

Beleidsplan 2019-1

Datum: 17 december 2018

Voorwoord

Geachte lezer,

Bij deze presenteren wij het beleidsplan van het 32e bestuur van de Co-Raad VUmc te Amsterdam. In dit beleidsplan worden geconcretiseerde doelen gesteld voor de eerste helft van 2019. Wij zetten de lijn met de succesvolle aanpak van voorgaande besturen voort. De visie van de Co-Raad VUmc is om alle masterstudenten en coassistenten het master curriculum zonder problemen te laten doorlopen.. Alle doelen zijn terug te leiden naar deze visie welke de algehele tendens van dit beleidsplan beschrijft.

Wij kijken er naar uit ons het komend halfjaar in te zetten voor de belangen van de masterstudent.

Met vriendelijke groet,

Het bestuur van de eerste helft van 2019

Heleen Jansen	voorzitter
Denise Veltkamp	secretaris
Jesse de Vries	penningmeester
Pam Molenaar	masterfunctionaris
Laura van Gessel	masterfunctionaris
Ruben Vlas	masterfunctionaris
Sacha Rowling	evenementen & pr
Mark Wessels	evenementen & pr
Manon Priester	evenementen & pr

Structuur en algemene doelen

De Co-Raad VU medisch centrum is in 1991 opgericht en is statutair gevestigd in Amsterdam. Sindsdien is zij de belangenbehartiger van alle masterstudenten geneeskunde aan de Vrije Universiteit: zowel de co-assistenten als de studenten die onderwijs volgen in de vorm van de wetenschappelijke stage of keuzestage. De Co-Raad VUmc is een vereniging en functioneert zelfstandig en onafhankelijk op basis van haar statuten en huishoudelijk reglement (HR). De vereniging kent een groeiend ledenbestand met een huidig aantal van 946 leden.

Het bestuur bestaat uit negen masterstudenten: voorzitter, secretaris, penningmeester, drie masterfunctionarissen en drie functionarissen voor evenementen & PR. Ieder bestuurslid vervult een eigen taak en daarnaast worden algemene bestuurstaken gelijkmatig verdeeld. Eens per twee weken komt het bestuur bij elkaar voor een bestuursvergadering (BV). Vanuit het bestuur wordt richting gegeven aan het beleid en de activiteiten van de vereniging. De algemene ledenvergadering (ALV) wordt twee keer per jaar uitgeschreven en benoemt en controleert het bestuur op haar beleid en financiële status. De bestuurswissel vindt tijdens de ALV plaats. Verder kunnen ideeën worden aangedragen of klachten worden ingediend. De commissie van toezicht Co-Raad (CTCR) bestaat uit vier of vijf oud-bestuursleden en functioneert als adviesorgaan voor het bestuur, waarvan minimaal één lid een oud-penningmeester moet zijn.

Structuur	Vereniging
Aantal leden	881 op 24 mei 2018 946 op 1 december 2018 1339 volgers op facebook
Website	www.coraad.nl
Contact	Co-Raad VUmc Van der Boechorststraat 7 Kamer BK-42 1081 BT Amsterdam
Vergaderingen	Algemene Ledenvergadering (ALV): 2 per jaar Bestuursvergaderingen (BV): 1 per 2 weken Overleg dagelijks bestuur: 1 per 2 tot 4 weken Masterfunctionarissen overleg: 1 per maand Evenementen & PR functionarissen overleg: 1 per maand Onderwijs overleg mw. Daelmans: 1 per 4 tot 6 weken Kennismaking opleidingsdirecteur en mw. Daelmans: 2 per jaar Co-groep vertegenwoordigers overleg: 4 per jaar Co-lunches: 4 x per half jaar
Intercollegiaal overleg	Overleg met de Opleidingscommissie (OLC): 2 per jaar Overleg Facultaire Studentenorganisaties (OFSO): 1 per 6 weken Overleg met SR en SA: 1 keer per 6 weken Interfacultair Medisch Studentenuverleg (IMS): 1 per 6 weken
Bestuurswissel	Dakpansgewijs: 2 keer per jaar in juni en december

Ook in de eerste helft van 2019 zal de Co-Raad VUmc zich blijven inzetten om de belangen van masterstudenten te behartigen. *De algemene visie van de Co-Raad Vumc is het zijn van een hecht en toegankelijk team dat fungeert als stem van alle coassistenten door daadkrachtig en professioneel om te gaan met de verbetering van het masteronderwijs, te streven naar gelijkheid van het onderwijs, vertrouwen te bieden door gehoor te geven aan en transparant te zijn naar onze leden en naast alle verplichtingen voor welverdiende ontspanning te zorgen.* De Co-Raad zal dit doel nastreven door het organiseren van evenementen en curriculum-aanvullende workshops en het evalueren en verbeteren van het masteronderwijs.

Om de visie van de Co-Raad VUmc na te streven zijn geconcretiseerde doelen gesteld onderverdeeld in de subgroepen: algemene doelen, masteronderwijs en evenementen & PR.

1.2 Algemene doelen

Professionalisering website

Huidige situatie

Het afgelopen half jaar is er aandacht besteed aan het professionaliseren van de website van de Co-Raad. De website is overzichtelijker gemaakt en de inhoud is ge-update. We zijn echter nog niet tevreden over de huidige stijl, die we een professioneler uiterlijk willen geven. Dit kunnen wij niet meer zelf, maar hebben hierbij de hulp van Genkgo (de website-ontwikkelaar) voor nodig. Sinds de fusie van het VUmc met het AMC tot het Amsterdam UMC is het duidelijk dat wij ook een nieuw logo en huisstijl moeten krijgen. Het is echter nog niet duidelijk hoe dit moet worden vormgegeven. Wij hebben hier weinig zeggenschap over en dit moet vanuit de afdeling 'huisstijl' worden aangegeven. Als wij hier meer duidelijkheid over hebben, willen wij onze website een nieuw uiterlijk geven.

Doelstellingen

Binnen het komende half jaar de website aanpassen aan de hand van de nieuwe huisstijl en onze wensen over een professioneler uiterlijk van de website.

Realisatie

Er zal nogmaals actief contact worden gezocht met de afdeling 'huisstijl' van het VUmc, waarna meer duidelijk kan worden verschaft over de stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling van een logo en huisstijl. Hierna zal een bestand aan Genkgo, onze website-ontwikkelaar, worden aangeleverd (staat al op de Drive), met stap voor stap onze wensen voor het aanpassen van de website.

Financieel

Genkgo rekent voor het aanpassen van het design van de website 70 euro per uur (exclusief btw), waarbij zij aangeven met een opdracht tenminste een dagdeel (4 uur) bezig te zijn. Als wij duidelijk onze wensen opgeven, denk ik dat dit in 4 uur moet lukken. Het aanpassen van de website zal daarmee 280 euro (exclusief btw) kosten.

Evaluatie

We zullen eenmaal voor het versturen van het bestand naar Genkgo evalueren of we het allemaal met de aanpassingen eens zijn. Vervolgens zal na het doorvoeren van de aanpassingen door Genkgo worden geëvalueerd of we tevreden zijn met het resultaat.

Verantwoordelijk bestuurslid

Heleen Jansen

Cohesie binnen het bestuur

Huidige situatie

Het afgelopen half jaar hebben we een heel prettig bestuursjaar gehad, waarin de onderlinge cohesie goed was en bleef. Dit kwam onder andere door de laagdrempelige omgang met elkaar en de activiteiten/borrels die buiten de verplichte afspraken werden gehouden. Toch merkten we dat het plannen van spontane borrels/activiteiten lastig was en er vaak bij in schoot door de drukte van onze levens.

Doelstellingen

Behouden van een ontspannen, laagdrempelige en gezellige sfeer binnen het bestuur, waarin we elkaar ook op persoonlijk vlak leren kennen.

Realisatie

Door het organiseren en plannen van bestuursborrels en activiteiten leren we elkaar beter

kennen, waardoor we als bestuur nog beter met elkaar kunnen samenwerken. Het dagelijks bestuur zal er zorg voor dragen dat deze activiteiten en borrels worden ingepland, waarbij de rest van het bestuur hier natuurlijk ook bij mag helpen. We zullen streven naar 1 a 2 workshops te organiseren (zie later beleidsplan) ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling van de bestuursleden. Hier aansluitend zullen we een informele borrel/etentje organiseren. Verder zullen we tenminste 1 maal een borrel plannen buiten de verplichte activiteiten om. Tot slot zullen we, in overleg, een kerst/nieuwjaarsetentje met het bestuur houden. Aangezien dit in het begin van ons bestuursjaar valt, is dit het moment bij uitstek om te beginnen met het bevorderen van de onderlinge banden. Om de onderlinge cohesie nog meer te vergroten, zullen we om de bestuursvergadering een vergadering bij iemand thuis houden (voor zover mogelijk). Hier zal een schema voor worden gemaakt, zodat het voor iedereen duidelijk is wanneer een vergadering bij iemand thuis wordt gehouden en om ervoor te zorgen dat het ook echt gebeurt.

Financieel

Hiervoor zal vanuit de Co-Raad een bepaald bedrag worden vrijgemaakt, welke zal worden aangevuld door de bestuursleden zelf. Bij het opstellen van de begroting zal worden bepaald welk bedrag hieraan kan worden besteed.

Evaluatie

Tijdens het evaluatie en feedback moment op de helft van dit half jaar (zie beleidsplan 'persoonlijke ontwikkeling bestuursleden') zal worden geëvalueerd hoe het gesteld is met de onderlinge cohesie en of er genoeg borrels/activiteiten buiten de reguliere bijeenkomsten/evenementen zijn georganiseerd. Indien dit niet het geval is, kan het half jaar daarop hier extra aandacht aan worden gegeven.

