



HALFJAARVERSLAG CO-RAAD

DATUM: 19 juni 2017

Co-Raad VUmc



INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	Pagina 3
2	Masterfunctionarissen	Pagina 4
3	Evenementen & PR functionarissen	Pagina 7
4	Discipline overstijgende speerpunten	Pagina 9
	4.1 Speerpunt Professionalisering	Pagina 9
	4.2 Speerpunt Externe communicatie	Pagina 12
	4.3 Speerpunt Interne communicatie	Pagina 14

1 INLEIDING

Er is alweer een bestuurshalfjaar van de Co-Raad voorbij gevlogen wat betekent dat er een verslaglegging van het afgelopen halfjaar is samengesteld. Hierbij presenteren wij u het halfjaarverslag van de Co-Raad VUmc over de periode januari 2017 tot en met juni 2017.

Gedurende deze periode is er naast de bijbehorende doelen van elke pijler ook gewerkt aan de Co-Raad overstijgende speerpunten. Deze speerpunten zijn vorig jaar opgezet en worden in drie groepen verdeeld: Externe Communicatie, Interne communicatie en Professionalisering. In dit halfjaarverslag zal teruggeblikt worden op de hierboven genoemde doelen en speerpunten. Daarnaast zal geëvalueerd worden in hoeverre deze doelen zijn verwezenlijkt.

Dit halfjaarverslag is tot stand gekomen met behulp van de leden van het bestuur Co-Raad VUmc 2017 eerste helft:

Dilan Aydin, voorzitter
Amber von Gerhardt, secretaris
Thomas Compier, penningmeester
Tessa Straatmijer, masterfunctionaris
Annabel van der Hulst, masterfunctionaris
David Yousef, masterfunctionaris
Joyce Bakker, evenementen & PR functionaris
Sophie Coenen, evenementen & PR functionaris
Rosan Broer, evenementen & PR functionaris

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Vriendelijke groeten,

Co-Raad VUmc 2017 eerste helft

2 MASTERFUNCTIONARISSEN

2.1 Klachten

Van januari tot juni hebben wij 6 e-mails ontvangen met daarin 8 klachten. Het waren uiteenlopende klachten met onderwerpen als de evaluaties, studiepunten in VUnet die niet klopte en onduidelijkheid over toetsmomenten en herkansingsmogelijkheden.

Wij hebben deze mails besproken met mevrouw Daelmans en mevrouw Hokke en passend antwoord gegeven of de student doorverwezen naar de desbetreffende persoon die hem of haar kon helpen.

2.2 Co-lunches

Het afgelopen halfjaar zijn twee co-lunches georganiseerd. De eerste was op de neurologie in het OLVG West. In het OLVG West zijn een aantal punten naar voren gekomen, die besproken zijn met de onderwijscoördinator daar. Zij is hiermee aan de slag gegaan, waardoor er nu een aantal oplossingen zijn gekomen voor punten die naar voren kwamen in de co-lunch. De andere co-lunch was in het Zaans Medisch centrum op de afdeling interne geneeskunde. Ook hier kwamen een aantal punten naar voren, die besproken zijn met de onderwijscoördinator. Deze was positief over de terugkoppeling van de punten en heeft toegezegd er naar te gaan kijken en het aan ons terug te koppelen.

De notulen van beide co-lunches zijn op te vragen bij de Co-Raad.

2.3 Co-groep vertegenwoordigersoverleg (CGV)

Het afgelopen half jaar zijn er twee Co-groep vertegenwoordigersoverleggen geweest. De eerste vond plaats op 8 februari 2017. We hebben we de punten van het eerdere overleg teruggekoppeld en het onder andere gehad over het mondeling klinisch redeneren en de huisartsenstage. Het tweede Co-groep vertegenwoordigers overleg vond plaats op 25 mei 2017. Tijdens dit overleg hebben we tevens de punten van het overleg op 8 februari teruggekoppeld en onder andere de semi-artsstage besproken.

De notulen van het Co-groep vertegenwoordigers overleg zijn op te vragen bij de Co-Raad.

2.4 Aanwezigheid externe vergaderingen

LOCA: Iedere zes weken zijn er twee bestuursleden van de Co-Raad aanwezig geweest bij de LOCA-vergadering. Een van de belangrijkste punten waar het LOCA mee bezig is, is de coschap thermometer in samenwerking met Paul Brand. Dit is een gestandaardiseerde manier om een coschap te evalueren. Het VUmc is tot nu toe de enige universiteit die nog niet meewerkt aan deze thermometer. Dit komt door de drukte rondom de alliantie. Wellicht dat het VUmc hierna wel mee gaat werken.

