisatie RHOGO borgt voor alle burgers in het Gooi en Omstreken goede huisartsenzorg voor nu en in de toekomst. Wij stellen onze huisartsen en hun werkplezier centraal, zodat de huisartsen de best mogelijke zorg kunnen leveren.

Visie:

Om voor alle burgers in het Gooi en Omstreken - nu en in de toekomst - goede huisartsenzorg te borgen, ondersteunen en ontzorgen wij als partner onze huisartsen. Wij helpen hen om te blijven innoveren. Vanuit deze innovatiekracht zetten wij ons met elkaar in voor toekomstbestendige huisartsenzorg. Dat betekent; de juiste zorg, voor de juiste patiënt op de juiste plek.

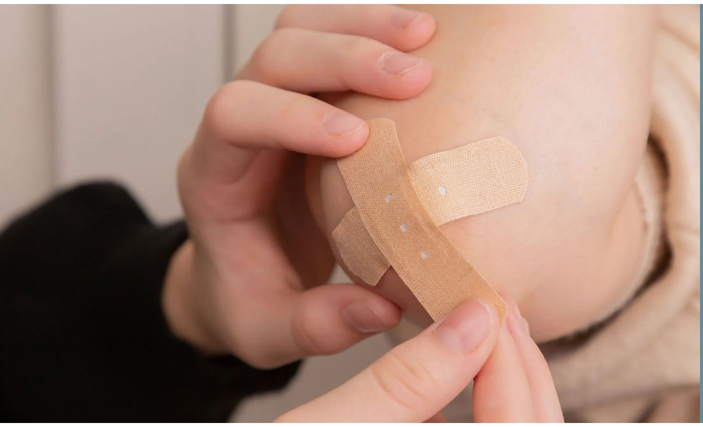
Dit bereiken wij door huisartsen te ondersteunen bij hun bedrijfsvoering, de huisartsenzorg inhoudelijk en organisatorisch te innoveren, ons in te zetten voor wijkgerichte multidisciplinaire samenwerking en de verbindende schakel binnen ons regionetwerk te zijn.

Zo zorgen wij er met elkaar voor dat de juiste patiënt in de wachtkamer van de huisarts plaatsneemt, zodat de huisarts zijn primaire taak kan uitoefenen: **de beste zorg leveren.**

De RHOGO heeft een strategische koers naar 2026 opgesteld als meerjarenbeleid. De toenemende vergrijzing en de grote personeelstekorten binnen alle belangrijke kennisberoepen maakt dat de eerstelijnszorg en daarmee de RHOGO de komende jaren voor een grote veranderopgave staan. De RHOGO zet zich daarom in om de beste patiëntenzorg te bieden door de huisarts centraal te stellen. Zodat de huisarts goed op de toekomst voorbereid is en het werkplezier behoudt. Dat willen wij bereiken door de juiste patiënt in de wachtkamer van de huisarts te krijgen en de huisarts optimaal te faciliteren. Daar hoort bij; proactief meedenken in oplossingen en een zichtbare en betrouwbare partner voor de huisartsen en samenwerkingspartners zijn. De RHOGO wil de aanjager en kartrekker zijn binnen de regio rondom eerstelijnszorg, binnen de veranderopgave waar wij maatschappelijk met z'n allen voor staan.

Strategische doelstellingen RHOGO

- Optimaliseren en normaliseren van de eerstelijnszorgvraag in samenwerking met onze partners
- Passend en toekomstbestendig professioneel zorgaanbod bij de zorgvraag organiseren
- Optimaliseren bedrijfsvoering van de front- en backoffice, zowel van de RHOGO organisatie als van de aangesloten huisartsenpraktijken



De beste zorg leveren

> *De RHOGO zet zich daarom in om de beste patiëntenzorg te bieden door de huisarts centraal te stellen*

3.2 Gang van zaken en voorgaande verwachtingen

De RHOGO heeft de afgelopen drie jaar een exponentiële groei doorgemaakt. In 2023 heeft de organisatie een belangrijke stap gezet

In 2023 is de eerste aanzet gedaan en heeft de RHOGO de eerstelijnszorg bij elkaar gebracht. De RHOGO heeft de verschillende zorginstanties met elkaar in contact gebracht als de start van de samenwerking. De RHOGO heeft naar aanleiding van de doelstellingen van de overheid voor zichzelf doelstellingen gemaakt tot en met 2030. Deze doelstellingen zijn:

- Verminderen van ongewenste druk op de eerstelijnszorg richting professionalisering door een directeur bedrijfsvoering aan te stellen. De voornaamste verantwoordelijkheid van deze directeur is het bevorderen van de professionaliteit binnen de RHOGO. Dit initiatief heeft onder meer geleid tot de instelling van een managementteam, bestaande uit een breed- en een kernmanagementteam, de aanstelling van een manager finance & control, het optimaliseren van de financiële afdeling en het procesmatig organiseren van zoveel mogelijk werkzaamheden. Door de snelle groei heeft de RHOGO noodgedwongen keuzes moeten maken over waar zij hun aandacht op wilden richten, wat heeft geleid tot enige achterstanden op bepaalde gebieden. Het afgelopen jaar heeft de RHOGO actief gewerkt aan het inhalen van deze achterstanden.

Het afgelopen jaar heeft de RHOGO zich intensief ingezet om de eerstelijnszorg te verbeteren, waarbij de focus lag op van een monodisciplinaire naar een multidisciplinaire aanpak te gaan. Vanuit de overheid zijn er 6 doelen opgesteld om de samenwerking bij de eerstelijnszorg te verbeteren en zo de druk te verminderen tot en met 2030. De 6 doelen zijn;

1. **Verminderen van ongewenste druk op de eerstelijnszorg**
2. **Goede voorbereiding op en toeleiding naar de eerste lijn**
3. **Passende eerstelijnszorg, met focus op gezondheid en kwaliteit van leven, waar van meerwaarde digitaal ondersteund**
4. **We benutten de capaciteit binnen de eerstelijnszorg beter; waar nodig organiseren wij taken beter**
5. **Hechte samenwerking in de wijk tussen professionals, zodat proactief kan worden ingespeeld op de gezondheidsproblemen**
6. **Aanspreekbaarheid van eerstelijnszorg, samenwerking op regionaal niveau voor het oplossen van knelpunten in de hele keten; beschikbare 24/7 infrastructuur voor de eerstelijnszorg voor crisissituaties**

- Patiënten worden beter voorbereid op en toe geleid naar de eerste lijn
- Bieden passende eerstelijnszorg met focus op gezondheid en kwaliteit van leven, waar van meerwaarde digitaal ondersteund
- Benutten de capaciteit binnen de eerstelijnszorg beter en organiseren taken waar nodig anders
- Realiseren hechte samenwerking tussen professionals in wijken/dorpen, zodat er proactief kan worden ingespeeld op gezondheidsproblemen en knelpunten in de wijk
- Zorgen voor goede aanspreekbaarheid van de eerstelijnszorg in de regio.
- Verbeteren de samenwerking met het sociaal domein, de tweede- en derdelijnszorg, en langdurige zorg
- Realiseren een 24/7 infrastructuur voor de eerstelijnszorg voor crisissituaties

Met deze verandering hebben wij ook een stap gezet in de professionalisering van ons managementteam

3.3 Algemeen beleid en belangrijke gebeurtenissen in het verslagjaar

RHOGO
Start
☰
1/8
Strategie 2024 - 2026
Inhoud
Inleiding
1. Trends en ontwikkelingen
2. Stakeholders
3. RHOGO - Huisarts van de toekomst
4. Strategie RHOGO
Bijlagen Downloads

Strategische koers RHOGO 2024 - 2026

'Voor de huisarts van de toekomst'

In 2023 is voor de komende jaren de strategische koers voor de RHOGO opnieuw vastgelegd. Deze is te raadplegen via **deze link**.

Ontwikkelingen Huisartsen Spoedpost

In 2023 heeft de verhuizing van de Huisartsen Spoedpost plaatsgevonden. De spoedpost is nu gevestigd in het nieuwe Tergooi MC te Hilversum. Met deze verhuizing is ook een intensievere samenwerking met de SEH van Tergooi MC tot stand gekomen. De spoedpost en de SEH bevinden zich sinds mei 2023 op dezelfde plek.

HUISARTSEN SPOEDPOST RHOGO

Naast de verhuizing is er in 2023 ingezet op bewustwording in de regio rondom spoedzorg. In samenwerking met Tergooi MC is doormiddel van een cross mediale campagne - met een duur van 4 maanden - aandacht besteed aan het informeren over de inhoud van spoedzorg. Het doel was de bewoners van regio Gooi en omstreken bewust te maken, wat te doen bij spoed.