Verantwoordelijk bestuurslid

Heleen Jansen

Afwisseling bestuursvergadering

Huidige situatie

Afgelopen half jaar viel het ons op dat het informerende gedeelte van de bestuursvergadering (en voornamelijk van de masterfunctionarissen) een te lange opeenstapeling van updates was en een groot deel van de vergadering in beslag nam. Dit zorgde voor het afzakken van de concentratie bij de overige bestuursleden en een verminderde interesse in de updates. Tegen het einde van de bestuursperiode van 2018-2 is geprobeerd de updates en brainstormsessies van de verschillende pijlers door elkaar op de agenda te zetten, waardoor de aandacht van de bestuursleden bij de vergadering blijft.

Doelstellingen

Het scherp houden van alle bestuursleden tijdens de bestuursvergaderingen, door afwisseling aan te brengen in de volgorde van de agenda, waardoor zowel de updates aandachtig worden gehoord als de brainstormsessies effectief kunnen verlopen.

Realisatie

De voorzitter zal tijdens het maken van de agenda voor de bestuursvergadering zorgen voor een goede verdeling van de updates van de verschillende pijlers, welke afgewisseld worden met brainstormsessies waarbij iedereen input kan leveren.

Financieel

Hiervoor zijn geen financiële middelen nodig.

Evaluatie

Na een aantal vergaderingen zal worden geëvalueerd hoe de rest van het bestuur de

vergaderingen vindt gaan en of de afwisseling voldoende is geïmplementeerd om iedereen geïnteresseerd te houden.

Verantwoordelijk bestuurslid

Heleen Jansen

Bevorderen van de relatie met andere bestuursorganen, externe relaties en sponsors

Huidige situatie

Twee maal per jaar verstuurt de secretaris na de bestuurswissels een constitutiekaart om de externe relaties en andere bestuursorganen (Zie 'contactenlijst constitutiekaart' op de drive) op de hoogte te brengen van de nieuwe samenstelling van het bestuur. Een actuele lijst met e-mailadressen wordt opgevraagd bij de programmaleider van de master, Ina Hokke. Tevens leveren de andere bestuursleden ook e-mailadressen waar een constitutiekaart naar verstuurd dient te worden. De sponsors zijn hier nog niet in opgenomen. De constitutiekaart wordt via de mail verzonden. Half 2018 is er een pilot gedaan waarbij een papieren constitutiekaart is verstuurd naar de coschapcoördinatoren van de leerhuizen (OLVG, NWZ en Spaarne Gasthuis), de overkoepelende coschapcoördinatoren van het VUmc, Hester Daelmans, Ina Hokke, Christa Boer, Karin Reefman, het IMS en onze ouders. In deze pilot is voor ongeveer 30 euro 40 kaarten met enveloppes bij Drukzo.nl besteld.

Doelstellingen

Bevorderen van de relatie met andere bestuursorganen, externe relaties en sponsors.

Realisatie

Na de volgende bestuurswissel op 17 december 2018 willen we alle andere bestuursorganen, externe relaties en sinds dit jaar ook de sponsors, een papieren constitutiekaart sturen.

Financieel

100 constitutiekaarten zou op Drukzo.nl 38,53 euro kosten. (Nog nagaan hoeveel kaarten er nodig zijn). Daarbij zullen verzendkosten voor het versturen van de kaarten komen, 0,83 euro per kaart.

Evaluatie

Evaluëren of we positieve reacties hebben ontvangen van de ontvangende partijen. Bespreken binnen het bestuur of we bij de volgende bestuurswissel wederom al deze relaties een papieren constitutiekaart willen sturen.

Verantwoordelijk bestuurslid

Denise Veltkamp

Een 'groenere' Co-raad

Huidige situatie

Op dit moment neemt de Co-raad duurzaamheid en milieubewustzijn nog niet in acht bij het uitvoeren van haar taken of het organiseren van evenementen. Op evenementen waarbij het avondeten is inbegrepen wordt zowel vegetarisch als niet-vegetarisch gekookt. Het is nog geen doen of taak van de Co-raad om acties te organiseren die het milieu ten goede komen.

Doelstellingen

Gezien men zich in deze tijd meer bezig houdt met gezond en milieubewust leven, willen we daar als Co-raad graag in meegaan en er een voorbeeldfunctie in aannemen. We willen dit bewerkstelligen door op evenementen enkel vegetarisch (en mogelijk biologisch) te gaan koken. Daarnaast willen we graag een Dopper-actie starten. De dopper is een duurzame

drinkfles en het gebruik hiervan gaat de wereldwijde vervuiling met plastic tegen. Doppers met het logo van de Co-Raad kunnen we inkopen en aan onze leden doorverkopen.

Realisatie

Het komende half jaar inventariseren waar we de Doppers kunnen inkopen, laten bedrukken, opslaan en verkopen. We kunnen eventueel bij andere organen nagaan hoe zij een dergelijke actie aanpakken. Daarnaast zullen wij de mogelijkheid inventariseren om milieubewuster/vegetarisch en biologisch te koken tijdens onze evenementen

Financieel

Voor het inkopen van de Doppers zal een bedrag ingelegd moeten worden. Hoeveel dit precies zal zijn, zal worden uitgezocht. Daarnaast zijn er nog kosten verbonden aan het bedrukken van de Doppers en de verzending. Wanneer de Doppers verkocht worden, zullen we hier weer inkomsten op verwerven. Daarnaast zal in overleg met de penningmeester worden bekeken hoeveel ruimte er financieel is om vegetarisch en biologisch te koken tijdens onze evenementen en waaruit dit bekostigd kan worden.

Evaluatie

Aan het einde van dit half jaar gaan we evalueren hoeveel Doppers er zijn verkocht. Hebben we genoeg of teveel doppers ingekocht? Is er vraag naar? Daarnaast evalueren we of het is gelukt om op de evenementen vegetarisch en biologisch te koken en hoe dit beviel bij de deelnemers van de evenementen.

Verantwoordelijk bestuurslid

Denise Veltkamp

Reünie voor alle oud-bestuursleden van de Co-Raad

Huidige situatie

De Co-Raad is in 1991 opgericht. Sinds die tijd is het bestuur ieder half jaar voor de helft gewisseld. Er zijn ons dus veel bestuursleden voor gegaan. Momenteel wordt er advies gegeven aan het huidige bestuur door de CTCR. Zij ontvangen de notulen en kunnen hierop reageren. Advies van oud-bestuursleden is van groot belang, aangezien zij ervaring hebben waar het huidige bestuur veel van kan leren.

Doelstelling:

Het organiseren van een reünie voor alle oud-bestuursleden van de Co-Raad. Enerzijds om zo kennis en ervaring uit te wisselen en anderzijds als evenement waarbij oud-bestuursleden elkaar (na lange tijd) weer ontmoeten.

Realisatie:

Het komende half jaar zal er een plan worden gemaakt voor het organiseren van een reünie van oud-bestuursleden van de Co-Raad. Er moet worden gezocht naar een geschikte locatie en alle contactgegevens van de oude bestuursleden moeten worden gezocht.

Financieel:

In overleg met de penningmeester zal worden bekeken hoeveel financiële ruimte er is om deze reünie te organiseren en of we een bijdrage van de oude bestuursleden gaan vragen.

Evaluatie:

Na de reünie zullen we binnen het huidige bestuur overleggen hoe we het hebben ervaren. Is er kennis overgedragen van oude bestuursleden en heeft het tot nieuwe inzichten geleid? We zullen nagaan of er belangstelling is geweest en we kunnen middels een mail naar alle genodigden inventariseren hoe deze reünie is ervaren door oud-bestuursleden. Aan de hand hiervan kunnen we beslissen of er in de toekomst nog een keer een reünie georganiseerd kan worden.

Verantwoordelijk bestuurslid:

Denise Veltkamp

Erkenning bestuur

Huidige situatie

Op dit moment is de Co-Raad geen officieel door de VU erkend studentenorgaan. Dat betekent dat er door bestuursleden geen aanspraak kan worden gemaakt op een bestuursbeurs vanuit de VU of op het profileringsfonds. De bestuursleden krijgen nu een vast bedrag per jaar van 400 euro als blijk van vergoeding voor de bewezen diensten. Deze vergoeding wordt bekostigd uit het IOO door middel van de jaarlijkse subsidie. Huidige bestuursleden zijn gemiddeld 5-15 uur per week kwijt aan hun werkzaamheden voor de Co-Raad. De tendens van de afgelopen jaren is dat de werkzaamheden en taken van de Co-Raad geleidelijk aan zijn toegenomen. Dit heeft tot gevolg dat het takenpakket en de daarmee gerealiseerde uren per week voor de individuele bestuursleden groter zijn geworden.

Doelstellingen

Inventariseren naar de mogelijkheid en voorwaarden om door de VU als officieel studentenorgaan te worden erkend, dan wel te onderzoeken of de vergoeding voor bestuursleden, bekostigd vanuit de subsidie van het IOO, omhoog kan.

Realisatie

Het komende half jaar gebruiken om uit te zoeken wat de mogelijkheden zijn vanuit de VU om officieel erkend te worden als studentenorgaan en welke voorwaarden daaraan verbonden zijn. Vervolgens dient te worden nagegaan of de Co-Raad de mogelijkheden heeft om aan die voorwaarden te voldoen en of er binnen het bestuur voldoende draagvlak is om aan die voorwaarden te willen voldoen. Als blijkt dat realisatie van de officiële erkenning vanuit de VU om welke reden dan ook niet mogelijk dan wel wenselijk is, moet door de penningmeester worden gekeken of binnen de subsidieaanvraag naar het IOO voor het collegejaar 2019-2020 ruimte is om de bestuursbeurs te verhogen conform het huidige takenpakket en daarmee gerealiseerde uren door de individuele bestuursleden. Om deze subsidieaanvraag te verantwoorden, kan van de bestuursleden worden gevraagd om het komende half jaar hun gerealiseerde uren te noteren en bij te houden.