Er is door het LOCA een co-boekje gemaakt dat uitgedeeld kan worden bij alle co-assistenten. Hierin staat nuttige informatie voor de masterstudenten. Het is nog niet helemaal duidelijk of dit boekje ook werkelijk gedrukt en verspreid gaat worden. Wij hebben de eerste versie ontvangen en onze feedback hierop gegeven.

Door aanwezig te zijn bij deze vergaderingen hebben wij nieuwe ideeën opgedaan en onze contacten met andere co-radelen verbeterd.

OFSO: Het OFSO vindt elke 6 weken plaats. Alle organisaties die studenten van de geneeskundeopleiding van het VUmc vertegenwoordigen zijn verenigd in de facultaire studenten organisatie (FSO). Binnen het OFSO worden facultair brede zaken besproken. Dit betreffen onderwerpen die zowel over de bachelor- als de masteropleiding gaan. De verschillende organisaties houden elkaar ook op de hoogte van belangrijke zaken die er spelen en evenementen georganiseerd worden. Het afgelopen halfjaar is de voorzitter en één masterfunctionaris van de Co-Raad op elk OFSO aanwezig geweest.

SR: Om de 6 weken hebben wij overleg gehad met Duygu Talan, de mastercoördinator van de SR. Samen hebben wij gewerkt aan een pagina 'Eerste hulp bij wachttijd' en de VU-tijdlijn voor de masteropleiding. Op de 'Eerste hulp bij wachttijd' pagina staan verschillende manieren om de wachttijd tussen de bachelor en de master in te vullen. Hoe de VU-tijdlijn vorm zal krijgen is nog niet helemaal duidelijk. Beide pagina's zullen zowel op de website van de SR als die van de Co-Raad geplaatst worden als deze af zijn.

Daarnaast hebben wij elkaar op de hoogte gehouden van nieuwe ontwikkelingen en elkaar ondersteunt. *SR en studentassessor*: Sinds dit jaar is er een nieuwe samenwerking tot stand gekomen met de SR en de

studentassessor. Het streven is om eens per 6 tot 8 weken samen te komen en de lopende zaken te bespreken. Zo houden wij elkaar op de hoogte waar we mee bezig zijn en kijken wij wat we voor elkaar kunnen betekenen. Wij zijn voornamelijk bezig geweest met de evaluaties van de coschappen (zie 'evaluaties'). Uit deze brainstorm zijn verschillende ideeën gekomen om de respons op de evaluaties te verbeteren. Deze ideeën zijn uitgewerkt en voorgelegd aan mevrouw Daelmans en mevrouw Hokke.

OLC: Een keer per halfjaar wordt de Co-Raad uitgenodigd om te vergaderen met het OLC. Hier kunnen wij punten aandragen waar wij al een tijdje mee bezig zijn en niet verder mee komen. Dit keer hebben wij het gehad over de huisartsstage. Wij hebben onze zorgen geuit over het aantal plekken en over de blackboardcourse die nog steeds niet online is. Er is afgesproken dat wij contact op zullen nemen met het OLC zodra er daadwerkelijk te weinig plekken zijn. Zij gaan informeren hoe het zit met de blackboardcourse.

Door het IOO werden wij ook uitgenodigd voor de volgende evenementen:

Themabijeenkomst masteropleiding geneeskunde: In deze bijeenkomst werd gesproken over onder andere visitatie, de evaluatieresultaten en docentprofessionalisering.

Onderwijs dag: Tijdens de derde onderwijisdag zaken besproken als internationalisering, zelfstandigheid, academische waarden, een leven lang leren en diversiteit. Ook kregen wij het nieuwe informatieboek over de opleiding.

2.5 Evaluaties

Het IOO wilt graag dat meer studenten de evaluaties invullen. Om dit te bereiken worden de evaluaties nu naar de studenten gemaïld, zodat de student ziet dat er iets met deze evaluaties wordt gedaan. Deze mails worden eerst door de Co-Raad bekeken voor ze verstuurd worden. Ook hebben wij het met de SR, de studentassessor en het OLC over de evaluaties gehad. Hieruit zijn adviezen gekomen die wij voorgelegd hebben aan mevrouw Daelmans en mevrouw Hokke. Hieruit is gekomen dat wij meer van de evaluaties terug zullen koppelen tijdens het CGV.

2.6 Reiskostenvergoeding

In het najaar van 2016 heeft de Co-Raad overleg gehad met het OLC waar wij hebben aangekaart dat wij graag een herberekening zouden zien van de reiskostenvergoeding.

De vergoeding is berekend in 2009 aan de hand van de kosten van het OV, het curriculum van dat moment en de ziekenhuizen waar studenten geplaatst werden. Aangezien al deze variabelen veranderd zijn pleit de Co-Raad voor een herberekening. Het OLC deelde deze mening en heeft een brief opgesteld en verstuurd naar prof. Croiset. Begin 2017 ontvingen wij haar antwoord. Zij schreef dat zij niets met dit verzoek gaan doen omdat er geen financiële middelen zijn om de vergoeding te verhogen en omdat de vergoeding vergeleken met andere universiteiten ruim is. Wij kunnen ons hierin vinden en hebben besloten geen verdere actie te ondernemen. Er is een stukje over gepubliceerd in de nieuwsbrief van juni zodat de studenten hiervan op de hoogte zijn.