Belangrijke inkrimping of uitbreiding van de omzet

In het kort. De strategie van de RHOGO richt zich op het waarborgen van de beste patiëntenzorg door de huisarts centraal te stellen. Dit willen wij bereiken door ervoor te zorgen dat de juiste patiënten tijdig bij de huisarts terechtkomen en de huisartsen optimaal te faciliteren. Hierbij streven wij naar proactieve betrokkenheid bij het vinden van oplossingen en willen wij een zichtbare en betrouwbare partner zijn voor huisartsen en samenwerkingspartners. De RHOGO streeft ernaar de drijvende kracht te zijn binnen de regio op het gebied van eerstelijnszorg, waarbij wij ons inzetten voor de maatschappelijke veranderingen die ons allen aangaan. Dit bereiken wij door onze focus te richten op de eerstelijns samenwerking en een proactieve rol in te nemen in Gezond Gooi.

Het optimaliseren van zowel de front- als backoffice, zowel binnen de RHOGO-organisatie als bij de aangesloten huisartsenpraktijken, staat hoog op onze agenda. Het afgelopen jaar hebben wij een wijziging doorgevoerd in ons bestuursmodel, waarbij in mei een extra directeur voor bedrijfsvoering is aangenomen. Een van de grootste veranderingen binnen onze organisatie is het exponentieel toegenomen aantal werknemers in de afgelopen 3 jaar, zoals te zien is in de tabel onder kopje 1.3.2. Deze groei is het gevolg van de sterke uitbreiding van onze organisatie in de afgelopen jaren, wat heeft geleid tot een personeelstekort dat wij momenteel aan het aanpakken zijn.

In de top van onze organisatie hebben wij de structuur van de directie gewijzigd. Naast een medisch directeur hebben wij sinds 2023 ook een directeur bedrijfsvoering. Met deze verandering hebben wij ook een stap gezet in de professionalisering van ons managementteam. Wij hebben intensief samengewerkt met onze partners in de eerstelijnszorg, waaronder fysiotherapeuten, diëtisten, en paramedici, en deze samenwerking gedurende het jaar verder geïntensiveerd. Ook hebben wij de samenwerking met Tergooi MC en de Huisartsenpost geïntensiveerd, en zijn wij gestart met het opzetten van samenwerkingen met ergotherapeuten.

Voor onze Spoedpost was de belangrijkste gebeurtenis de verhuizing, waarbij wij zijn gestart met een geïntegreerde Spoedpost met de Spoedeisende Hulp. Dit houdt concreet in dat er intensief wordt samengewerkt met de Spoedeisende Hulp en dat alle patiënten worden getrieerd door SEH-verpleegkundigen, die onder supervisie van een huisarts beslissen of patiënten naar de Spoedeisende Hulp of de Huisartsen Spoedpost worden verwezen.

Binnen de holding van de RHOGO hebben wij in 2023 een grote stap gezet in het op orde krijgen van onze financiële administratie, onder andere door het aannemen van personeel, waaronder een manager finance & control. Wij hebben ervoor gezorgd dat het ISA-akkoord met betrekking tot meer tijd voor de patiënt goed is geïmplementeerd binnen de regio, en samen met Gezond Gooi werken wij aan de bouwstenen om dit te realiseren.

Voor onze Spoedpost was de belangrijkste gebeurtenis de verhuizing, waarbij wij zijn gestart met een geïntegreerde Spoedpost met de Spoedeisende Hulp. Dit houdt concreet in dat er intensief wordt samengewerkt met de Spoedeisende Hulp en dat alle patiënten worden getrieerd door SEH-verpleegkundigen, die onder supervisie van een huisarts beslissen of patiënten naar de Spoedeisende Hulp of de Huisartsen Spoedpost worden verwezen.

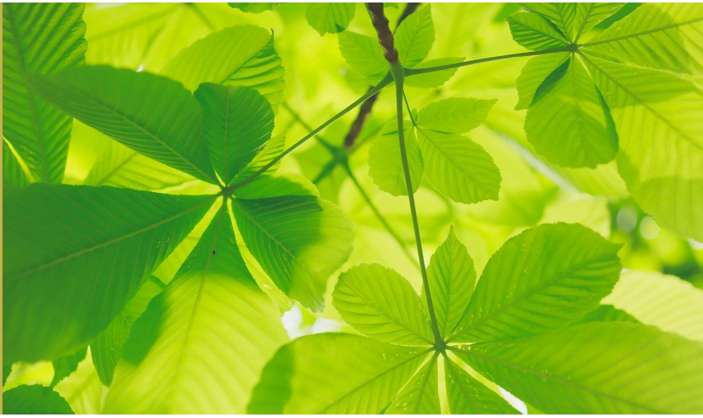
Binnen de holding van de RHOGO hebben wij in 2023 een grote stap gezet in het op orde krijgen van onze financiële administratie, onder andere door het aannemen van personeel, waaronder een manager finance & control. Wij hebben ervoor gezorgd dat het ISA-akkoord met betrekking tot meer tijd voor de patiënt goed is geïmplementeerd binnen de regio, en samen met Gezond Gooi werken wij aan de bouwstenen om dit te realiseren.

Wat zou jij doen
bij spoed?
112
HUISARTSEN SPOEDPOST RHOGO
tergooimc

Wat zou jij doen
BIJ SPOED?
SPOED
VEEL SPOED
WEINIG SPOED
LEVENS BEDREIGEND
112
spoedzorghilversum.nl
Huisartsen Spoedpost:
088 130 96 00
HUISARTSEN SPOEDPOST
tergooimc

Wat zou jij doen
BIJ SPOED?
spoedzorghilversum.nl
Huisartsen Spoedpost:
088 130 96 00
WEINIG SPOED
+ online check
+ volg het advies
SPOED
+ online check
+ volg het advies
VEEL SPOED
+ bel direct de Huisartsen Spoedpost
LEVENS BEDREIGEND
+ bel 112
HUISARTSEN SPOEDPOST
tergooimc

Aan het eind van 2026 streven de RHOGO en 80% van de praktijken in het werkgebied van de RHOGO ernaar te voldoen aan de Green Deal



3.4 Maatschappelijk verantwoord ondernemerschap, waaronder duurzaamheid

14

In de uitwerking van deze duurzaamheidsparagraaf volgt de RHOGO de **14 VSRS-disclosure principles**.

1. Algemene informatie; naam, activiteiten, sector, rapportageperiode en medewerkers.

Alles is terug te vinden in kop 1.3 kerngegevens.

2. Vestiging(en) van de zorgorganisatie; adressen van (zorg)locaties en kantoren.

De RHOGO is gevestigd op de Steijnlaan 16, postcode 1217 JS, te Hilversum. De spoedpost is gevestigd op de Laan van Tergooi 2, postcode 1212 VG, te Hilversum

3. Algemene missie en visie

Missie:
De regionale huisartsenorganisatie RHOGO borgt voor alle burgers in het Gooi en Omstreken goede huisartsenzorg voor nu en in de toekomst. Wij stellen onze huisartsen en hun werkplezier centraal, zodat de huisartsen de best mogelijke zorg kunnen leveren.

Visie:
Om voor alle burgers in het Gooi en Omstreken - nu en in de toekomst - goede huisartsenzorg te borgen, ondersteunen en ontzorgen wij als partner onze huisartsen. Wij helpen hen om te blijven innoveren. Vanuit deze innovatiekracht zetten wij ons met elkaar in voor toekomstbestendige huisartsenzorg. Dat betekent; de juiste zorg, voor de juiste patiënt op de juiste plek.

Dit bereiken wij door huisartsen te ondersteunen bij hun bedrijfsvoering, de huisartsenzorg inhoudelijk en organisatorisch te innoveren, ons in te zetten voor wijkgerichte multidisciplinaire samenwerking en de verbindende schakel binnen ons regionetwerk te zijn.

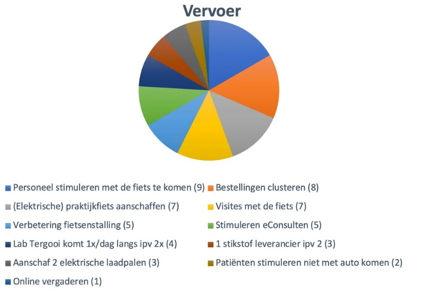
Zo zorgen wij er met elkaar voor dat de juiste patiënt in de wachtkamer van de huisarts plaatsneemt, zodat de huisarts zijn primaire taak kan uitoefenen: **de beste zorg leveren.**

In 2023 hebben 37 praktijken deelgenomen aan het Duurzaamheidsproject van de RHOGO. Alle praktijken hebben de Milieubarometer ingevuld om de CO2-uitstoot van hun praktijk per thema te berekenen. Vervolgens hebben zij ervoor gekozen om ten minste op één van deze thema's te verduurzamen, met als doel het verminderen van de CO2-uitstoot. Om als praktijk 'CO2-neutraal' te worden, wordt de berekende CO2-uitstoot gecompenseerd via Trees for All.

Aan het einde van 2023 hebben de praktijken opnieuw de Milieubarometer ingevuld om inzichtelijk te maken wat het effect is geweest van de genomen verduurzamingsmaatregelen. Op dat moment wordt ook gekeken naar welk thema de praktijken in 2024 verder willen verduurzamen. Een voorbeeld hiervan is het verminderen van vervoer en de aanpak die praktijken hiervoor willen hanteren.