Financieel

Het inventariseren van de mogelijkheid en daaraan verbonden voorwaarden om door de VU officieel erkend te worden zal geen financiële kosten met zich meebrengen. Mochten de uiteindelijke overwegingen leiden tot aanvraag bij de VU om erkend te worden dan kan het zijn dat dat financiële gevolgen met zich meebrengt. Het is aan de bestuursleden, in het bijzonder de penningmeester, of dat voldoende is te verantwoorden en haalbaar is. Mocht worden besloten dat er onvoldoende draagvlak voor dit scenario is, dan zal bij het uitwerken van de verhoging van de bestuursvergoeding vanuit het IOO moeten blijken welke financiële consequenties dit heeft voor de toekomstige begroting.

Evaluatie

Voor het indienen van de subsidieaanvraag het voor studiejaar 2019-2020 moet voldoende duidelijkheid zijn met betrekking tot de mogelijkheden en voorwaarden tot erkenning door VU. De bestuursleden moeten in de gelegenheid worden gesteld om op basis van voldoende informatie een gedegen afweging te kunnen maken met betrekking tot dit besluit. Mocht dit plan geen doorgang vinden, moet de penningmeester kijken welke ruimte en mogelijkheden zijn bij het opstellen van de subsidieaanvraag (omstreeks mei 2019) voor het verhogen van de bestuursvergoeding.

Verantwoordelijk bestuurslid

Jesse de Vries

Duurzame begroting

Huidige situatie

Op dit moment krijgt de Co-Raad globaal gezien inkomsten uit twee verschillende soorten bronnen: subsidie van het IOO en uit sponsorinkomsten. Voor het studiejaar 2018-2019 is een subsidie met hoogte van 7.960 euro toegekend door het IOO. Sinds dit jaar heeft de Co-Raad een drietal zeer gewaardeerde grote sponsors (Rabobank, Me-Doc en NTVG) die gezamenlijk een bedrag van 3.850 euro bijdragen aan het te besteden inkomen van de Co-Raad. De huidige contracten met de sponsors hebben een looptijd van 1 jaar en moeten elk jaar verlengt worden. Omdat het streven is dat de Co-Raad geen winst of verlies mag maken, komt het in de praktijk erop neer dat de uitgaven even hoog mogen uitvallen als inkomsten. Het bedrag dat aan het einde van een boekjaar/studiejaar dat overblijft uit de subsidiepot zou zodoende geretourneerd moeten worden aan het IOO. Bij de aanvraag van de subsidie voor het daaropvolgende jaar wordt daarmee rekening gehouden bij het toekennen van de hoogte van subsidie. Mocht één of meerdere van de sponsors besluiten om de sponsoring te stoppen en worden er onvoldoende nieuwe sponsors aangetrokken, zouden eventuele gaten op de begroting gedicht moeten worden met de inkomsten uit subsidie. In de praktijk blijkt dat extra subsidie krijgen lastiger is dan subsidie inleveren. Dit werpt de noodzaak op om te kijken naar manieren om de continuïteit van de hoogte van de inkomsten van de Co-Raad te blijven waarborgen.

Doelstellingen

Duurzame inkomsten waarbij de continuïteit van de hoogte van de toekomstige inkomsten gewaarborgd blijft.

Realisatie

Bij het opstellen van de begroting voor 2019 moet voldoende rekening worden gehouden met het gegeven dat inkomsten van de Co-Raad kunnen fluctueren. Het zal de taak van de penningmeester worden, ondersteund door de overige bestuursleden, om te kijken naar manieren waarbij de inkomsten uit de subsidie worden gebruikt om de zekere kosten mee te dekken en de extra sponsorinkomsten te gebruiken om verdere verdieping van de taken en het uitvoeren van de visie van de Co-Raad tot stand te brengen. Bij de aanvraag van de subsidie voor 2019-2020 en bij het verlengen van de bestaande sponsorovereenkomsten zal hier rekening mee moeten worden gehouden. Op die manier kan de hoogte van de toekomstige begrotingen gewaarborgd blijven en kan de Co-Raad daarmee haar taken blijven uitvoeren.

Financieel

Het uitvoeren van dit beleidsplan brengt op zichzelf geen kosten met zich mee.

Evaluatie

Bij de subsidieaanvraag voor 2019-2020 (omstreeks mei/juni 2019) en het verlengen van de huidige sponsorovereenkomsten, die aflopen in juni 2019, moet voldoende duidelijk zijn hoe de uitgaven van de Co-Raad zich het dan afgelopen halfjaar hebben ontwikkeld en hoe zich dat verhoudt tot de inkomsten. Bij de uiteindelijke toekenning van de subsidie voor 2019-2020 en het opstellen van de begroting voor 2020 kan worden geëvalueerd of de hoogte van inkomsten voor de komende jaren gewaarborgd blijft.

Verantwoordelijk bestuurslid

Jesse de Vries

Persoonlijke ontwikkeling bestuursleden

Huidige situatie

In de beleidsplannen van afgelopen jaar is opgenomen geweest dat er workshops voor de leden van het bestuur van de Co-Raad zouden worden georganiseerd waarin het leren professionele vaardigheden vooropstaan. Daarnaast is afgesproken dat elk bestuurslid persoonlijke doelen opstelt en met enige regelmaat van de andere bestuursleden feedback ontvangt over het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling. Afgelopen jaar zijn twee van dit soort workshops georganiseerd, maar een officieel feedbackmoment is er nooit geweest. Omdat de Co-Raad het belangrijk vindt dat bestuursleden ook vaardigheden opdoen tijdens hun bestuursjaar waar ze de rest van hun carrière profijt van hebben en dat er daarnaast in een bestuursjaar ruimte is voor persoonlijke groei, willen we dit jaar wederom prioriteit geven aan dit doel.

Doelstellingen

Het creëren van momenten waarin bestuursleden professionele vaardigheden opdoen en daarnaast een omgeving bieden die bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van individuele bestuursleden. Dit zal uiteindelijk moeten leiden tot een betere samenwerking tussen de bestuursleden en beter functioneren van het bestuur als geheel.

Realisatie

Het doel is om komend halfjaar/jaar minimaal twee workshops te organiseren waarin bestuursleden vaardigheden kunnen opdoen die zij nu en later kunnen toepassen in hun professionele carrière. Bij de inhoud van deze workshops kan gedacht worden aan persoonlijk leiderschap, teamrollen/samenwerking en onderhandelen. Daarnaast worden er twee officiële momenten ingepland, in formele of informele setting, waarin stil kan worden gestaan bij de eigen doelstellingen en persoonlijke ontwikkeling. Bij voorkeur dienen deze momenten halverwege het bestuursjaar en aan het einde te zijn. Aan het begin van het bestuursjaar zal tevens actief stil worden gestaan bij elkaars persoonlijke doelen en hoe die het beste gerealiseerd kunnen worden. Van de bestuursleden zal worden gevraagd om feedback te geven op elkaars functioneren, de evaluatie van de doelen en de persoonlijke ontwikkeling. Wellicht dat er voor het dagelijks bestuur een rol is weggelegd om er op toe te zien en actief aan bij te dragen dat er binnen het bestuur voldoende ruimte is voor de individuele ontwikkeling van de bestuursleden.

Financieel

De afgelopen jaren is er telkens een workshop gegeven door "Training op Maat" (van het LSVb). Hier zijn kosten aan verbonden (circa 100 euro). Daarnaast is er in het contract met Me-Doc opgenomen dat ze twee keer jaar een workshop organiseren voor het bestuur. Onze andere sponsor Rabobank heeft ook aangeboden om iets soortgelijks te organiseren. De financiële kosten voor de uitvoering van dit doel zullen dus beperkt zijn.

Evaluatie

Na afloop van de eerstvolgende workshop moet door de bestuursleden worden geëvalueerd in hoeverre de workshop nuttig was en heeft bijgedragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Deze evaluatie zal leidend zijn bij het plannen van de daarop volgende workshop. Voor de evaluatie van de persoonlijke doelen en de feedback op elkaar kan na het eerste moment worden gekeken of de gekozen vorm zinvol is en hoe dit het beste in het vervolg kan worden georganiseerd. Het dagelijks bestuur zal op gezette tijden moeten kijken of de realisatie van dit doel voldoende is en daarmee de grote lijn bewaken.

Verantwoordelijk bestuurslid

Jesse de Vries

2. Masteronderwijs

De Co-Raad heeft als primaire taak de belangen van de masterstudenten geneeskunde aan de Vrije Universiteit te behartigen. Dit doen we onder andere door het masteronderwijs kritisch te evalueren en het curriculum te optimaliseren. Hiervoor hebben we binnen de Co-Raad een drietal masterfunctionarissen. Deze masterfunctionarissen houden zich hoofdzakelijk bezig met een drietal punten. Zij inventariseren en bespreken klachten en problemen binnen het master curriculum, bedenken structurele oplossingen én denken mee over het verbeteren van het onderwijs. Daartoe hebben de masterfunctionarissen beschikking tot een aantal middelen, te weten het cogroepvertegenwoordigersoverleg (CGV), de co-lunches, de klachteninventarisatie via het algemene mailadres (bestuur@co-raad.nl), zeswekelijkse vergaderingen met het Instituut voor Onderwijs en Opleiden (IOO) van het VUmc en de periodieke vergaderingen met de andere studenten gremia. Hieronder staat uitgewerkt hoe we gebruik maken van deze middelen. Individuele studenten of co-groepjes als geheel hebben de mogelijkheid klachten in te dienen bij de Co-Raad. De Co-Raad creëert zo de mogelijkheid snel kwalitatief goede informatie te verzamelen waarover overleg plaatsvindt met het IOO. Dit maakt het mogelijk voor de Co-Raad om een relevante adviserende rol voor het IOO te vervullen.