2.7 Coschap huisartsgeneeskunde

Voor het coschap huisartsgeneeskunde regelen studenten zelf een huisarts waar zij dit coschap kunnen lopen. Omdat het vrij lastig is om een geschikte huisarts te vinden is het regelmatig zo dat studenten tientallen huisartsen moeten benaderen. Dit zorgt voor onrust en onvrede onder studenten. Mocht een student niet zelf een huisarts kunnen vinden dan heeft de VU-plekken hiervoor. Het kan dat dit buiten Noord-Holland is. Omdat er tot nu toe nog geen studenten zijn die niet geplaatst konden worden is er nog geen sprake van een probleem.

De Co-Raad heeft een bericht hierover geplaatst in de nieuwsbrief van april en heeft hierover regelmatig contact met mevrouw Daelmans.

2.8 In samenwerking met het IOO

VCP-computeronderwijs: Mevrouw Bemelmans, coördinator van het VCP, vroeg ons om mee te denken hoe er in het VCP aandacht kan komen voor het bewaken van patiënt contact tijdens een consult. Wij hebben met haar hierover gebrainstormd en wat ideeën aangeleverd. Mevrouw Bemelmans gaat hier verder mee aan de slag.

Wetenschappelijke stage onderwijs: Uit evaluaties blijkt dat studenten graag meer onderwijs willen over statistiek tijdens de wetenschappelijke stage. Wij hebben hierover gesproken met mevrouw Daelmans en prof. Brolman. Er zullen e-learning's verschijnen op blackboard en mogelijk zullen er extra onderwijsmomenten worden ingeroosterd. Dit laatste is afhankelijk van de vraag hiernaar als er e-learning's beschikbaar zijn. Zodra de e-learning op blackboard staat zal de Co-Raad deze promoten op haar mediakanalen.

Intervisie: Tijdens de coschappen hebben de co-assistenten een aantal intervisie momenten, waarbij de co-assistenten met hun groepje terug komen naar de VU hun ervaringen tijdens de coschappen te bespreken. De eerste twee intervisies vinden plaats tijdens de coschappen interne geneeskunde en heelkunde. De derde intervisiemoment is tijdens het KTO van neurologie en psychiatrie. Vervolgens is er gedurende een lange periode geen intervisie. Studenten bleken het nut van de derde intervisie niet echt in te zien, omdat deze kort volgt op de tweede intervisie en ze niet veel nieuwe ervaringen opdoen tijdens het KTO van neurologie en psychiatrie. In overleg met het IOO is besloten het derde intervisiemoment naar een later tijdstip in de coschappen te verplaatsen. Dit zal waarschijnlijk rond het coschap ouderengeneeskunde zijn. Daarnaast zullen de intervisiemomenten niet meer tijdens het KTO plaatsvinden, maar alleen in de coschappen zelf.

Obductie onderwijs: Tijdens de coschappen is er geen moment meer ingeroosterd voor het bijwonen van een obductie. Het blijkt in de praktijk best moeilijk te zijn om dit zelf te regelen met de patholoog. Het IOO vroeg ons of wij bij de studenten wilde peilen of hier behoefte aan was. Het bleek dat studenten dit wel zouden waarderen. Vanaf mei komt er obductie onderwijs in het rooster van het KTO ouderengeneeskunde.

Concluderend was het afgelopen halfjaar een productief jaar waarin nieuwe samenwerkingen zijn ontstaan die onze positie binnen het onderwijs kunnen versterken.

3 EVENEMENTEN & PR FUNCTIONARISSEN

3.1 Algemene doelstellingen

Voor het eerste halfjaar van 2017 was het doel van de evenementen en PR functionarissen enkele nieuwe evenementen te organiseren naast de jaarlijks terugkerende evenementen. Verder stond dit halfjaar in het teken van het organiseren van onze twee grootste evenementen: Speeddate de Specialist in februari en de Jan Heijlman Prijs in juni. Hieronder kunt u de evaluatie van deze doelen en evenementen lezen.

3.2 Jaarlijks terugkerende evenementen

Als Co-Raad hebben we een vast repertoire van jaarlijks terugkerende workshops. Dit zijn workshops waar altijd veel belangstelling voor is en die standaard goed beoordeeld worden door studenten. Afgelopen halfjaar waren dit de workshop labwaarden en de workshop ECG. Beide workshops werden goed bezocht en op verzoek van de studenten zullen we volgend jaar een labwaarden en ECG workshop 2.0 organiseren.