De RHOGO is de eerste regio-organisatie die ervoor heeft gekozen om innovatiegelden te besteden aan het thema duurzaamheid. Deelnemende praktijken kunnen een vergoeding ontvangen, die stapsgewijs wordt uitbetaald wanneer bepaalde acties zijn ondernomen, zoals het invullen van de milieubarometer, het opstellen van een verduurzamingsplan en het compenseren van CO2-uitstoot. Op deze manier werken wij samen aan het verminderen van verspilling in de huisartsenzorg, het stimuleren van een gezonder leven en werken, en streven wij naar een duurzame samenleving.

In samenwerking met Stichting Stimular faciliteert en monitort de RHOGO de milieubarometer voor de deelnemende praktijken, zodat concreet gemeten kan worden wat de effecten zijn van de genomen verduurzamingsmaatregelen.



6. Personeel en werkgeverschap

In het afgelopen jaar heeft de directie, in nauwe samenwerking met HR en andere afdelingen, de behoefte vastgesteld aan uitbreiding van het personeelsbestand. Dit kwam voort uit de voortdurende groei en de ambitie om onze dienstverlening verder te verbeteren. Concreet zijn er meerdere vacatures opgesteld en online gepubliceerd, waarop wij talloze getalenteerde kandidaten hebben mogen verwelkomen.

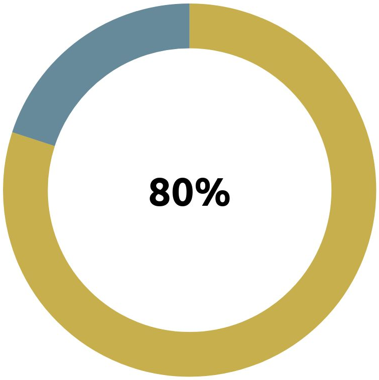
In 2023 hebben wij belangrijke verbeteringen doorgevoerd in ons HR-beleid. Zo zijn wij overgestapt naar een nieuw salarispakket en hebben wij onze processen geoptimaliseerd om efficiënter te werken

4. Algemene strategie, beloften en doelen

Als organisatie leveren wij een bijdrage aan de zorgtransformatie, met deze transformatie moet kwalitatief goede zorg voor alle burgers in Nederland toegankelijk en betaalbaar blijven. De organisatie geeft invulling aan het behalen van de IZA doelstellingen.

5. Benadering duurzaamheid

Duurzaamheidsproject
In 2022 heeft de RHOGO het initiatief genomen om vanuit de S3 financiering een duurzaamheidsproject op te starten. In 2023 hebben zich extra praktijken bij dit project aangesloten. Bovendien heeft de RHOGO in 2022 een Duurzaamheidscommissie in het leven geroepen, die verantwoordelijk is voor het toezicht houden op de verduurzaming in de regio. Dit duurzaamheidsproject is opgericht met als doel de huisartsen in Gooi en omstreken te ontzorgen en te inspireren.



Aan het eind van 2026 streven de RHOGO en 80% van de praktijken in het werkgebied van de RHOGO ernaar te voldoen aan de Green Deal. Duurzaamheid zal tegen die tijd een integraal onderdeel zijn van alle besluitvorming binnen de organisatie.

Lees meer over duurzame zorg

en fouten te minimaliseren. Daarnaast zijn wij gestart met een medewerkerstevredenheidonderzoek en hebben wij plannen gemaakt voor de introductie van een personeelsvertegenwoordiging binnen onze organisatie.

Het afgelopen jaar stond ook in het teken van het versterken van de teambinding en het creëren van een open en transparante werkomgeving. Zo zijn wij begonnen met de ontwikkeling van een nieuw intranetplatform, waarmee wij de samenwerking tussen afdelingen willen bevorderen en zichtbaarheid willen creëren rondom lopende projecten.

Daarnaast investeren wij in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers door budget beschikbaar te stellen voor opleidingen en cursussen. Dit draagt niet alleen bij aan de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers, maar versterkt ook onze organisatie als geheel.

Tot slot hebben wij ons gericht op het verbeteren van de onderlinge band tussen medewerkers door het organiseren van verschillende teambuildingactiviteiten en informele bijeenkomsten, zoals borrels en gezamenlijke evenementen.

Met deze stappen hebben wij in 2023 belangrijke vooruitgang geboekt in het versterken van ons team en het verbeteren van ons HR-beleid. Wij blijven ons inzetten voor de groei en ontwikkeling van onze medewerkers en streven ernaar om een stimulerende en inspirerende werkomgeving te creëren voor iedereen binnen onze organisatie.

7. Gezondheid en veiligheid personeel

Om de gezondheid van de werknemers te bevorderen stimuleert de RHOGO onder ander om met de fiets naar werk te komen met behulp van het fietsplan. Sinds mei is ook de campagne gestart om genoeg water te drinken. Dit zijn twee voorbeelden hoe de RHOGO zorgt voor de gezondheid. Om de veiligheid van het personeel te garanderen zorgt de RHOGO voor een veilige omgeving online om in te werken'. Daarnaast geeft de RHOGO de optie om thuis te kunnen werken en zorgt zij daarmee dat haar medewerkers een goede werk-privé balans hebben.

8. Gezondheid en veiligheid personeel

De RHOGO biedt verschillende cursussen en scholingen aan. Dit biedt de RHOGO aan het personeel en aan de professionals die betrokken zijn bij de zorg in de omgeving Gooi en omstreken.
Verschillende scholingen zijn terug te vinden op de site.

9. Klantrelaties en verantwoordelijkheid

Klantrelaties en verantwoordelijkheden zijn terug te vinden bij punt 5 bij onderdeel 3.4 en in dit document.

De RHOGO speelt hierop in doormiddel van het in kaart brengen en aanbieden van verschillende manieren om als praktijk zijnde duurzamer te werk te gaan. De RHOGO geeft de mogelijkheid aan de huisartsen om zelf in te vullen hoe zij duurzamer te werk willen gaan.

10. Organisatiestructuur en governance

Zie paragraaf 2.4.4. van dit verslag en het organogram bij kopje 1.2.

11. Partners en waardeketen

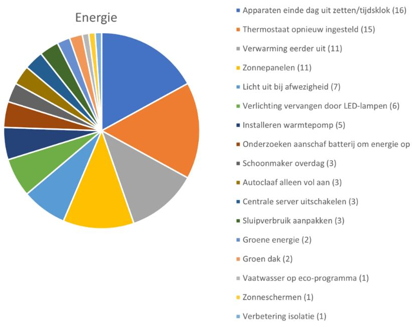
Stakeholder	Betrokkenheid van RHOGO
Regio Gooi en Vechtstreek	Deelname aan overleggen, uitwisseling van informatie, en samenwerking op regionaal niveau.
Regiokompas: samenwerkingsprogramma ouderorganisaties	Deelname aan programma's, samenwerking in ouderenzorginitiatieven en uitwisseling van expertise.
Medisch Coördinerend Centrum (MCC) Gooi- en Vechtstreek	Samenwerking in medische coördinatie en mogelijk gezamenlijke initiatieven voor zorgverbetering.
Samenwerkende Apothekers Gooi en Omstreken	Samenwerking in farmaceutische zorg, zoals richtlijnen voor medicijngebruik en patiëntvoorlichting.
Diëtisten Vereniging het Gooi en Omstreken (DVGO)	Samenwerking in dieetadvies en gezondheidsvoorlichting.
Fysiotherapeuten Vereniging het Gooi en Omstreken (FVGO)	Samenwerking in revalidatie en fysiotherapieprogramma's.
Paramedische Federatie het Gooi en Omstreken (PVGO)	Samenwerking in multidisciplinaire zorg en gezamenlijke patiëntenzorg.
Netwerk Palliatieve Zorg Gooi en Vechtstreek	Samenwerking in palliatieve zorgprogramma's en -richtlijnen.
Ketennetwerk Dementie Gooi & Vechtstreek	Samenwerking in dementiezorg, mogelijk delen van beste praktijken en richtlijnen.
Coalitie ouderenzorg Gooi- en Vechtstreek	Deelname aan initiatieven voor betere ouderenzorg in de regio.
De overlegtafel: afstemming tussen samenwerkende GGZ organisaties	Deelname aan afstemming over GGZ-casuïstiek en gezamenlijke interventies.
Werkgroep digitale Zorg	Deelname aan het ontwikkelen van digitale zorginitiatieven en -richtlijnen.
Samenwerkingsafspraken Regio Gooi en Vechtstreek en Zilveren Kruis	Betrokkenheid bij gezamenlijke initiatieven en zorgafspraken met de zorgverzekeraar.
Regionaal netwerk verwarde personen	Samenwerking in de zorg voor personen met verward gedrag, richtlijnen en interventies.
Zorg- en veiligheidshuis	Deelname aan initiatieven voor zorg en veiligheid in de regio.
Netwerk Gezond Gooi	Betrokkenheid bij gezondheid bevorderende initiatieven en samenwerking in de regio . Is het toekomstige platform waarin doelen uit het IZA regionaal gemaakt gaan worden.
Netwerk Goed en Gezond Leven	Deelname aan initiatieven gericht op het bevorderen van een gezonde levensstijl in de regio.
Raad van Commissarissen	Als toezichthoudend orgaan is de Raad van Commissarissen betrokken bij strategische beslissingen, goedkeuring van belangrijke initiatieven en het toezicht houden op de algemene prestaties van de RHOGO. Ze kunnen zich richten op zaken als financiële verantwoording, naleving van regelgeving, en het beoordelen van de algehele strategische richting van de RHOGO
Spoedposten	De RHOGO werkt samen met spoedposten voor acute zorgverlening. De betrokkenheid bestaat uit overleg over protocollen, coördinatie van patiëntenzorg bij spoedgevallen, mogelijk delen van patiëntgegevens of samenwerking om naadloze zorgovergangen te waarborgen tussen reguliere praktijken en de spoedposten
Afdelingen van RHOGO holding	Binnen de RHOGO Holding zijn verschillende afdelingen betrokken bij diverse aspecten van de organisatie, zoals HR, financiën, operationeel management en kwaliteitsborging. Deze afdelingen houden zich bezig met het ontwikkelen van beleid, het toezicht houden op de dagelijkse gang van zaken, het aantrekken en behouden van talent, financiële planning, en het waarborgen van naleving van richtlijnen en regelgeving in overeenstemming met de missie van de RHOGO
Doktersassistenten	Doktersassistenten zijn een integraal onderdeel van de eerstelijnsgezondheidszorg en zijn betrokken bij de dagelijkse operaties van de huisartsenpraktijk. Hun betrokkenheid bij de RHOGO kan zich richten op opleiding, professionalisering, richtlijnontwikkeling, en samenwerking om de efficiëntie en effectiviteit van de patiëntenzorg te verbeteren