Daarnaast benadert de Co-Raad de masterstudenten op structurele wijze. Zo organiseren de masterfunctionarissen na elke voortgangstoets een overleg met gratis lunch voor de cogroepvertegenwoordigers, vrijwillige vertegenwoordigers uit elke co-groep, om te inventariseren wat er speelt onder studenten. Dan wordt het onderwijs geëvalueerd, maar ook worden de verschillende ziekenhuizen besproken. Een keer in het jaar wordt tevens een masterstudentenforum georganiseerd om dit op een grotere schaal te doen. Tevens worden co-lunches in de ziekenhuizen georganiseerd, waarbij de organisatie, de begeleiding en eventuele verbeteringen van het coschap op betreffende locatie worden geëvalueerd. Knelpunten die bij deze co-lunches naar voren komen, worden besproken met de onderwijscoördinator van het betreffende coschap op locatie. Indien er geen oplossing gevonden wordt of indien we van mening zijn dat het gaat om een structureel probleem, wordt het punt ook ingebracht in het overleg met het IOO. Op deze manier zorgt de Co-Raad voor een actieve benadering van studenten. Daardoor kunnen wij de kwaliteit van het onderwijs continu monitoren en indien nodig tijdig knelpunten aankaarten. De drempel om eventuele problemen aan te kaarten is hierdoor ook lager en studenten kunnen mede hierdoor een beter beeld vormen van de Co-Raad. Om te weten wat er speelt op de faculteit is er zeer regelmatig overleg met verschillende instanties, zoals met de programmaleider van de master en de studenten gremia, zoals de StudentenRaad en de studentassessor.

Tevens neemt de Co-Raad deel aan het IMS alwaar de bestuursleden van co-raden van andere faculteiten ook vertegenwoordigd zijn. Dit biedt de Co-Raad de mogelijkheid te inventariseren hoe de gang van zaken is bij andere faculteiten en blijft de Co-Raad op de hoogte van ontwikkelingen op de andere faculteiten en op landelijk niveau.

Het komend half jaar willen we werken aan een aantal punten, die wij onderverdeeld hebben in een deel 'lopende zaken' en een deel 'doelstellingen'. Hieronder zal per punt weergegeven worden wat wij zouden willen veranderen en hoe we dit willen realiseren.

2.1 Lopende zaken

Co-lunches

Huidige situatie

Tijdens de co-lunches krijgt de masterfunctionaris input van coassistenten over een coschap in een ziekenhuis. Hierdoor kunnen klachten en verbeterpunten worden geïnventariseerd en gelijkheid van onderwijs worden nagestreefd. Bij de digitale evaluaties valt het op dat er soms grote verschillen tussen de ziekenhuizen zijn waarin VUmc-coassistenten stage lopen. Om deze verschillen beter te kunnen verklaren is de co-lunch een extra laagdrempelig evaluatiemoment. Hier zal de Co-Raad met de studenten uiteenlopende onderwerpen bespreken, van praktische zaken zoals een introductiedag en computerfaciliteiten, tot inhoudelijke zaken zoals onderwijs of het aantal patiënten dat zelfstandig wordt gezien. Tevens zal hier worden gesproken over het nieuwe digitale portfolio. Het afgelopen jaar zijn verschillende co-lunches georganiseerd en erg nuttig bevonden.

Doelstellingen

Het inventariseren van verbeterpunten van coschappen op locatie in gesprek met coassistenten.

Realisatie

In komend half jaar willen we 1 co-lunch organiseren en 2 KTO-lunches. Aan de hand van binnenkomende klachten zullen de coschap locaties opgesteld worden. Uit eerdere ervaringen is gebleken dat coschap locaties positief staan tegenover de co-lunch en wordt deze ook door coassistenten gewaardeerd.

Financieel

Hiervoor zijn geen financiële middelen nodig.

Evaluatie

Kleine geschillen worden besproken met de coördinatoren van het betreffende ziekenhuis, bij duidelijke problematiek wordt dit besproken met dr. Daelmans en evt. met het IOO. Input over het digitale portfolio wordt teruggekoppeld naar de werkgroep Professionele ontwikkeling. Aan het eind van dit halfjaar zullen we met de bestuursleden evalueren of het gelukt is om 1 co-lunch te organiseren op locatie. Indien dit niet gelukt is, moet er geëvalueerd worden waarom het niet lukt.

Verantwoordelijk bestuurslid

Laura van Gessel

Compensatie voor diensten, ziekteregeling, werkdruk en burn-out

Huidige situatie

Momenteel worden coassistenten studerende aan de VU niet standaard gecompenseerd voor weekenddiensten of diensten op feestdagen die zij moeten draaien. Dit in tegenstelling tot arts-assistenten die hiervoor veelal wel gecompenseerd worden.

Het niet aanbieden van compensatiedagen leidt ertoe dat coassistenten minder weekenddagen hebben waarin zij andere activiteiten kunnen ontplooiën, zoals bestuursfuncties of andere ontspannende activiteiten. Bij sommige coschappen betekent dit dat meer dan 10% van de weekenddagen van coassistenten opgaat aan diensten. Daarnaast wordt er veel van de coassistent verlangd naast het zuiver lopen van de coschappen. Denk hierbij aan het studeren naast de reguliere coschappen, het schrijven van verplichte essays, het bijhouden van het portfolio, het studeren voor mondelinge examens, het voorbereiden van farmacotherapie casuïstiek en het voorbereiden van poli spreekuren. Het niet

compenseren van weekenddiensten draagt er onder andere aan bij dat coassistenten deze verplichtingen in onderwijsvrije periodes moeten verrichten, hetgeen onwenselijk is. Daarnaast is het zo dat er bij andere universiteiten standaard compensatiedagen worden ingeroosterd indien er een dienst is gedraaid.¹ Tevens heeft de Nederlandse Federatie voor Universiteiten een document gepubliceerd waarin is uitgesproken dat coassistenten maximaal 46 uur per week mogen besteden aan de curriculaire activiteiten.² Dit behelst zowel verplichte aanwezigheid op de coschap locatie als eventuele zelfstudie. Wanneer slechts de aanwezigheidsuren van de coassistenten op de coschap locatie worden opgeteld, dan zorgen deze verplichte diensten zonder compensatie ervoor dat de 46 uur per week wordt overschreden.

Verder hanteren verschillende partnerziekenhuizen ziekteregelingen waarbij coassistenten dagen die zij hebben gemist wegens ziekte moeten inhalen. Dit lijkt ons niet terecht aangezien ziekte niet hetzelfde is als vrij zijn. Tevens dragen dergelijke ziekteregelingen bij aan de druk die nu al door coassistenten wordt ervaren en aan een mogelijk hoger uitval percentage. Coassistenten dienen ook genoeg vrije tijd te hebben waarin zij andere activiteiten kunnen ontplooiën.

Doelstellingen

Het realiseren van meer dan wel verplichte compensatie voor weekenddiensten of diensten op feestdagen.

Realisatie

1. Ten eerste dient onder de coassistenten geïnventariseerd te worden in hoeverre dit als een probleem wordt ervaren, dan wel wat de wensen zijn van de leden ten aanzien van de compensatiedagen. *Dit is reeds gebeurd, waaruit vanuit de coassistenten een duidelijke wens blijkt te zijn voor een eerlijkere ziekteregeling en compensatie voor diensten.*
2. Wanneer het probleem in kaart is gebracht kan met het IOO besproken worden in hoeverre het mogelijk is om hier wat aan te doen gelet op de regeling van de NFU. *De planning is om dit januari 2019 ter sprake te brengen.*
3. De Co-Raad neemt zitting in verschillende werkgroepen ten aanzien van de werkdruk en burn-out en draagt hier actief bovenstaande standpunten uit.

Financieel

Deze doelstelling brengt geen financiële verplichtingen met zich mee

Evaluatie

Halfjaarlijks wordt geëvalueerd in hoeverre het ervoor staat met de realisatie en in hoeverre er andere benaderingen moeten worden gekozen

Verantwoordelijk bestuurslid

Ruben Vlas

Klinisch trainings onderwijs evalueren en verbeteren

Huidige situatie

De verschillende KTO-locaties verschillen erg van elkaar qua inhoud en begeleiding. Voor het voorbereiden van het coschap en het voor iedereen nuttiger maken van de KTO-terugkomdagen is het van belang dat hierin dezelfde leerdoelen worden nagestreefd, zodat

¹ <http://student.uva.nl/binaries/content/assets/studentensites/fdg/geneeskunde-gedeelde-content/master-regelingen-en-formulieren/veelgestelde-vragen-over-de-werktijdenregeling-voor-coassistenten.pdf?2817663926640>

² <http://www.nfu.nl/img/pdf/richtlijnenregelingstudentengeneeskunde.pdf>

iedereen met evenveel kennis en begeleiding gaat starten met het coschap. Het moet voor elke KTO-locatie duidelijk worden wat er van ze wordt verwacht ten aanzien van hun begeleidende coassistenten.