Helaas hebben we tweemaal de workshop Geneeskeuze wegens een tekort aantal aanmeldingen moeten annuleren. Ondanks dat we ons aan het promotieplan hebben gehouden en betaald hebben voor promotie via Facebook is het ons niet gelukt om genoeg studenten enthousiast te maken voor de cursus. Wellicht heeft het te maken gehad met de aanpassing van de prijs: de studenten kregen vanaf 23 januari minder korting op de workshop. Ook zou de studielast van het nieuwe curriculum een rol kunnen spelen. Samen met Heleen van Geneeskeuze hebben we besloten om in september nog eenmaal de cursus aan te bieden aan de studenten. Heleen zal de promotietekst updaten.

3.3 Nieuwe workshops

Het doel dit afgelopen half jaar was uit te breiden met twee nieuwe educatieve workshops. Nieuwe workshops en evenementen die het afgelopen halfjaar zijn georganiseerd zijn: de workshop echografie en de workshop traumatologie.

De workshop echografie vond plaats in januari. Het idee voor deze workshop is ontstaan bij Amélie van der Veen (5^e jaar coassistent bij het VUmc). Zij heeft een groot deel van de organisatie op zich genomen en het contact onderhouden met de artsen. De workshop echografie was een kleinschalige, interactieve workshop waarbij de studenten langs verschillende stations gingen (o.a. longen, hart) en konden oefenen met de echografie apparatuur. De artsen die aanwezig waren, waren allen zeer enthousiast. Na de workshop was er nog een kleine borrel. Studenten hebben de workshop heel goed beoordeeld met als gemiddeld cijfer een 8.9. Helaas is er tijdens de workshop maar plaats voor een beperkt aantal studenten maar de artsen en Amélie zijn bereid de workshop nogmaals te geven. Dit kan dan ook met andere stations, zoals abdomen.

De workshop traumatologie vond plaats in april. De workshop traumatologie is onderdeel van een nieuwe cursus, begeleid door drie enthousiaste instructeurs van 'Stop de bloeding – red een leven'. De avond bestond uit een theoretisch gedeelte waarin je onder andere leerde hoe je levensbedreigend bloedverlies kan identificeren. Ook mochten de studenten zelf aan de slag: op verschillende manieren moesten bloedingen worden verholpen middels het aanleggen van een tourniquet en wound packing. De studenten vonden de workshop helder en enthousiast gepresenteerd; er was een goede afwisseling met film, presentatie en zelf oefenen. Tevens was het een interessant onderwerp en waren er voldoende oefenmogelijkheden. De studenten hadden wel iets meer diepgang verwacht. Er had meer theorie bij de workshop betrokken kunnen worden, zoals het ABCDE/ALS protocol. De workshop is ruim voldoende beoordeeld met een gemiddeld cijfer van een 7,6. Bij de organisatie van een volgende editie moet gezorgd worden voor meer diepgang en theorie van voldoende hoog niveau.

In juni stond de workshop 'Wat doet een co?' op de planning. Een workshop voor B3 studenten, om alvast kennis te maken met de Co-Raad en met het leven van een co-assistent. Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen deze workshop niet te organiseren, omdat de Studentenraad een paar maanden eerder eenzelfde workshop heeft gehouden.

3.4 Speeddate de Specialist, februari 2017

In voorgaande jaren werd de Speeddate altijd in samenwerking met de MFVU georganiseerd. Helaas was dat dit jaar niet mogelijk i.v.m. verschillende banken als hoofdsponsor. Het streven is volgend jaar de Speeddate weer samen met de MFVU te organiseren.

Het evenement 'Speeddate de Specialist' vond plaats in het Hoofdgebouw van ABN AMRO aan de Gustav Mahlerlaan. Tijdens de avond waren er 5 speeddate rondes met 1 reserve ronde, waarin studenten één op één 7 minuten lang met specialismes naar voorkeur konden speeddaten. De studenten waren tevreden over de avond en hadden als goede punten: voldoende keus aan specialismen, prettige artsen om mee te daten en een goede groepsgrootte. De studenten vonden het jammer dat sommige artsen toch onverwacht niet aanwezig waren (o.a. forensisch arts, tropenarts en intensivist). Sommigen studenten hadden liever vaker bij hun voorkeuren geplaatst willen worden. Mogelijk kan dit volgend jaar opgelost worden door meerdere studenten tegelijk met een arts te laten 'daten'. Tijdens de volgende speeddate hebben artsen liever weer een broodje vooraf, omdat veel artsen meteen vanuit het werk komen en het hierdoor lastig is zelf nog iets te eten. Concluderend was het een geslaagde avond met leuke speeddate rondes tussen enthousiaste artsen en gemotiveerde studenten.