Huisartsen/praktijkhouders	Directe ontvangers van ondersteuning en diensten van de RHOGO.
Patiënten	Indirecte begunstigden van verbeterde eerstelijnszorg door RHOGO-ondersteuning aan huisartsen.
Overheidsinstanties/ gezondheidsautoriteiten	Regelgeving, richtlijnen en mogelijke samenwerkingsverbanden met de RHOGO.

Stakeholder	Betrokkenheid van RHOGO
Zorgverzekeraars	Interesse in de impact van de RHOGO op kwaliteit en kosten van eerstelijnszorg En financiers.
Zorgpersoneel	Indirecte impact door veranderingen in samenwerking en doorverwijzingen met huisartsen.
Onderwijsinstellingen	Betrokkenheid in de professionele ontwikkeling van huisartsen en toekomstig samenwerkingspartner.
Donoren/financiers	Financiële steun voor de activiteiten en groei van de RHOGO. Vrienden van de RHOGO.
Farmaceutische bedrijven	Belang bij educatieve programma's en nieuwe behandelingsrichtlijnen .
Technologieproviders in de gezondheidszorg	Betrokkenheid bij adoptie en implementatie van nieuwe medische technologieën.
Lokale gemeenschappen	Indirecte impact van verbeterde eerstelijnsgezondheidszorg binnen de gemeenschap .
Patiëntenverenigingen en belangengroepen	Interesse in de verbetering van zorg voor specifieke patiëntengroepen.
Onderzoeksinstituten/ academici	Mogelijke interesse in impact op gezondheidsresultaten en praktijkrichtlijnen.
Media en publieke opinie	Invloed op het imago en de perceptie van de RHOGO en huisartsenzorg.

12. Energie en CO2-emissie

Hiervoor heeft de RHOGO meerdere maatregelingen aangeboden aan de huisarts praktijken. Deze zijn ook geïmplementeerd bij de praktijken en ook bij de RHOGO zelf. Elke praktijk heeft zelf gekozen welke maatregel(s) voor hen het beste is. Hieronder in de tabel wordt aangegeven welke maatregels de praktijken hebben genomen op het gebied van energie. Meer informatie is hier te vinden.

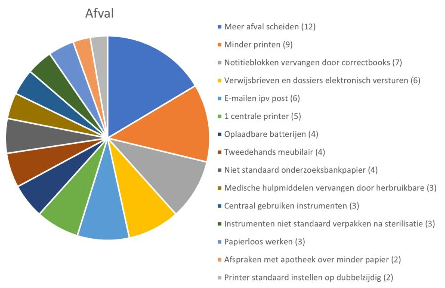


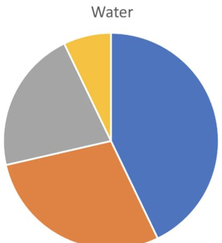
13. Verantwoorde bedrijfspraktijken

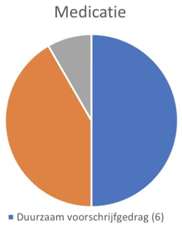
Inkoop en verkoop van goederen en diensten door de zorgorganisatie volgens verantwoorde bedrijfspraktijken. Bij de spoedpost wordt wekelijks de voorraad bijgehouden.

14. Vervuiling, consumptie en afvalbeheer

Hiervoor heeft de RHOGO meerdere maatregelingen aangeboden aan de huisarts praktijken. Deze zijn ook geïmplementeerd bij de praktijken en ook bij de RHOGO zelf. Elke praktijk heeft zelf gekozen welke maatregel(s) voor hen het beste is. Hieronder in de tabel wordt aangegeven welke maatregels de praktijken hebben genomen op het gebied van afval, water en medicatie.
Meer informatie is hier te vinden.







■ Milieuvriendelijk schoonmaakmiddel (6)
■ Volumestroombegrenzers op kranen (4)
■ Overtollig verdovingsmiddel niet in gootsteen (3)
■ Poederinhallator ipv dosis aerosol (5)
■ Patiënten awareness inleveren medicatie (1)

Het is in het belang van de medewerkers van de RHOGO en de RHOGO als organisatie dat eventuele misstanden veilig aan de orde kunnen worden gesteld

3.4 Naleving gedragscode

Gedragsregels sociale media

RHOGO erkent het belang van sociale media als een integraal onderdeel van de marketingcommunicatiestrategie, met zowel kansen als mogelijke risico's. De marketingkansen liggen voornamelijk op het gebied van PR, het vergroten van naamsbekendheid en het creëren van een positieve beeldvorming, relatiebeheer en betrokkenheid, en indirecte promotie, zoals het werven van personeel. Echter, bij onjuist gebruik kunnen er risico's ontstaan, zoals een negatieve beeldvorming en reputatieschade door bijvoorbeeld het schenden van de privacy van collega's en/of patiënten, zowel door interne als externe gebruikers.

RHOGO heeft daarom een notitie opgesteld en geïmplementeerd waarin de gedragsregels voor het gebruik van sociale media zijn vastgelegd. Deze regels zijn van toepassing op alle medewerkers van de RHOGO, inclusief medewerkers in loondienst, (waarnemende) huisartsen, chauffeurs en zelfstandige professionals (ZZP'ers). Deze gedragsregels zijn gedetailleerd beschreven in het PDF-bestand "Gedragsregels Social Media".

Gedragsregels medewerkers Spoedpost

Deze gedragsregels zijn opgesteld met als doel een prettige en respectvolle omgang met collega's, patiënten en hun begeleiders te bevorderen. Hierdoor wordt niet alleen het werkplezier vergroot, maar ook de kwaliteit van het werk. Deze regels zijn van toepassing op alle huisartsen, chauffeurs, triagisten, doktersassistenten en overige medewerkers van de spoedpost. Ze zijn gedetailleerd beschreven in het PDF-bestand "Gedragsregels spoedpost".

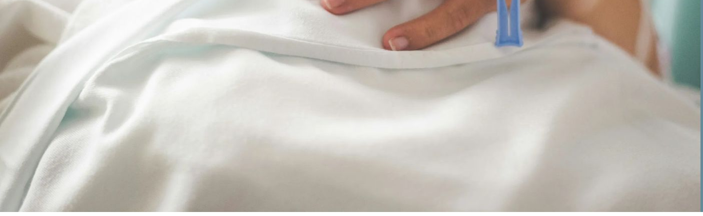
Klokkenluidersregeling

Het is in het belang van de medewerkers van RHOGO en RHOGO als organisatie dat eventuele misstanden veilig aan de orde kunnen worden gesteld. RHOGO wil zorgvuldig omgaan met een (vermoeden van een) misstand. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van een (vermoeden van een) misstand die te goeder trouw handelen, bescherming genieten. Voor RHOGO is het intern melden van een vermoeden van een misstand ook een belangrijk instrument om haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te kunnen nemen. Deze regeling wil bijdragen aan een open en veilige cultuur waarin medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor RHOGO. Deze regeling is opgesteld op basis van de BoZ voorbeeldregeling en in navolging op de wet Huis voor klokkenluiders die op 1 juli 2016 in werking is getreden en de laatste richtlijnen van de Governancecode Zorg 2017 waarin wordt gesteld dat voor het melden van (vermoedens van) misstanden de organisatie beschikt over een klokkenluidersregeling, die openbaar en algemeen vindbaar is. De klokkenluidersregeling is voor alle medewerkers van RHOGO.