Doelstellingen

Het vergelijken van verschillende KTO-coschappen binnen een locatie, inventariseren van klachten en meenemen wat goed gaat. Analyse van de vragenlijst aan KTO docenten.

Realisatie

De Co-Raad gaat na een pilot te hebben uitgevoerd een KTO-lunch invoeren op verticaal niveau, dus binnen een leerhuis de verschillende KTO-coschappen vergelijken en verbeteren met behulp van elkaar. Het idee is dat elk halfjaar 2-3 KTO/Co-lunches georganiseerd gaan worden.

Financieel

Hieraan zijn geen kosten verbonden.

Evaluatie

Na elke KTO-lunch wordt deze geëvalueerd bij een overleg met Daelmans en een volgende bestuursvergadering.

Verantwoordelijk bestuurslid

Laura van Gessel

Mentorschap tijdens coschappen

Huidige situatie

Tot nu toe is gebleken dat niet elke coassistent bij een coschap een begeleider/mentor heeft. Een begeleider tijdens een coschap kan op drie momenten peilen hoe het met de coassistent gaat en hoe het met het leerproces op locatie gaat. Deze drie momenten houden in: openingsgesprek, tussenbeoordeling en eindbeoordeling. Door deze persoonlijke aandacht van een arts kan een tussen- en eindbeoordeling waarschijnlijk beter worden gegeven aangezien de arts een goede kijk heeft gekregen op het leerproces van de coassistent. Tevens wordt er niet altijd een openingsgesprek gehouden waarin een coassistent kan laten blijken hoe hij/zij zijn coschap het liefst wil indelen en wat hij/zij graag wil leren. Hierdoor wordt er pas na 3 weken, tijdens de tussenbeoordeling, besproken hoe de coassistent de overige weken wil gaan indelen. Tijdens een CGV is tevens de behoefte hiernaar vanuit de coassistenten geïnventariseerd en zij hebben aangegeven hier zeker behoefte aan te hebben.

Doelstellingen

Een betere begeleiding en kijk op het leerproces van een coassistent op locatie door middel van een vaste begeleider per coassistent. Incl openingsgesprek, tussenbeoordeling en eindbeoordeling.

Realisatie

Dit voorstel hebben wij voorgelegd aan H. Daelmans. We hebben als vervolg dat we eerst voorbeelden moeten gaan verzamelen uit ziekenhuizen waar al een mentorsysteem is; zowel in academische centra en perifere ziekenhuizen. Zodra dit is uitgewerkt gaan we hiermee terug naar de masteropleiding.

Financieel

Hiervoor zijn geen financiële middelen vanuit de Co-Raad nodig.

Evaluatie

Na overleg met Dr. Daelmans wordt de uitslag besproken in de vergadering waarna eventueel actie kan worden ondernemen.

Verantwoordelijk bestuurslid

Laura van Gessel

Didactiek in de kliniek

Huidige situatie

Tijdens de master geneeskunde is er op dit moment bijna geen ruimte voor de studenten om zich didactisch te ontwikkelen, terwijl kennis overdragen tijdens een verdere carrière als arts een grote rol zal spelen. Als arts zal iedereen minder ervaren artsen begeleiden, of dit nou coassistenten of artsen in opleiding tot specialist zijn. Het is belangrijk voor de kwaliteit van de beroepsgroep dat artsen ook daadwerkelijk in staat zijn om hun kennis op een goede manier over te dragen. Dit is iets waar veel artsen begeleiding en onderwijs in nodig hebben, omdat het niet voor iedereen een vanzelfsprekende kwaliteit is. Het mooiste zou zijn als er tijdens de master een traject voor alle artsen in de master geïmplementeerd wordt, zodat daadwerkelijk alle artsen didactisch bekwaam zijn. Op dit moment is er geen centraal didactisch onderwijs in de master, wat zonde is.

Recente ontwikkelingen: naar aanleiding van verschillende gesprekken met Anita Jacobs zijn er plannen om voor de master een intra-curriculair didactisch onderwijsprogramma op te zetten voor masterstudenten, waarin zij zich kunnen bekwamen in het geven van onderwijs. Het idee is om ze onder andere tijdens hun verdere carrière hier handvatten voor te geven. Het idee is om dit bijvoorbeeld tijdens het keuze-coschap te kunnen kiezen. Over de daadwerkelijke uitwerking hiervan moet nog worden nagedacht. Wij, als Co-Raad, zijn gevraagd om hier zitting in te nemen en een bijdrage hieraan te leveren. Wij zullen actief meedenken waarin wij voorop proberen te stellen dat alle coassistenten in aanraking komen met didactiek in de kliniek.

Doelstellingen

Zorg dragen voor meer ruimte voor didactisch onderwijs, onder andere door actief mee te denken in het ontwikkelen van een didactisch onderwijsprogramma voor coassistenten.

Realisatie

Zitting nemen in de ontwikkeling van het onderwijsprogramma en op andere manieren de relevantie van didactiek in de kliniek blijven benadrukken. Alle masterfunctionarissen zullen actief zitting nemen in deze bijeenkomsten.

Financieel

Vanuit de Co-Raad zijn hier geen financiële belangen mee gemoeid.

Evaluatie

Vorderingen in de opgezette werkgroep zullen ter sprake worden gebracht bij de BV. Naar aanleiding hiervan zullen we beoordelen of de doelen die wij nastreven wat betreft de didactiek in de kliniek voldoende gehaald worden. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om eventuele plannen voor te leggen en te bespreken in een CGV en hierop feedback te verkrijgen over de ideeën.

Verantwoordelijk bestuurslid

Pam Molenaar, Laura van Gessel en Ruben Vlas

Lange termijn kwaliteit VCP

Huidige situatie

Voorafgaand aan het het coschap interne geneeskunde volgen alle coassistenten een voorbereidend coschap. Dit voorbereidende coschap duurt zes weken en is erop gericht om de studenten de mogelijkheid te bieden de anamnese en het lichamelijk onderzoek te

oefenen. Tijdens deze lessen wordt er ook aandacht besteed aan het interpreteren van bepaalde bevindingen en wordt er geoefend met klinisch redeneren en het schrijven van een status. Tot slot wordt de coassistent een aantal praktische vaardigheden aangeleerd, waaronder infuus prikken en het inbrengen van een katheter. Aan het einde van de 6 weken moet de coassistent een toets afleggen, welke voldaan moet worden om te mogen starten met het coschap interne geneeskunde. Direct na het voorbereidend coschap wordt deze geëvalueerd door de studenten middels een vragenlijst. Het voorbereidend coschap wordt over het algemeen zeer goed beoordeeld door de studenten tijdens deze evaluatie. Echter hebben de studenten op dit moment nog geen coschap gelopen en kunnen zij zich moeilijk een voorstelling maken van wat ze aan deze zes voorbereidende weken hebben gehad. Een later evaluatiemoment van het voorbereidend coschap is er tot op heden niet.

Tijdens een overleg met mevrouw Daelmans is al naar voren gekomen dat zij vindt dat er ruimte is voor vernieuwing en verbetering binnen het voorbereidend coschap. Momenteel vinden er sollicitaties plaats voor een nieuwe verantwoordelijke voor het voorbereidend coschap. Indien er uit de nieuwe, latere evaluatie van het voorbereidend coschap blijkt dat de studenten het voorbereidend coschap toch niet zo waardevol beoordelen als bij de eerste evaluatie, dan is dit een uitstekend moment om met de nieuwe coördinator te kijken naar nieuwe mogelijkheden.

Doelstellingen

Om de daadwerkelijke waarde van het voorbereidende coschap te kunnen beoordelen moet er op een later moment een evaluatie plaatsvinden. Op deze manier wordt er beter inzicht verkregen in wat de student werkelijk heeft gehad aan het voorbereidende coschap in de verdere master. Het doel is daarom om, naast het eerste evaluatiemoment, een tweede evaluatie af te nemen. Indien er uit de nieuwe evaluatie blijkt dat de coassistent het voorbereidend coschap nu toch niet meer zo nuttig vindt dan zal dit besproken worden met de nieuwe coördinator om samen te kijken naar een plan voor verbetering.

Realisatie

Om deze doelstelling te realiseren moet er een vragenlijst worden opgesteld gericht op hoe de coassistenten over de waarde van het voorbereidende coschap denken nadat zij een aantal coschappen gelopen hebben. Daarvoor moet een punt in de master gekozen worden, bijvoorbeeld na het coschap neurologie. De coassistent heeft dan drie coschappen achter de rug en kan dan beoordelen of het voorbereidend coschap van toegevoegde waarde is geweest tijdens deze coschappen. Realisatie dient in overleg met mevrouw Daelmans plaats te vinden aangezien evaluaties een jaar vooruit worden gepland.

Financieel

In beginsel is er geen aanleiding dat er financiële ondersteuning nodig is.

Evaluatie

Op basis van de uitkomsten van deze evaluatie kan er gekeken worden of de resultaten uit de eerste evaluatie veranderd zijn. Indien er discrepanties aangetoond kunnen worden moeten deze besproken en geëvalueerd worden met de nieuwe coördinator. In samenwerking kan er mogelijk een werkgroep opgezet worden die zal gaan brainstormen over een andere invulling van het voorbereidend coschap die mogelijk meer toevoegt aan de rest van de master of loopbaan als arts.