3.5 Jan Heijlman Prijs, juni 2017

Op 1 juni 2017 werd de Jan Heijlman Prijs uitgereikt. De categorieën waar op gestemd kon worden waren 'Beste KTO', 'Beste KTO-docent', 'Beste arts-assistent', 'Beste coschap' en 'Beste specialist'. In overleg met mevrouw Daelmans hebben we gekeken naar het toevoegen van een categorie extra-muraal. Echter zijn wij tot de conclusie gekomen dat dit helaas niet haalbaar is, gezien er bij extra-muraal vaak maar een of twee co-assistenten zijn per periode en dit niet tot een duidelijke top drie zal komen voor de nominaties. Een doel voor dit jaar was daarnaast om meer stemmen op te halen dan vorig jaar om een meer representatieve uitreiking te kunnen organiseren. We hebben dit bereikt door een actieve benadering in het werven van de stemmen, bijvoorbeeld door stemformulieren uit te delen bij de master symposia. Hierdoor hebben we dit jaar meer stemmen kunnen ophalen dan voorgaande jaren.

3.6 Sociale activiteiten

Voorgaande jaren is bemerkt dat sociale activiteiten vrij slecht bezocht worden door studenten. In 2016 is daarom de VrijMiCo vervangen door een pubquiz aansluitend aan de iVGT. De pubquiz was toen goed geslaagd. Wij zijn daarom dit halfjaar een nieuwe overeenkomst aangegaan met Café Fest om wederom een pubquiz te organiseren in februari. Helaas hebben we dit evenement twee dagen voor aanvang moeten annuleren in verband met te weinig inschrijvingen. Mogelijk waren er weinig aanmeldingen omdat er veel evenementen in de maanden januari-februari werden georganiseerd. Vanwege de populariteit van de vorige editie, willen we toch in de toekomst weer een pubquiz proberen te organiseren. We gaan de volgende pubquiz weer bij Café Fest te organiseren.

In januari heeft de constitutieborrel/nieuwjaarsborrel plaatsgevonden. Helaas was de opkomst net als voorgaande jaren erg laag. De lage opkomst lijkt te wijten aan gebrek aan enthousiasme vanuit de studenten en niet aan de locatie (Café Parck). Mogelijk speelde het slechte weer een rol. Volgend jaar moet gekeken worden of er andere (betere) mogelijkheden zijn om het nieuwe bestuursleden voor te stellen en het nieuwe bestuursjaar in te luiden.

4 DISCIPLINE OVERSTIJGENDE SPEERPUNTEN

4.1 SPEERPUNT PROFESSIONALISERING

4.1.1 Algemeen

Het speerpunt professionalisering is vorig jaar in het beleidsplan geïntroduceerd. Omdat dit speerpunt vele belangrijke doelen van de Co-Raad omvat is besloten dit speerpunt het afgelopen halfjaar te behouden. Oorspronkelijk was het speerpunt professionalisering zeer breed met veel verschillende subdoelen. Het afgelopen half jaar is ervoor gekozen om enkele subdoelen van vorig jaar onder te verdelen tussen de andere twee speerpunten. Nieuwe subdoelen waren onder andere het opstellen van een uitgewerkt nieuw sponsorplan, het opnieuw vormgeven van de CTCR en de vorm van de wissel van de Co-Raad.

4.1.2 Bedrukken bestuurskleding

Er is voor gekozen geen nieuwe bestuurskleding te laten bedrukken. Dit is zo besloten omdat het bestuur elk half jaar wisselt en er daarmee telkens nieuwe bestuurskleding bedrukt zou moeten worden. Dit brengt hoge kosten met zich mee. Op dit moment heeft ieder bestuurslid een naambordje met het logo van de Co-Raad en dezelfde blauwe blouse, waardoor wij als bestuur voldoende herkenbaar zijn tijdens evenementen.

4.1.3 Bestuursfoto

Voorgaande jaren stonden op de website alleen de aangereikte foto's van de bestuursleden zelf en hadden we geen professionele foto van het gehele bestuur. Een opvallende en professionele bestuursfoto is belangrijk om een gezicht te geven aan de Co-Raad en de bekendheid van de Co-Raad onder leden te vergroten. Jennifer Lam heeft direct na de ALV een bestuursfoto met bestuurskleding gemaakt en van elk bestuurslid apart een professionele foto. Deze foto's zijn geplaatst op de website en verbonden aan onze emailadressen.