Infectiepreventie

De werknemer zal zich houden aan de binnen de RHOGO geldende richtlijnen, protocollen en procedures ter zake infectiepreventie. Tevens is de werknemer gehouden medewerking te verlenen aan de voor zijn functie relevante vaccinatieprogramma's.

De RHOGO wil een aantal 'soft controls' implementeren om de cultuur, het gedrag en de motivatie



van haar medewerkers te ontwikkelen en te behouden

3.7 Risicoparagraaf

Deze paragraaf geeft een uiteenzetting van de belangrijkste risico's en onzekerheden waarmee de RHOGO met 300.000 inwoners wordt geconfronteerd, en de wijze waarop deze risico's worden beheerst.

Top 5 risico's

De top 5 risico's, onderkend door bestuur en toezichthouders, zijn:

1. Strategische risico's:
Kans: Hoog
Impact: Hoog
Risicobereidheid: Laag
Beleidsmatige response:
- Ontwikkeling en implementatie van een heldere strategische visie en missie
- Continue monitoring van de marktontwikkelingen en concurrentiepositie
- Flexibiliteit om tijdig in te spelen op veranderende omstandigheden

2. Continuïteitsrisico's:
Kans: Medium
Impact: Hoog
Risicobereidheid: Laag
Beleidsmatige response:
- Crisismanagementplan: Dit plan richt zich op de acute reactie op een crisis, zoals een natuurramp of een cyberaanval. Het omvat procedures voor het evacueren van medewerkers, het beschermen van activa en het herstellen van kritieke IT-systemen
- Regelmatige testing van het plan
- Investeren in IT-beveiliging en back-ups

3. Significante risico's in de bedrijfsvoering:
Kans: Medium
Impact: Medium
Risicobereidheid: Medium
Beleidsmatige response:
- Implementatie van een robust intern controlesysteem (ICS)
- Regelmatige risicomanagementtrainingen voor medewerkers
- Open communicatiecultuur binnen de organisatie

4. Risicoprofiel rondom de financiële positie:
Kans: Laag
Impact: Hoog
Risicobereidheid: Laag
Beleidsmatige response:
- Voeren van een prudent financieel beleid
- Diversificatie van de financieringsbronnen
- Continue monitoring van de financiële kengetallen

5. Frauderisico's:
Kans: Laag
Impact: Medium
Risicobereidheid: Laag
Beleidsmatige response:
- Implementatie van een fraudepreventiebeleid
- Regelmatige fraudecontroles
- Open klokkenluiders-beleid

Risicobeleid

De RHOGO wil de komende drie jaar groeien naar een risicomanagementbeleid dat is gebaseerd op de volgende principes:

- **Risico identificatie:** Alle relevante risico's worden systematisch geïdentificeerd en gedocumenteerd
- **Risico beoordeling:** De kans en impact van elk risico worden beoordeeld

- **Risico beheersing:** Voor elk risico worden passende beheersingsmaatregelen getroffen
- **Risico monitoring:** De effectiviteit van de beheersingsmaatregelen wordt continu gemonitord en indien nodig bijgesteld.

Soft controls

De RHOGO wil een aantal 'soft controls' implementeren om de cultuur, het gedrag en de motivatie van haar medewerkers te ontwikkelen en te behouden. Deze soft controls omvatten:

- Een open communicatiecultuur
- Een focus op ethiek en integriteit
- Trainingen over risicomanagement en fraudepreventie
- Een beloningssysteem dat gericht is op het nemen van verantwoorde risico's

De visie strategie en meerjarenbeleid van de RHOGO sluit één op één aan op de IZA doelstellingen en het platform Gezond Gooi

3.8 Toekomstparagraaf

Voor 2024 zal het regionale platform Gezond Gooi waar IZA doelen regionaal op maat worden gemaakt verder vorm worden gegeven. Door middel van het schrijven van sneltoetsen in de coalities (uitleg coalities en doelstellingen) kunnen transformatieplannen geschreven worden. Als de plannen worden goedgekeurd door Zilveren kruis en gemeente Hilversum kunnen wij pas rekenen op financiering. Voor deze transformatie plannen heeft de RHOGO meer mankracht nodig. Als RHOGO zullen wij een deel moeten vóórfinancieren. Een deel van onze begroting zal voor 2024 dus niet dekkend zijn verwachten we.

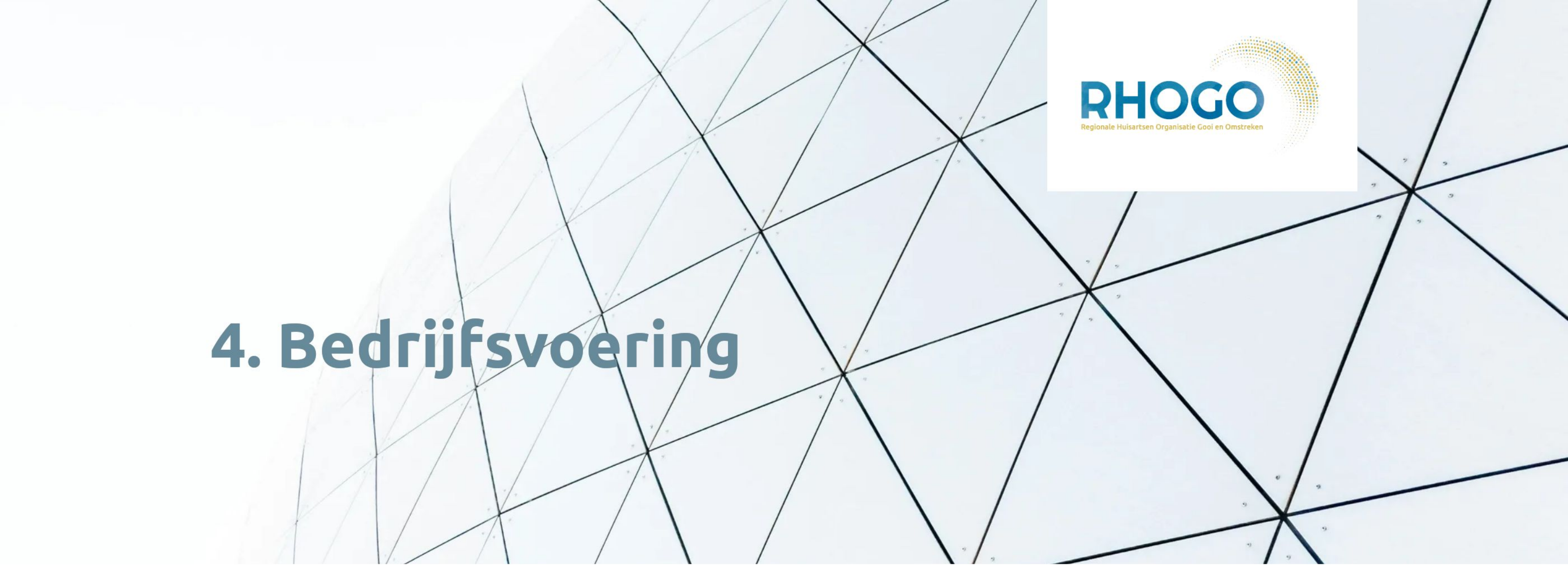
De visie strategie en meerjarenbeleid van de RHOGO sluit één op één aan op de IZA doelstellingen en het platform Gezond Gooi.

Bestuur, toezicht en medezeggenschap

Vorige pagina

Bedrijfsvoering

Volgende pagina



4. Bedrijfsvoering

Interne beheersing van processen en procedures

Inleiding

Een robuuste interne beheersing is essentieel voor het waarborgen van de continuïteit, doelmatigheid en naleving van wet- en regelgeving binnen de RHOGO. In dit hoofdstuk bespreken wij de stand van zaken met betrekking tot de interne beheersing van processen en procedures binnen onze organisatie.

1. Risicobeheer
Wij willen een gestructureerd risicomanagementproces gaan implementeren om de risico's die onze organisatie kunnen treffen te identificeren, te beoordelen en te beheersen.

2. Controleomgeving
Onze controleomgeving vormt de basis voor onze interne beheersing. Deze omvat onder andere onze waarden, ethiek, integriteit, managementstijl en de wijze waarop wij risico's binnen de organisatie borgen. Wij werken continu aan het versterken van onze controleomgeving door middel van trainingen, bewustwordingscampagnes en het bevorderen van een open communicatiecultuur.

3. Risicobeoordeling
Wij willen regelmatig risicobeoordelingen uit gaan voeren om de belangrijkste risico's voor onze organisatie te identificeren. Deze risicobeoordelingen worden uitgevoerd op verschillende niveaus binnen de organisatie, van strategisch niveau tot operationeel niveau.