Verantwoordelijk bestuurslid

Pam Molenaar

Alliantie AMC & VUmc

Huidige situatie

Met de alliantie van de VU en het AMC zullen er onder andere in de VU een aantal afdelingen verdwijnen. Met kindergeneeskunde is dit al gebeurd en hetzelfde zal gebeuren met bijvoorbeeld dermatologie. Voor de coassistenten die op dit moment geplaatst zijn voor een coschap op een van deze afdelingen kunnen er drie scenario's geschetst worden:

1. Ten tijde van het betreffende coschap heeft de afdeling nog voldoende volume en kan de coassistent genoeg patiënten zien onder adequate begeleiding.
2. Ten tijde van het betreffende coschap is de afdeling al druk bezig met de verhuizing naar het AMC waardoor er a. teruglopende patiëntenaantallen op de afdeling zijn en de coassistent te weinig patiëntcontact kan hebben en b. er een rommelige sfeer op de afdeling hangt en er weinig tijd is om de coassistent voldoende begeleiding te bieden.
3. De afdeling is in zijn geheel verhuisd naar een andere locatie, waardoor de oorspronkelijke locatie voor het coschap komt te vervallen. Er moet gezocht worden naar een nieuw ziekenhuis voor het coschap, tot die tijd weet de coassistent niet waar hij of zij aan toe is. Of er al nagedacht is over vervangende locaties is voor ons onbekend.

Hoe en op welke termijn deze verhuizingen precies gaan verlopen is voor zowel de VU als het AMC nog onduidelijk. De coschap locaties kunnen daar dus nog niet op aangepast worden.

Doelstellingen

Het belangrijkste is dat de coassistent niet de dupe wordt van het verdwijnen van afdelingen en het proces daaromheen. Aan de ene kant moet er gezorgd worden dat coassistenten terecht komen op afdelingen waar genoeg patiënten zijn en er goede begeleiding en een prettige werkomgeving is. Aan de andere kant moet er gegarandeerd kunnen worden dat de coassistent zeker is van een vervangende locatie wanneer een afdeling verdwijnt. Daarbij hoort ook dat coassistenten tijdig op de hoogte gesteld worden wanneer dit het geval is en zij ook tijdig weten wat de nieuwe locatie zal zijn.

Realisatie

Collin Exmann van de Studentenraad vertegenwoordigt op dit moment de belangen van de masterstudenten in de alliantie tussen de VU en het AMC en is goed op de hoogte van de stand van zaken. Er zal opnieuw contact worden gelegd met de SR zodat de Co-Raad op de hoogte blijft van de ontwikkelingen om te zorgen dat bovengenoemde doelstellingen ook daadwerkelijk waargemaakt worden. Vervolgens kan er regelmatig contact gehouden worden om nieuwe ontwikkelingen te bespreken. Dit kan één op één, maar dit zou eventueel ook tijdens een masteroverleg kunnen. Afhankelijk van de ingewonnen informatie zal er met de rest van de Co-raad besproken worden of er noodzaak is om stappen te ondernemen. Buiten het contact met Collin kunnen we er ook voor kiezen om extra aandacht op het CGV te besteden aan dit onderwerp, zodat coassistenten het melden wanneer er een probleem ontstaat.

Financieel

Er zitten geen kosten aan verbonden.

Evaluatie

Afhankelijk van de informatie van de SR zal er gekeken worden naar de noodzaak om ons te mengen in het proces. Indien coassistenten aangeven dat zij hun coschap niet meer kwalitatief genoeg vinden door de alliantie tussen de VU en het AMC dan kan daar ook op geanticipeerd worden.

Verantwoordelijk bestuurslid

Pam Molenaar

Academische vorming & KTO-terugkomdagen

Huidige situatie

Tijdens het KTO vindt er eens per week een zogenoemde 'terugkomdag' plaats. Hier wordt onderwijs gegeven in collegevorm, waarbij getracht wordt relevante onderwerpen voor dat coschap nogmaals uiteen te zetten. In de praktijk blijken deze terugkomdagen echter wat rommelig te verlopen. Artsen en artsen in opleiding komen niet altijd met een voorbereid verhaal en de inhoud van de colleges is soms iets wat al vaak aan bod is gekomen in eerder onderwijs. Het niveau van het onderwijs ligt rond het niveau van de bachelor en mist vaak een wetenschappelijk kader.

Onder universiteiten is er geïnventariseerd wat studenten vinden van de academische vorming binnen de master. Door studenten van de VU werd dit niet goed beoordeeld. Het academisch vormen van studenten behoort niet tot de kernpunten van de KTO-terugkomdagen, terwijl deze dagen daar goed voor gebruikt kunnen worden. In overleg met mevrouw Daelmans kwam naar voren dat zij al bezig is met het verbeteren van de academische vorming binnen de master. Er zal een denktank opgericht worden waar wij als Co-raad ook deel van uit mogen maken om onze input te geven.

Doelstellingen

Als arts zul je tijdens de rest van je carrière te maken blijven hebben met wetenschap en de academie. Een deel zal zelf onderzoek gaan doen en wellicht promoveren, een ander deel zal uitkomsten van onderzoeken lezen en interpreteren om een zo goed mogelijke arts te worden. De master zou een plek moeten zijn om de toekomstig artsen hierop voor te bereiden en te prikkelen. De KTO-terugkomdagen zouden een mooie plaats zijn om dit te doen. Door een wetenschappelijk kader rond deze dagen te vormen komen de studenten in de master meer in aanraking met de wetenschap en het belang binnen de geneeskunde hiervan. Binnen dit wetenschappelijk kader is er ruimte voor onderwerpen die aansluiten op het komende coschap.

Realisatie

Om dit te realiseren moet er eerst nagedacht worden over de vormgeving van het wetenschappelijk kader. Bij de inventarisatie van de beoordeling van academische vorming binnen de master per universiteit bleek dat de studenten van de Erasmus universiteit als enige een positief oordeel gaven. Om inspiratie op te doen voor onze versie van academische vorming in de master kan er gekeken worden naar de invulling hiervan door de Erasmus universiteit. De VU heeft momenteel al contact met het Erasmus hierover en het zou mooi zijn als wij ons als Co-raad hier ook in kunnen mengen. Door plaats te nemen in de denktank kunnen we onze stempel drukken op de hervormingen van de KTO-dagen en de rol van academische vorming hierin.

Financieel

In principe zitten hier geen kosten aan verbonden.

Evaluatie

Het tot een hoger academische niveau tillen van de KTO-terugkomdagen zal wat tijd kosten en het evalueren hiervan kan daardoor wel even duren. Het feit dat de VU zelf al bezig is met plannen om de dagen een nieuwe invulling te geven is positief, maar hoe snel dit gaat is moeilijk te voorspellen. Tijdens de denktank kan er gekeken worden naar de visie van andere betrokkenen en of dit strookt met wat wij belangrijk vinden. Wat wel al eerder geëvalueerd kan worden is in hoeverre er stappen gemaakt worden en onze rol daarin.

2.2 Doelstellingen

Persoonlijke ontwikkeling in de masterfase

Huidige situatie

Op dit moment heerst er een grote werkdruk bij coassistenten en is burn-out geen onbekend probleem. Er zal worden gekeken naar de werkdruk die wordt opgelegd door opleiding, maar hiernaast wordt er niet gekeken naar hoe de coassistent om kan gaan met deze druk. De medische psychologie is bezig met het implementeren van enkele practica tijdens het VCP welke gaan over assertiviteit van de coassistent en hoe om te gaan met introvertheid of extraverttheid van de coassistent. Echter wordt er al vanuit gegaan dat de coassistent precies weet wie hij/zij is, hoe hij/zij met problemen omgaat en hoe hij/zij zich uit op de werkvloer, terwijl er nog geen ervaring is en veel coassistenten hier nooit over hebben nagedacht.

Doelstellingen

Door beter stil te staan bij de persoonlijkheid van een coassistent, door middel van een test of een gesprek met een medische psycholoog, kan een coassistent erachter komen waar zijn/haar valkuilen liggen en hoe hij/zij hier het beste mee om kan gaan. Hierdoor kan ook stil worden gestaan bij het herkennen van een toekomstige burn-out en preventieve maatregelen hiervoor.

Realisatie

Overleg met Ursula Klumpers, zij gaat over de leerlijn professionele ontwikkeling, eventueel samen met iemand van Academy Coaching welke al bij het RUG een leerlijn persoonlijk ontwikkeling heeft geïmplementeerd ter preventie van burn-out. In overleg proberen meer nadruk te leggen op de persoonlijk ontwikkeling van de coassistent en de onbekendheid van zijn/haar eigen ontwikkeling hierin. Bewust worden van de coassistent van zijn eigen persoonlijkheid en valkuilen, en hierop inspelen door dit te bespreken met een psycholoog en preventieve maatregelen af te spreken voor de coassistent. Tevens proberen deel te nemen aan de werkgroep A Broader Mind, welke op universitair niveau meer aandacht besteedt aan persoonlijk ontwikkeling, zodat hierin ook de belangen van de coassistenten naar voren komen gezien zij zich nu alleen op bachelor studenten focussen.

Financieel

Geen financiële hulp van de Co-Raad.

Evaluatie

In een vergadering na het gesprek met Ursula Klumpers en eventueel op een later traject nogmaals.

Verantwoordelijk bestuurslid

Laura van Gessel

Vorbereiding voor Wetenschappelijke stage

Huidige situatie

Op dit moment zijn er geen voorbereidende weken voor je wetenschappelijke stage. Tijdens een CGV is naar voren gekomen dat zij-instroom studenten hiervoor wel een cursus wetenschappelijk schrijven krijgen, maar reguliere studenten niet. Er is hier wel vraag naar, voornamelijk om deze studenten gelijk te trekken.

Doelstellingen

Studenten meer voor te bereiden op wetenschappelijk onderzoek, wetenschappelijk schrijven, academische vorming en hierdoor meer te kunnen halen uit een wetenschappelijke stage.