4.1.4 Commissie van toezicht Co-Raad (CTCR)

De CTCR bestaat uit oud Co-Raad bestuursleden en functioneert als controle- en adviesorgaan voor het bestuur. Iedere ALV wisselt de samenstelling. Er dient altijd een oud-penningmeester lid te zijn van de CTCR. De CTCR leden blijven o.a. door het lezen van de notulen van de BV op de hoogte van de activiteiten van de Co-Raad. Van de CTCR leden wordt verwacht dat zij de notulen van elke BV door nemen en zo nodig opmerkingen en vragen sturen naar de voorzitter. Alle reacties van de CTCR leden op de notulen worden op de Drive geplaatst. De reacties van de CTCR leden op de notulen zijn een vast agendapunt tijdens de BV, zodat alle tips en opmerkingen onder de aandacht komen van het gehele bestuur en zo nodig kunnen worden omgezet in actiepunten. Drie maanden na de start van het nieuwe bestuur heeft een vergadering met de CTCR leden plaatsgevonden. Tijdens deze vergadering is een update gegeven over de speerpunten. Ook is de begroting gepresenteerd door de penningmeester en is er ingegaan op de stand van zaken betreffende de masterfunctionarissen en Evenementen & PR functionarissen.

4.1.5 Verbeteren sponsorplan

In het afgelopen halfjaar is er gewerkt aan een nieuw sponsorplan voor de Co-Raad. Dit plan is nodig om naar externe partijen een duidelijk beleid te voeren. Voorheen werd de sponsoring geregeld door zowel de penningmeester als de secretaris. Er was daardoor geen eenduidig contact naar de sponsor toe. Ook voor het benaderen van nieuwe sponsors was er nog geen duidelijk plan aanwezig. Deze beide punten wilden wij als bestuur graag aanpakken. Het sponsorplan is op dit moment nog niet in definitieve versie aanwezig maar er is wel een opzet geschreven, welke nog goedkeuring vereist van de rest van het bestuur. Het plan zal in het komende half jaar een definitieve vorm krijgen. We hopen door middel van dit plan een professionelere uitstraling naar de sponsor te creëren. Daarnaast hopen we door een guideline op te stellen voor contact met de sponsors ook een nauwere en professionelere band met de sponsors op te bouwen.

4.1.6 Samenvoegen van agenda, mail en documenten in digitale omgeving

De communicatie binnen de Co-Raad verloopt voornamelijk digitaal. Bestanden werden in het verleden voornamelijk opgeslagen op Dropbox, een online databank waarin documenten en foto's waren ondergebracht. Hiervoor was weer een apart wachtwoord nodig om toegang te verkrijgen. Om de digitale omgeving simpeler en soepeler te laten verlopen is er gekozen om vanuit één digitale omgeving te gaan werken; namelijk die van Google, waar de e-mail en agenda van de Co-Raad reeds ondergebracht waren. Alle bestanden zijn inmiddels overgeplaatst van de Dropbox naar Google Drive, waarin de documenten door alle bestuursleden eenvoudig te vinden zijn en online bewerkt kunnen worden. Ook is het betrekkelijk eenvoudig om de bestanden vanuit Google Drive te koppelen aan de e-mails die intern en extern worden verstuurd. In het komende halfjaar zal een harde back-up worden gemaakt om zo de bestanden van de Dropbox te bewaren en deze op termijn op te heffen.

4.1.7 Aanvragen Profileringsfonds

Het profileringsfonds is een fonds dat wordt bekostigd door de universiteit en dat bedoeld is voor studenten die naast hun studie zich verder ontwikkelen door uitzonderlijke extra curriculaire activiteiten. De Co-Raad kan als een dergelijke activiteit worden beschouwd. Er is een aanvraag gedaan door de penningmeester voor erkenning van de Co-Raad door de Vrije Universiteit. Deze aanvraag omvatte onder andere een voorbeeld van de begroting, een halfjaarverslag van de activiteiten en de statuten van de Co-Raad. Een ander vereiste is dat het lidmaatschap van de Co-Raad verhoogd zou worden naar 5 euro per nieuwe inschrijving. Dit is reeds afgerond en er is geen duidelijke afname in nieuwe studenten die lid worden van de Co-Raad. Een verhoging lijkt daardoor geen barrière opgeworpen te hebben voor de potentiële leden. Nu de aanvraag voltooid is moet er afgewacht worden of de erkenning ook wordt verleend. Zo ja, dan kan in oktober het daadwerkelijke fonds worden aangeschreven.

4.1.8 Bestuurswissel

In de huidige situatie wisselt de helft van het bestuur in juni en de andere helft in december, zoals opgenomen in het huishoudelijk reglement van de Co-Raad (artikel 'structuur' lid 3b). Deze zogenaamde dakpanstructuur heeft tot doel de continuïteit te waarborgen. Het bestuur van de Co-Raad had tot wens de huidige vorm van bestuurswissel kritisch te evalueren en te zoeken naar een mogelijk betere vorm van bestuurswissel, te weten de eenjarige bestuurswissel. Hiertoe heeft een inventarisatie plaatsgevonden bij de bestuursleden van de Co-Raad, waarbij de voor- en nadelen van de dakpansgewijze vorm en de eenjarige wissel werden geïnventariseerd. In de tabel zijn de door de bestuursleden ingebrachte voor- en nadelen weergegeven.