Een robuuste interne beheersing is essentieel voor het waarborgen van de continuïteit, doelmatigheid en naleving van wet- en regelgeving binnen de RHOGO

4. Risicobeperkende maatregelen
Voor elk geïdentificeerd risico implementeren wij passende risicobeperkende maatregelen. Deze maatregelen kunnen bestaan uit preventieve maatregelen, detectiemaatregelen en herstelmaatregelen.

5. Controle-activiteiten
Wij voeren regelmatig controle-activiteiten uit om te controleren of de risicobeperkende maatregelen effectief werken. Deze controle-activiteiten kunnen bestaan uit handmatige controles, geautomatiseerde controles en IT-controles.

6. Informatie- en communicatiestromen
Wij beschikken over adequate informatie- en communicatiestromen om relevante informatie over risico's en interne beheersing te verzamelen, te delen en te rapporteren.

7. Monitoring
Wij monitoren continu de effectiviteit van onze interne beheersing. Dit willen wij gaan doen door middel van interne audits, externe audits en managementrapportages.

8. Verbetering
Wij streven ernaar om onze interne beheersing continu te verbeteren. Dit doen wij door middel van lessons learned, best practices en nieuwe ontwikkelingen binnen het vakgebied van interne beheersing.

Tot slot
Interne beheersing is een belangrijk aandachtsgebied voor ons bestuur. Wij zijn ervan overtuigd dat een robuuste interne beheersing van essentieel belang is voor het succes van onze organisatie op de lange termijn.

Wij streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd, gewaardeerd en gemotiveerd voelt om het beste uit zichzelf te halen

Cultuur en gedrag

Inleiding

Een positieve en gezonde bedrijfscultuur is essentieel voor het succes van elke organisatie. Het draagt bij aan een hogere medewerkerstevredenheid, betere prestaties, meer creativiteit en innovatie, en een lager verloop. Om een sterke cultuur te creëren en te behouden, is het belangrijk om continu aandacht te besteden aan het gedrag van medewerkers en de waarden die de organisatie hanteert.

1. Cultuur en gedrag
De kernwaarden van de RHOGO zijn: **deskundigheid, verbindend, servicegericht en innovatief**. Deze waarden vormen de basis voor onze cultuur en het gedrag dat wij van onze medewerkers verwachten. Wij streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich gerespecteerd, gewaardeerd en gemotiveerd voelt om het beste uit zichzelf te halen.

2. Interne communicatie
Effectieve interne communicatie is cruciaal voor het creëren van een transparante en betrokken werkomgeving. Wij zullen ons intranetproject verder ontwikkelen en in samenwerking met MARCOM en HR een sterk interne communicatieplan opzetten. Dit plan omvat onder andere:

- Regelmatige nieuwsbrieven en updates
- Een interne blog en discussieforum
- Heidagen en andere bijeenkomsten
- Transparante communicatie over strategische beslissingen

3. Medewerkerstevredenheidsonderzoek
Om een goed beeld te krijgen van de medewerkerstevredenheid, zullen wij jaarlijks een medewerkerstevredenheidonderzoek uitvoeren. De resultaten van dit onderzoek zullen wij gebruiken om knelpunten te identificeren en gerichte verbeteringen door te voeren.

4. Personeelsprocessen
Wij streven ernaar om onze personele processen zo efficiënt en transparant mogelijk te maken. Wij zullen onze procedures herzien en waar nodig stroomlijnen. Wij besteden ook aandacht aan de werving en selectie van nieuwe medewerkers, om te verzekeren dat wij kandidaten aantrekken die passen bij onze cultuur en waarden.

5. Onboarding
Een goede onboarding is essentieel om nieuwe medewerkers zich welkom en thuis te laten voelen. Wij zullen ons onboarding programma verder professionaliseren door onder andere:

- Het aanbieden van een buddy-programma
- Het organiseren van introductiebijeenkomsten
- Het verstrekken van duidelijke informatie over de organisatie en de functie

6. PVT implementeren
Wij zullen een Personeelsvertegenwoordiging implementeren. De PVT is een wettelijk orgaan dat de belangen van de medewerkers behartigt en mee mag praten over belangrijke beslissingen binnen de organisatie. De PVT bestaat uit gekozen medewerkers die namens hun collega's optreden.

7. Opleidingsplan
Wij investeren in de ontwikkeling van onze medewerkers door een uitgebreid opleidingsplan aan te bieden. Dit plan omvat trainingen op het gebied van vakinhoudelijke vaardigheden, maar ook op het gebied van soft skills zoals leiderschap, communicatie en timemanagement.

8. Teamborrels
Om de teamspirit te bevorderen, organiseren wij regelmatig teamborrels. Dit zijn informele bijeenkomsten waar medewerkers met elkaar kunnen ontspannen en kennismaken.

9. Teambuilding
Wij organiseren regelmatig teambuildingsactiviteiten om de samenwerking en het onderlinge vertrouwen te bevorderen. Deze activiteiten kunnen uiteenlopen van creatieve workshops tot sportieve uitdagingen.

Conclusie
Dit beleidsstuk is een eerste stap in het creëren van een sterke en positieve bedrijfscultuur binnen de RHOGO. Wij zijn ervan overtuigd dat door te investeren in onze medewerkers en door aandacht te besteden aan hun welzijn en ontwikkeling, wij een succesvolle en duurzame organisatie kunnen creëren.

Transparantie is meer dan zeggen dat het goed gaat, maar dit ook willen en kunnen laten zien (aan elkaar) en bereid zijn om te leren met en van elkaar.

Kwaliteitsbeheersing

In het kwaliteitsdenken van de RHOGO staat het (samen) lerend vermogen en de intrinsieke motivatie van professionals centraal en verschuift het accent van verantwoording afleggen naar verantwoordelijkheid nemen voor samen leren en ontwikkelen. Het gaat niet langer om transparantie over uitkomsten van een beperkt aantal aspecten van de zorg maar om transparantie over het leerproces zelf, dat immers de kern vormt van het nieuwe kwaliteitsbeleid. Deze verschuiving is mooi zichtbaar binnen de chronische- of ketenzorg. Daar waar in beginsel vooral de focus op uitkomsten was verschoof naar het bekijken van de processen. Nu is meer aandacht voor juist de transparantie van het leren en het proces dat daarbij hoort.

NB Transparantie is meer dan zeggen dat het goed gaat, maar dit ook willen en kunnen laten zien (aan elkaar) en bereid zijn om te leren met en van elkaar.

Kwaliteit en Kwaliteit van Zorg kennen wij in ons vak, als huisarts en ook bij RHOGO is het geen onbekend begrip. Implementatie en vooral vastleggen hiervan in een RHOGO breed document staat in ons prioriteitenlijstje voor 2024 op de agenda. In 2023 zijn wij opgestart met de Kwaliteit commissie van de RvC waar ook een bestuurslid van de HCGO bij aangesloten is en waar directie (in dit geval de Medisch directeur) rapporteert en verslag doet.

Kwaliteit hoort bij de zorg. Sinds de overname van de Spoedpost zijn wij 24/7 aanspreekbaar voor huisartsenzorg en zo hoort het ook als zodanig bij RHOGO. Wij waren al gewend kwaliteit in te bouwen bij onze Ketenzorg voor chronische ziekten bij CCS (onze Services afdeling).

Wij respecteren de privacyregels en streven de normen na die horen bij personeelsbeleid en de veiligheid die daar bij hoort; goed werkgeverschap

Werkwijze RHOGO breed

De RHOGO werkt via de jaarplanning en bijhorende PDCA-cyclus. 2023 is het eerste jaar dat wij deze hebben ingeregeld op een manier zodat wij overzicht houden en in control zijn. Zo borgen wij dat wij alle zaken afhandelen die wij behoren te doen en die zijn afgesproken. Zowel binnen RvC Bestuur en directie als binnen het MT van de RHOGO wordt deze planning besproken, geëvalueerd en bijgestuurd. Inhoudelijk komen de onderwerpen aan bod die op de planning staan.

Vanzelfsprekend houden wij ons aan wet en regelgeving. Wij respecteren de privacyregels en streven de normen na die horen bij personeelsbeleid en de veiligheid die daar bij hoort; goed werkgeverschap. Een vertrouwenspersoon is aangesteld.

Voor 2024 staat een personeel tevredenheid enquête op de planning. Een zogenaamde nul meting, om in kaart te brengen hoe ons werkklimaat voor ons personeel is en waar onze aandachtspunten moeten gaan liggen.

Inmiddels is in ons organisatieschema een afdeling kwaliteit opgenomen. Deze afdeling willen wij in 2024 verder operationaliseren. Op de Spoedpost en bij Care, Cure services hebben wij 2 kwaliteitsmedewerkers die in samenspraak met het managementteam, directie en de kwaliteitscommissie bij gaan dragen aan het ontwikkelen en door ontwikkelen van het RHOGO kwaliteitssysteem.