Realisatie

Inventariseren welke opties qua voorbereiding op je wetenschappelijke stage op dit moment door de opleiding worden aangeboden aan verschillende studenten. Hierna bespreken of er een mogelijkheid bestaat om Wetenschappelijk Trainings Onderwijs (WTO) weken te implementeren in de opleiding, tijdens een CGV kan worden geïnterpreteerd welke cursussen of practica studenten hierin willen hebben om beter voorbereid te zijn. Bijvoorbeeld; wetenschappelijk schrijven, opfriscursus statistiek.

Financieel

Geen financiële hulp van de Co-Raad, waarschijnlijk wel vanuit de masteropleiding voor deze weken.

Evaluatie

Na overleg met de leerlijn over de Wetenschappelijke stage, eventueel na het implementeren van het WTO bij studenten.

Verantwoordelijk bestuurslid

Laura van Gessel

Coassistenten vergoeding

Huidige situatie

Verschillende organisaties waaronder de geneeskundestudent hebben de afgelopen jaren gestreden voor een vergoeding voor coassistenten. In november 2018 is duidelijk geworden dat deze vergoeding er zal komen. Dit wordt geregeld in de CAO van universitair medische centra. Hierin zijn de betrokken partijen tot overeenstemming gekomen dat coassistenten die coschappen lopen in UMC een financiële tegemoetkoming ontvangen van 100 euro bruto per maand. Op dit moment zijn de UMC's hard bezig om dit vorm te geven. Er bestaat ook nog veel onduidelijkheid met betrekking tot coassistenten die KTO onderwijs in VUmc lopen en of deze ook vergoeding moeten ontvangen. Eventueel later zal in andere CAO onderhandelingen naar voren komen of er ook een vergoeding komt voor coassistenten in niet academische centra.

Doelstellingen

1. Duidelijkheid ten aanzien van coassistentenvergoeding, met name ook voor KTO studenten.
2. Vervolgen ten aanzien van coassistentenvergoeding voor niet-academische centra.

Realisatie

Actief ter sprake brengen tijdens het overleg met het IOO, zo nodig meer informatie inwinnen en samenwerken met landelijke organisaties.

Financieel

Deze doelstelling brengt geen financiële verplichtingen met zich mee

Evaluatie

Halfjaarlijks wordt geëvalueerd in hoeverre het ervoor staat met de realisatie en in hoeverre er andere benaderingen moeten worden gekozen

Verantwoordelijk bestuurslid

Ruben Vlas

Rooster coschappen/KTO

Huidige situatie

Tijdens verschillende KTO lunches, co-lunches en CGV is naar voren gekomen dat bij verschillende coschappen het rooster op een erg laat tijdstip pas beschikbaar komt. Dit is vervelend voor coassistenten omdat er hierdoor geen rekening kan worden gehouden met eventuele verplichtingen in het weekend of avond (denk aan werk of sport).

Doelstellingen

Richtlijnen om rooster eerder te publiceren en kenbaar te maken bij de coassistenten

Realisatie

1. Er zal geïnventariseerd worden om welke KTO's en coschappen het precies gaat.
2. Vervolgens zal er in overleg met het IOO worden gekeken of er reeds richtlijnen en en regels voor bestaan en hoe ervoor gezorgd kan worden dat deze wel worden nageleefd.

Financieel

Deze doelstelling brengt geen financiële verplichtingen met zich mee.

Evaluatie

Halfjaarlijks wordt geëvalueerd in hoeverre het ervoor staat met de realisatie en in hoeverre er andere benaderingen moeten worden gekozen

Verantwoordelijk bestuurslid

Ruben Vlas

iBooks toegankelijk voor iedereen

Huidige situatie

Voor elk coschap zijn er in Canvas iBooks te vinden met relevante informatie voor het betreffende coschap. Deze iBooks zijn echter alleen toegankelijk vanaf een Apple apparaat. Dit betekent dat een groot deel van de studenten geen gebruik kan maken van deze iBooks, wat ongelijkheid tussen de studenten creëert. Wanneer de VU bepaald materiaal aanbiedt aan studenten, dan moet elke student daar profijt van kunnen hebben en niet alleen de studenten die zich een Apple apparaat kunnen veroorloven. Dat er nu een aantal Apple apparaten in de kelder zijn geplaatst met toegang tot de iBooks lost dit probleem niet op. Elke student moet gelijkwaardige toegang hebben tot door de universiteit aangeboden studiemateriaal om zo de gelijke kansen binnen de master te waarborgen.

Doelstellingen

Zodat alle studenten gebruik kunnen maken van de iBooks moeten deze ook beschikbaar gemaakt worden voor android apparaten. Een mogelijkheid zou zijn de boeken te converteren naar PDF, iedereen heeft dan overal de mogelijkheid om de boeken te openen en te gebruiken.

Realisatie

De verantwoorde voor de beschikbaarheid van de boeken zal benaderd worden en zal gevraagd worden naar de mogelijkheid van het converteren naar de boeken. Intussen kan er ook al zelfstandig nagedacht worden over een manier om de iBooks om te zetten naar een Android-vriendelijk format. Wanneer dit rond is, zullen de iBooks op Canvas beschikbaar gesteld worden.

Financieel

De verwachting is dat er geen geld nodig zal zijn om de boeken te converteren, dit is echter afhankelijk van het overleg met de verantwoordelijk persoon. Het zou kunnen dat de reden dat de boeken niet voor Android beschikbaar zijn een kwestie van geld is, maar dit hoeft absoluut niet zo te zijn.

Evaluatie

Vanaf de start van de termijn wordt er al contact gezocht met deze verantwoordelijke persoon en wordt de vraag van het converteren voorgelegd. Indien deze instemt om de boeken te converteren, dan zou dit in een maand al gerealiseerd kunnen worden. Echter, als dit niet gebeurt zal er iets meer tijd overheen gaan. Desalniettemin is evaluatie na een maand al wenselijk om te kijken wat de stand van zaken is.

Verantwoordelijk bestuurslid

Pam Molenaar

3. Evenementen & PR

Voor de Co-Raad en de masterstudenten zijn de evenementen van essentieel belang. Niet alleen vanwege het relevante inhoudelijke aspect, maar ook omdat het contact tussen masterstudenten onderling en tussen masterstudenten en de Co-Raad zo op peil blijft. Masterstudenten zijn verspreid over verschillende ziekenhuizen om de wetenschappelijke stage, keuzestage en de coschappen te volgen. Overleg over problemen en het delen van ervaringen kan hierdoor moeilijk plaatsvinden. De doelstelling voor 2019 is net als vorig jaar om gemiddeld één keer per maand een evenement te organiseren om sociale cohesie te bevorderen, de lijntjes tussen co-assistenten en Co-Raad kort te houden en voor inhoudelijke ondersteuning wat betreft carrière en onderwijs te zorgen. De nieuwe doelstellingen hebben we opgesplitst in evenementen & promotie.

Evenementen

In het komende half jaar willen we een aantal goedlopende evenementen voorzetten, evenementen een iets andere draai geven en nieuwe evenementen organiseren. Zo zullen 'De Co kiest', de Jan Heijlmanprijs en de pubquiz opnieuw worden georganiseerd. Nieuw is dat we naast medisch specialisten ook AIOS uitnodigen tijdens 'Speeddate de specialist' en dat er een workshop over eerste hulp bij aanslagen zal worden gegeven: 'Stop de bloeding - red een leven'. We willen de VrijMiCo's herintroduceren en indien dit een succes is, zal dit worden herhaald.

Promotie

Via diverse media wordt er gepromoot door de Co-Raad. We hebben een Facebook pagina, instagram, een website en mailadressen van de leden. We willen aankomend half jaar een promotieplan maken om de geplande evenementen zo goed mogelijk te promoten via de diverse media. Daarbij willen we dit jaar ook LinkedIn betrekken voor het promoten van onze educatieve workshops. Verder willen we meer nieuwe leden werven door face to face te promoten, zoals een collegepraatje houden bij B3, tijdens VCP, maar ook tijdens de 1e jaars symposia zodat 1e jaars co-assistenten ons niet gelijk na VCP vergeten.

3.1 Evenementen

Sociale evenementen

Huidige situatie

Naast workshops organiseert de Co-Raad ook sociale evenementen. Deze sociale evenementen creëren een moment voor co-assistenten om elkaar ook buiten de ziekenhuismuren, in een informele sfeer, te spreken onder het genot van een drankje. Momenteel zijn hier een aantal terugkerende evenementen van: de jaarlijkse botenborrel, het Co-Feest en de Pubquizen. Dit half jaar willen we, naast de terugkerende evenementen, ook weer gaan experimenteren met de VrijMiCo: we zijn benieuwd of we deze met een andere draai toch populair kunnen maken. 'De Co Kiest' valt in dezelfde maand, en we zullen dus kijken of deze te combineren valt met de VrijMiCo. Ook lijkt het ons cruciaal dat er een optie tot avondeten is op de locatie, zodat co-assistenten vanuit het ziekenhuis direct door kunnen komen, in plaats van dat ze op de bank thuis eindigen.

Doelstellingen

- VrijMiCo uitproberen in februari, bij succes vaker organiseren
- Pubquiz

Realisatie

Voor de Pubquiz zal café Fest benaderd worden. Verder zal er een uitgebreide hoeveelheid vragen opgesteld moeten worden, zal er promotie gevoerd moeten worden en zal er een kaartverkoop opgezet moeten worden.