	Voordelen	Nadelen
Dakpansgewijze structuur	<ul style="list-style-type: none"> • Bestuurservaring in het bestuur • Langere inwerkperiode • Kortere overdrachtsperiode nodig • Geen beginnersfouten • Continuïteit / betere overdracht van informatie • Vertrouwd gezicht bij gesprekken met IOO (master functionarissen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tweemaal halfjaarlijkse bestuursjaar • Nieuwe leden net geacclimatiseerd, oude leden vertrekken • Oud bestuur moet wennen aan nieuwe leden • Suboptimale onderlinge samenwerking en binding • → verminderde productiviteit • Nieuw bestuur vaart op beleidsplannen oud bestuur - minder initiatief • Bestuurs(half)jaar is te kort om alle ideeën te realiseren • Twee keer ALV
Eenjarige wissel	<ul style="list-style-type: none"> • Betere team binding • 'Frisse wind' • Eenjarige beleidsplannen: beter uit te werken, te realiseren en te evalueren 	<ul style="list-style-type: none"> • Beginnersfouten en 'opstartproblemen' • Gebrek aan (bestuurs)kennis • Verlies van continuïteit, informatie en ervaring • Uitgebreide overdracht vereist

Tabel : inventarisatie voor- en nadelen van de dakpansgewijze en eenjarige wissel ingebracht door bestuursleden van de Co-Raad.

Tevens is er geïnventariseerd middels een vragenlijst bij een bestuur van een vereniging die wisselt middels een eenjarige bestuurswissel, te weten de Studentenraad van het VUmc.

Tot slot hebben we ook gekeken naar de manier van transitie van een dakpansgewijze wissel naar een eenjarige wissel. Hierbij zijn we tot de conclusie gekomen dat, indien we naar een eenjarige bestuurswissel zouden werken, er een deel van het bestuur een langere termijn moet aanhouden van ten minste 3 maanden (tot maximaal 6) om het nieuwe bestuur in te werken. De overwegingen hiervoor zijn op te vragen bij de Co-Raad.

Bovenstaande in ogenschouw genomen, tezamen met de voorkeuren van de bestuursleden, is er voor gekozen nu geen transitie te laten plaatsvinden naar een eenjarige bestuurswissel. Tijdens de stemming omtrent dakpansgewijze tegen eenjarige bestuurswissel, was de stemmingsuitslag gelijk (vier tegen vier, met onthouding van stemmen door een bestuurslid). Mede doordat de transitie naar eenjarige bestuurswissel nu een langdurig traject is, waarvan voor de helft van de bestuursleden het voordeel niet duidelijk is, is gekozen te blijven bij de dakpansgewijze structuur.

Om zo efficiënt mogelijk te wisselen, heeft het bestuur besloten om de dakpansgewijze bestuurswissel kritisch te evalueren en de nadelen van de dakpansgewijze bestuurswissel te verbeteren. Eén van de zaken die zijn aangepakt is dat de functie van voorzitter vervuld zal worden door de huidige secretaris. Dit betekent dat de secretaris opschuift naar de functie van voorzitter en zodoende de bestuurservaring binnen de Co-Raad meeneemt naar de functie van voorzitter.

4.2 SPEERPUNT EXTERNE COMMUNICATIE

4.2.1 Algemeen

Het overkoepelende doel van dit speerpunt is het creëren van grotere bekendheid van de Co-Raad onder de coassistenten van het VUmc. Dit gaat zowel de sociale als onderwijsgerelateerde taken van de Co-Raad. Bij de communicatie naar coassistenten worden verschillende media ingezet, variërend van onze eigen website tot het gebruik van sociale media. Op deze manier hopen we zoveel mogelijk coassistenten te bereiken. In 2017 maakte de Co-Raad gebruik van de nieuwsbrief, de website, de facebookpagina, de blackboard course, e-mail en de halfjaarlijkse enquête. Deze media waren aan vernieuwing of verbetering toe. Hoe wij dit hebben gerealiseerd staat hieronder beschreven. Alle evenementen worden optimaal gepromoot en regelmatig is er een terugkoppeling naar de coassistenten betreffende het masteronderwijs. Uiteindelijk hopen wij met dit alles dichterbij onze achterban te staan en transparant te zijn over onze taken.

4.2.2 Website

Op de website van de Co-Raad VUmc zijn een aantal nieuwe pagina's toegevoegd het afgelopen half jaar. Al deze pagina's zijn alleen te bekijken met een account van de Co-Raad.