Passend en toekomstbestendig professioneel zorgaanbod bij de zorgvraag organiseren

Informatievoorziening in- en extern

De afdeling MarCom is als stafafdeling ondersteunend aan het bedrijfsbureau van de RHOGO. Vanuit de omschreven missie en visie van de RHOGO faciliteert de afdeling zowel huisartsen en overige externe stakeholders als de interne organisatie op het gebied van marketing en communicatie. De MarCom afdeling geeft op de volgende wijze invulling aan de geformuleerde strategische doelen.

Passend en toekomstbestendig professioneel zorgaanbod bij de zorgvraag organiseren

De strategische doelen van de RHOGO zijn met het oog op marketing en communicatie te bundelen onder het algemene onderwerp: toekomstbestendige zorgverlening. Vanuit het IZA dienen huisartsen, overige zorgprofessionals en burgers de komende jaren actief over dit onderwerp geïnformeerd te worden.

Als MarCom afdeling committeren wij ons aan deze opdracht door in onze communicatie de focus te leggen op bewustwording en verandering van houding en gedrag met betrekking tot toekomstbestendige zorgverlening. De doelgroepen van de RHOGO moeten worden meegenomen in wat toekomstbestendige zorgverlening inhoudt (informerend) en wat dit voor hen betekent in de huidige bedrijfsvoering en voor de toekomst (activerend).

KPI's MarCom

- De MarCom afdeling wordt bij alle communicatievraagstukken (voortkomend uit de werkzaamheden die in het kader van de strategische doelen worden uitgevoerd) actief en tijdig aangehaakt, zodat de kwaliteit op gebied van marketing en communicatie geborgd is (externe communicatie).
- De MarCom afdeling draagt, in afstemming met de afdeling HR, bij aan een professionele en transparante werkomgeving, waarbij de interne informatievoorziening en het faciliteren van verbinding tussen medewerkers een belangrijke rol spelen (interne communicatie).
- De MarCom afdeling speelt een verbindende rol en heeft vanuit haar missie en visie de uitdaging om de RHOGO als partner van haar leden en externe stakeholders te positioneren (corporate communicatie).

viplive

Faexit

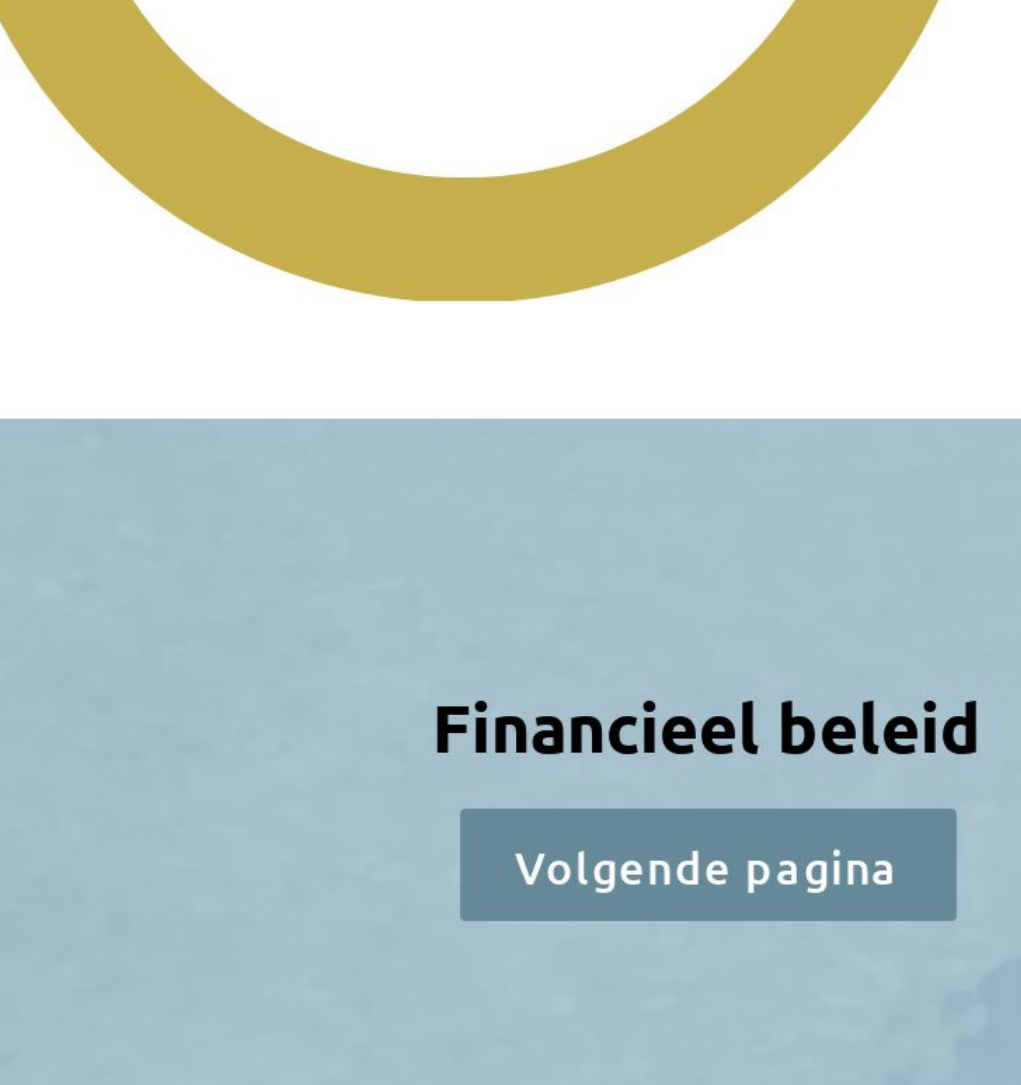
Automatisering

In 2023 is de eerste stap gezet om met behulp van Office 365 de remote desktop uit te faseren en te onderzoeken hoe beveiligd printen geïmplementeerd kan worden.

Daarnaast is de implementatie van NMBRS vormgegeven om zowel vanuit de HAP als de Steijnlaan met hetzelfde HR systeem te gaan werken.

Voor alle aangesloten huisartsen is de keuze gemaakt om met 1 Keten Informatiesysteem te gaan werken (Viplive) en het systeem van Caresharing in 2024 uit te faseren. Dit geeft zowel bij de individuele praktijken als de RHOGO een administratieve verlichting.

Daarnaast is er regionaal deelgenomen aan het FAEXIT-programma en werkt ondertussen **80%** van de praktijken in de regio **zonder fax**.



Algemeen beleid
Vorige pagina

Financieel beleid
Volgende pagina

5. Financieel beleid

Toelichting op de balans

Immateriële vaste activa hebben betrekking op de kosten van de oprichting van de Spoedpost en van ingebruikname software. Hier wordt jaarlijks **€ 62.382** op afgeschreven.

De materiele vaste activa bestaan uit bedrijfsgebouwen en -terreinen. Deze zijn door de verhuizing van de Spoedpost gedesinvesteerd tot 0 in 2023. De andere vaste bedrijfsmiddelen totaal **€ 223.506** (2022: € 95.228) zijn toegenomen door de verhuizing van de Spoedpost naar een nieuw pand in Tergooi ziekenhuis. Daarnaast is er een kleine toename bij de holding door uitbreiding werkplekken en kantoorruimte omdat het aantal fte's is gestegen.

Financiële vaste activa is de waarborgsom die aan de verhuurder is afgegeven van de Steijnlaan.

Bij de vorderingen zien wij een forse toename bij de handelsdebiteuren van **€ 250.158** in 2022 naar **€ 1.132.168** in 2023. **€ 613.328** heeft betrekking op ingediende declaraties Keten- regio- en wijkmiddelen die in 2023 worden ontvangen.

€ 11.800.000

De liquide middelen zijn mede door de stijging in omzet van **€ 8,7 mio** naar **€ 11,8 mio** bij CCS in combinatie met een toename van de post onderhanden werk toegenomen. Daarnaast is er voor de Spoedpost een tarief aanpassing geweest in Q4 die ruimer was dan achteraf nodig bleek te zijn. Daardoor zijn de liquide middelen tijdelijk ca **€ 600.000** hoger.

Het groepsvermogen is toegenomen met **€ 605.412,-** Dit is opgebouwd uit het resultaat holding enkelvoudig, CCS en Spoedpost.

De voorzieningen overige zijn voor materiële controles en zijn gevormd voor de mogelijke terugbetalingsverplichting richting de zorgverzekeraars uit hoofde van verschillen in de declaraties.

Bij de overige schulden en overlopende passiva zijn de projectgelden opgenomen die vooruit ontvangen zijn en nog te besteden opbrengsten. In 2024 vindt besteding van deze gelden plaats. Te betalen aan zorgverzekeraars betreft niet bestede zorggelden van keten-DBC.

De RHOGO is daarmee zeer liquide en heeft geen betalingsproblemen.