Voor de VrijMiCo zal er gezocht worden naar een café waar men ook eventueel een burger of salade kan eten, zodat het makkelijker is om direct vanuit het coschap naar de borrel te komen. Ook zoeken we een café wat niet al te ver van de VU is. Het doel hierbij is dat het langskomen naar de VrijMiCo laagdrempelig blijft. Indien het niet lukt om een nieuw café voor de VrijMiCo te vinden, kunnen we eventueel uitwijken naar café Fest.

Financieel

Voor de Pubquiz zullen, indien nodig, kaartjes verkocht worden, om zo de onkosten te dekken. Er moet in elk geval een bedrag worden afgestaan aan café Fest. Vorige editie is er €2.50 per lid korting vanuit de Co-Raad betaald, echter beoordelen we deze mogelijkheid voor deze editie opnieuw. Voor de VrijMiCo willen we kijken of het mogelijk is om een welkomstdrankje te vergoeden, om zo meer coassistenten te lokken. Hiervoor zullen we ter zijner tijd naar het budget moeten kijken.

Evaluatie

Naderhand zullen we dit evenement bespreken, denk hierbij aan de sfeer, maar ook aan de mate van opkomst en eventuele obstakels onderweg. Indien er veel onverwachte (negatieve) punten uit deze evaluatie komen, zullen we (indien dat in die situatie nuttig is) een korte feedback enquête naar de deelnemers sturen.

Verantwoordelijk bestuurslid

Mark Wessels

Speeddate de specialist & AIOS

Huidige situatie

Speeddate de specialist is een van de grootste evenementen die de Co-raad organiseert, dit gebeurt samen met de MFVU. Elk jaar zijn er twee leden van het bestuur van de Co-raad verantwoordelijk, samen met twee leden van de MFVU. De afgelopen evenementen waren daarbij enkel medisch specialisten uitgenodigd. Dit jaar willen we voor het eerst ook een aantal AIOS uitnodigen bij het evenement. Zij kunnen onder andere meer vertellen over het traject van een opleidingsplaats vinden in de huidige tijd, hoe zij het hebben ervaren en of zij relevante tips hebben.

Doelstellingen

Naast specialisten ook AIOS uitnodigen, om zo een duidelijker beeld te krijgen van hoe het is om een opleidingsplaats te krijgen in de huidige tijd en hoe dat te realiseren is.

Realisatie

Op dit moment staat het evenement gepland in april 2019. Vorige keer is het evenement op de locatie van onze hoofdsponsor Rabobank georganiseerd. Zij zullen benaderd worden om te kijken of het evenement weer op deze locatie plaats kan vinden.

Financieel

Naast de standaardkosten die gemaakt zullen worden voor het evenement zullen er geen extra kosten verbonden zijn aan het feit dat er ook AIOS uitgenodigd zullen worden.

Evaluatie

Na het evenement zullen we op de evaluatieformulieren informeren in hoeverre de AIOS een toevoeging aan het evenement waren. Aan de hand van deze evaluaties kan voor het volgende evenement worden overwogen of er weer teruggegaan wordt naar het oude format, of dat AIOS een onderdeel blijven van dit evenement.

Verantwoordelijk bestuurslid

Sacha Rowling

Stop de bloeding - red een leven

Huidige situatie

De kans op aanslagen is in de afgelopen jaren toegenomen en helaas heerst er nog steeds een dreiging in onze samenleving. Middels het EHBO-onderwijs en onderdelen uit de coschappen hebben wij als coassistent wel enige idee hoe te handelen in een dergelijke situatie, maar wellicht hebben we niet concreet genoeg voor ogen wat prioriteit heeft in een acute situatie waar sprake is van massaal bloedverlies. De cursus 'Stop de bloeding - red een leven' is een van origine Amerikaanse cursus die onder andere door twee traumachirurgen van het VUmc is opgezet in Nederland, met als doel handvatten te bieden om acuut te handelen bij aanslagen. Op dit moment is er geen dergelijke cursus opgenomen in ons evenementen-aanbod.

Doelstellingen

Organiseren van een cursus waarbij medisch studenten leren hoe te handelen bij aanslagen en groot bloedverlies.

Bewustzijn creëren om zelf levensreddend te handelen bij ernstig bloedverlies uit wonden.

Realisatie

Er is contact opgenomen via www.stopdebloedingredeenleven.nl en een mail gestuurd met de vraag of de organisatie geïnteresseerd zou zijn in het geven van een cursus op een doordeweekse avond in januari. Indien hier interesse voor is zal in overleg met hen gekeken worden wat nodig is om de cursus aan te bieden.

Financieel

Eventuele onkosten zullen worden vergoed. De cursus instructeur zal een fles wijn ontvangen als bedankje.

Evaluatie

Naderhand zullen er evaluatieformulieren gestuurd worden naar de deelnemers om hun ervaringen te verzamelen. Indien positief kan overwogen worden hier een terugkerende cursus van te maken.

Verantwoordelijk bestuurslid

Sacha Rowling

3.2 Promotie

Social media

Huidige situatie

Evenals voorgaande jaren is ons doel om meer bekendheid te creëren onder de coassistenten van het VUmc betreffende zowel onderwijs gerelateerde taken als over de evenementen die de Co-Raad VUmc organiseert. Na de introductie van het promotieplan omtrent instagram in het tweede half jaar van 2018 is het bereik onder de studenten al vergroot. Deze trend willen wij komend half jaar voortzetten om onze studenten nog beter te kunnen bereiken. Daarnaast willen wij ook investeren in meer persoonlijke communicatie met de coassistenten om op deze manier de lijntjes met de coassistenten kort te houden en

meer bekendheid te creëren.

Doelstellingen

Om dit te bereiken willen we een aantal dingen gaan doen:

1. Naast facebook en instagram ook LinkedIn gaan gebruiken om de professionele en educatieve kant van de Co-Raad te belichten. Het is de bedoeling om op LinkedIn alleen educatieve evenementen te delen, daarnaast kunnen we met LinkedIn een groot netwerk opbouwen over de jaren heen met professionals die ons in de toekomst misschien ook kunnen helpen bij het organiseren van evenementen. Het is de bedoeling dat we in het begin zoveel mogelijk co-assistenten, AIOS, ANIOS en specialisten toevoegen.
2. Het maken van een kort promotiefilmpje over wat de Co-Raad nou eigenlijk doet. Deze kunnen we dan tonen bij bijvoorbeeld symposia of tijdens de VCP-praatjes en zo hopen we dat dit beter blijft hangen bij de co-assistenten.
3. Elke maand een co'tje plaatsen op instagram. Dit moet lijken op een 'loesje' tegeltje met een grappig verhaaltje over wat we allemaal meemaken tijdens de coschappen.

Realisatie

1. LinkedIn: er schijnt al een Co-Raad LinkedIn te bestaan, we zullen kijken of we voor januari de gebruikersnaam en wachtwoord hiervan kunnen vinden zodat we in januari connecties kunnen gaan toevoegen. Daarnaast zullen we de volgende evenementen aankomend jaar op LinkedIn promoten: stop de bloeding - red een leven, workshop beeldvorming, speeddate de specialist & AIOS en de Jan Heijlmanprijs. Dit doen we naast de al bestaande promotie op facebook en instagram. Het idee is om eerst te beginnen om het 1 week voor het evenement te doen.
2. Promotiefilmpje: vanaf januari zal gekeken worden wat mogelijk is en hoe we het filmpje willen opbouwen (duur, met mensen/zonder mensen, wat moet erin komen?)
3. Co'tje: dit zullen we 1x/maand op instagram plaatsen en wordt gedaan door degene die die maand ook de nieuwsberichten op zondag plaatst. Het leukst is om dit misschien op de laatste vrijdag van de maand te doen

Financieel

In principe zijn er geen kosten voor de LinkedIn en het co'tje. Het promotiefilmpje kan geld gaan kosten afhankelijk van hoe we dit precies willen inrichten en of er iemand nodig is voor de montage hiervan. Te zijner tijd zal er contact zijn met de penningmeester over hoeveel geld hiervoor beschikbaar is.

Evaluatie

Aan het einde van dit halfjaar zal bekeken worden hoeveel mensen we bereikt hebben via LinkedIn en of de co'tjes en het promotiefilmpje gewaardeerd worden. Er zal dan besloten worden of hiermee doorgegaan wordt of niet.

Verantwoordelijk bestuurslid

Manon Priester

Nieuwe leden werven

Huidige situatie

Het afgelopen jaar hebben we een stuk minder aanmeldingen voor de Co-Raad dan het halfjaar daarvoor. Toch willen wij groeiend blijven en meer nieuwe leden aantrekken, wij snappen namelijk niet helemaal waarom minder mensen zich aanmelden.

Doelstellingen

We hebben het idee dat veel mensen ons na het introductiepraatje tijdens VCP weer

vergeten. Daarom willen we een 2e introductiepraatje gaan doen tijdens de symposia van jaar 1. Hopelijk krijgen coassistenten dan weer een reminder en zullen ze ons beter onthouden en zich hopelijk aanmelden als lid.

Realisatie

Het eerstvolgende symposium van jaar 1 is op donderdag 31 januari, tijdens dit symposium moeten we ook al zorgen dat coassistenten gaan stemmen voor de Jan Heijlmanprijs. Het idee is dus om dit te combineren met een introductiepraatje.

Financieel

Hier zijn geen kosten aan verbonden

Evaluatie

Aan het einde van het halfjaar zullen we evalueren of er meer aanmeldingen zijn dan afgelopen halfjaar.

Verantwoordelijk bestuurslid

Manon Priester

3.3 Halfjaaragenda

Januari Stop de bloeding - red een leven	April Speeddate de specialist & AIOS
Februari De co kiest Vrijmico	Mei 22 Pubquiz
Maart Workshop beeldvorming	Juni Jan Heijlmanprijs