Toelichting op de winst en verliesrekening

Omzet: De netto omzet is toegenomen van **€ 15 mio** naar **€ 20 mio**. De holding is ca **€ 250.000** in omzet gestegen. Met name werd in 2023 fors ingezet op regionale samenwerking met eerste lijns partners. De omzet van de Spoedpost is gestegen van **€ 5,9 mio** naar **€ 7,7 mio** en CCS is gestegen met **€ 3 mio** Ketenzorg, keten management en wijkgelden naast toekomstig bestendige huisartsen zorg laten een duidelijke groei in 2023 zien. De bedrijfslasten zijn navenant gestegen. Met name op het gebied van personeel is een grote uitbreiding te zien van 10 fte om de diverse projecten uit te kunnen voeren. Het uiteindelijke resultaat na belasting is **€ 605.412**.

Liquiditeitsratio

Deze ratio geeft de mate aan waarin het kort vreemd vermogen uit de vlottende activa betaald kunnen worden. Het kort vreemd vermogen over 2023 was **€ 7.448.455** en de vlottende activa waren in 2023 **€ 10.737.881**. Dit geeft een liquiditeitsratio van **1,4** (2022: 1,5 2021: 1,6).

De RHOGO is daarmee zeer liquide en heeft geen betalingsproblemen.

Solvabiliteitsratio

De solvabiliteitsratio geeft de verhouding weer tussen het eigen vermogen en het vreemd vermogen in je onderneming. Deze verhouding geeft weer hoe afhankelijk je bedrijf is van anderen.

In 2023 was het eigen vermogen van de holding per balansdatum geconsolideerd.

€ 3.400.515 (2022: € 2.795.103) en het totale vermogen **€ 11.044.271** (2022: € 8.266.107). De solvabiliteitsratio komt daarmee op **30,7 %** (2022: 33,8%, 2021 37,6%). De RHOGO is financieel niet afhankelijk van externe financiers. Echter is het risico omzet profiel van de RHOGO hoog te noemen omdat de RHOGO gefinancierd wordt door voornamelijk één ziektekostenverzekeraar het Zilveren Kruis.

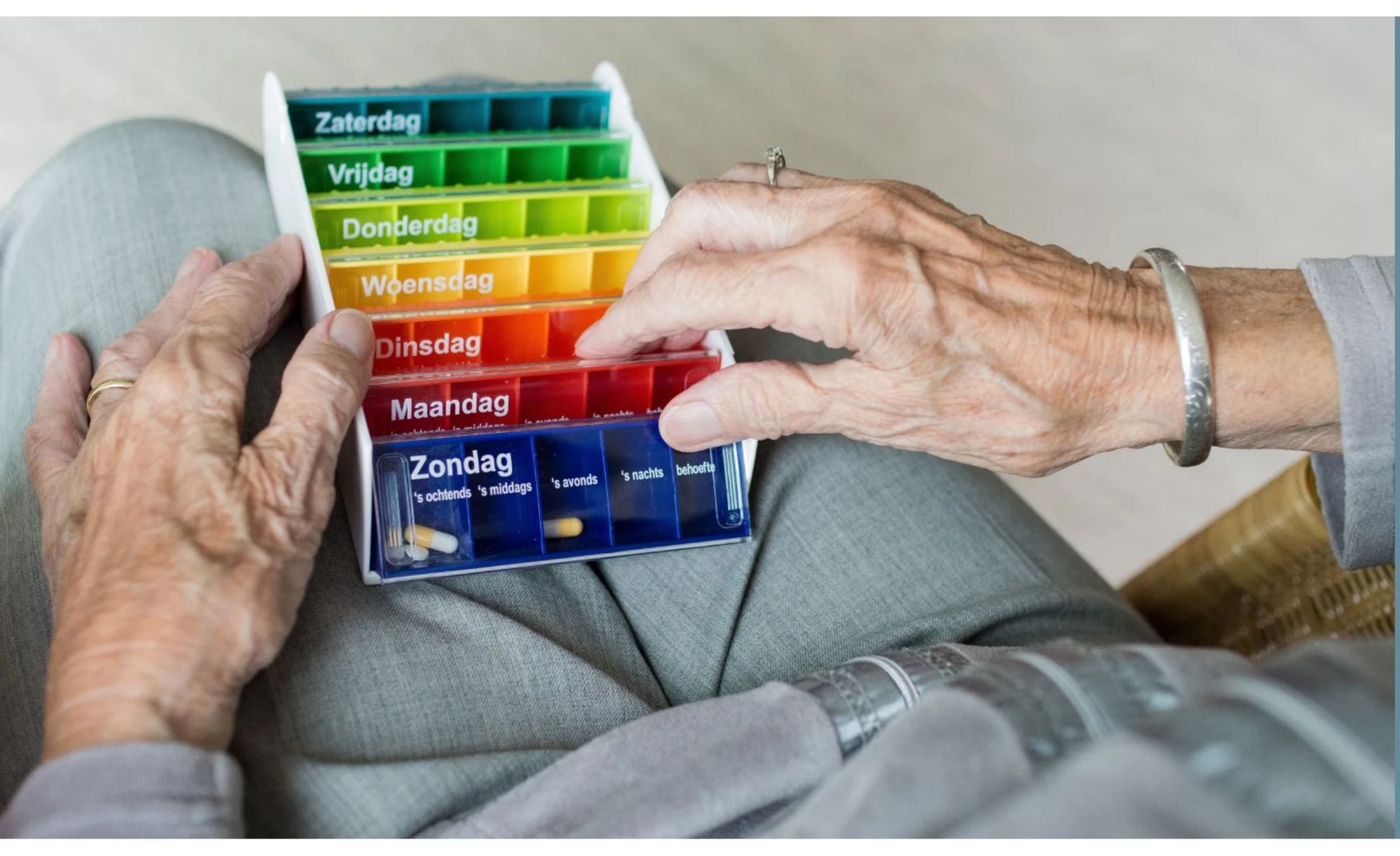
€ 605.412

Begroting 2024 RHOGO geconsolideerd (X 1000)

Totaal opbrengsten	23.243
Totale kostprijs van de omzet	14.689
Totaal lonen en salarissen	4.137
Totaal sociale lasten	1.099
Totaal overige personeelskosten	568
Totaal afschrijvingen	35
Totaal huisvestingkosten	396
Totaal verkoopkosten	450
Totaal algemene kosten	1.213
Totaal financiële baten en lasten	9
Resultaat voor belasting	154

Personele bezetting

2024	45 fte
2023	42,98 fte
2022	32,32 fte



Ook is er een maatschappelijke wens: laat patiënten met een hulpvraag direct bij de juiste zorgverlener aankloppen.

Verwachte gang van zaken komende verslagjaar

De toenemende vergrijzing, oplopende arbeidstekorten en de stijgende kosten zetten de toegankelijkheid en betaalbaarheid van de zorg en ondersteuning in zowel het medisch als sociaal domein onder grote druk. De manier waarop de zorg nu is ingericht, is niet toekomstbestendig. Bewustwording bij de professionals en vooral bij de burger in de regio is noodzakelijk. Wij willen streven naar meer focus voor zinnige zorg.

Het Integraal Zorgakkoord (IZA) bevat concrete afspraken om te komen tot passende zorg: De burger krijgt meer eigen verantwoordelijkheid, wij zullen als zorgprofessional vaker digitaal moeten ondersteunen, nog gerichter persoonsgericht moeten gaan werken en tegen lagere kosten (als dat mogelijk is). In het integraal zorgakkoord (IZA) staat bovendien toegankelijke, betaalbare en kwalitatief goede zorg voor alle Nederlanders centraal. Het IZA en de doelstellingen voor de regio fungeren als bouwstenen voor de missie van de RHOGO en is richtinggevend voor onze visie.

Om de druk op de huisarts te verlagen is het noodzakelijk om de instroom te verminderen van patiënten die een niet-medische vraag hebben, de doorstroom binnen de praktijk efficiënter in te richten en de uitstroom naar een juiste plek te versnellen. Ook is er een maatschappelijke wens: laat patiënten met een hulpvraag direct bij de juiste zorgverlener aankloppen. "Meer tijd voor de patiënt" geeft de huisarts ruimte om dit alles op een juiste manier in te vullen. Interprofessionele samenwerking en digitalisering moeten daarnaast bijdragen aan het verminderen van de druk op de huisartsenzorg.

Knelpunten op dit moment zijn:

- **Vacatures voor huisartsen, met name nieuwe praktijkhouders, zijn lastiger in te vullen**
- **Tekort aan POH-s en doktersassistenten en triagisten**
- **De toegewezen ANW diensten vervullen (door werkdruk die er als is) of verkopen.**
- **Administratieve lasten zijn hoog en afstemming met partners in de wijk kost veel tijd en het is soms zoeken naar de juist weg en personen**
- **Tekort aan vierkante meters voor huisvesting**
- **Toetreding private partijen**

Bedrijfsvoering
Vorige pagina

Bijlage 1 Geconsolideerde jaarrekening 2023
Volgende pagina

RHOGO
Regionale Huisartsen Organisatie Gooi en Omstreken

Bijlage 1 Geconsolideerde jaarrekening 2023

Download Bijlage 1 Geconsolideerde jaarrekening 2023