Foto's evenementen

Bij de evenementen worden foto's gemaakt door één van de bestuursleden. Dit wordt aan het begin van het evenement gemeld en de foto's worden binnen een week op de website geplaatst. Zo kunnen leden zien welke workshops er zijn geweest en wordt het aantrekkelijker om een volgende workshop bij te wonen. Ook wordt enkele foto's op de facebook geplaatst met een verwijzing naar de website.

Tips per coschap

In samenwerking met het Co-Raad bestuur van de tweede helft van 2016 hebben wij de pagina 'tips per coschap' gemaakt. Hier staan per coschap handige boeken, websites, apps en andere tips. Het is een uitgebreide pagina geworden met bij elk coschap nuttige informatie.

Evaluaties

Het IOO wilt graag goede terugkoppeling geven aan de studenten betreft de evaluaties van de coschappen. Dit jaar is er gestart met het mailen van de uitkomsten van de evaluaties naar de student toe. In overleg met het IOO hebben wij op de website een pagina gemaakt om een mooi overzicht te geven van de evaluaties. Studenten kunnen zo de informatie die zij eerder via de mail hebben gekregen nogmaals inzien.

CAT

Bij bijna elk coschap wordt er van coassistenten verwacht dat zij een CAT houden. Op deze pagina staat een uitgebreide beschrijving hoe je dit het beste aan kunt pakken. Naast het stappenplan staan er per coschap een aantal voorbeelden van PICO's. Deze zijn bedoeld als inspiratie.

4.2.3 Promotie en terugkoppeling

VGT promotie

Bij eerdere iVGT's heeft de Co-Raad weleens ontbijtkoeken uitgedeeld met het Co-Raad logo erop. Het doel van deze actie was om meer zichtbaar te zijn bij de studenten en meer bekendheid te verkrijgen. Er is nu een bestand opgezet met een planning, begroting en een uitgebreide beschrijving. Zo kan er voor de

iVGT een succesvolle promotieactie plaatsvinden.

Facebook

Op de Facebook zijn afgelopen jaar regelmatig nieuwsberichten geplaatst die aantrekkelijk zijn om te lezen voor geneeskunde studenten. Het streven was hierbij om minstens 3 nieuwsberichten per maand te posten. Ook hebben de masterfunctionarissen gezorgd dat er maandelijks minstens één bericht over het onderwijs werd gepubliceerd. Een aantal van deze berichten leverde een mooi aantal 'likes' op. De tip van de co voor de co is maandelijks gepubliceerd op zowel de Facebook als de website en de nieuwsbrief.

Blackboard

Blackboard is een mooi communicatiemiddel voor de Co-Raad. Als wij op onze course een bericht plaatsen krijgen alle studenten hier een e-mail van. Hier hebben wij meerdere keren gebruik van gemaakt. Helaas gaat het VUmc over van Blackboard naar Canvas. Hier krijgen wij geen eigen pagina. Wij zijn hierover in gesprek om ervoor te zorgen dat wij ruimte krijgen om studenten te bereiken.

Evenementen

Er is bij een aantal evenementen geprobeerd om de verkoop te stimuleren door het evenement betaald te promoten via Facebook. Wij hebben tot op heden geen verbetering van de verkoop gezien met het budget wat wij nu in hebben gezet. Omdat wij hier niet meer geld aan uit willen geven zullen wij in het vervolg de betaalde promotie achterwege laten.

4.2.4 Halfjaarlijkse enquête

Dit jaar hebben er 37 studenten onze halfjaarlijkse enquête ingevuld. Deze enquête wordt gehouden om te kijken hoe de studenten het functioneren van de Co-Raad beoordelen. De volgende punten kwamen naar voren:

- Bijna alle studenten weten van de evenementen af door onze Facebookpagina
- Op 1 student na, wisten de respondenten dat wij ons bezighouden met onderwijs
- De meest genoemde reden om niet naar een evenement te gaan is omdat het tijdstip niet uitkomt
- De studenten die de nieuwsbrief ontvangen, vinden deze informatief en leuk om te lezen
- Redenen om de Co-Raad website te bezoeken is voornamelijk om informatie te vinden over de nieuwe evenementen, maar ook over het onderwijs
- Studenten sturen geen klacht in omdat deze op een andere manier opgelost kan worden, zij deze al als agendapunt inbrengen bij het CGV of het idee hebben dat hier niks mee gebeurt
- Het gemiddelde cijfer dat de respondenten aan de Co-Raad geven is een 7,4

Wij hebben deze punten besproken in de bestuursvergadering. Er kan geconcludeerd worden dat wij te weinig terugkoppeling geven en ons beter in de schijnwerpers mogen zetten. Om dit te verbeteren hebben wij ons meer bezig gehouden met onze mediakanalen.

4.2.5 Praatje B3 studenten

In juni is er een college praatje gehouden voor de bachelor 3 studenten. Om zoveel mogelijk nieuwe leden te werven is er een actie bedacht waarbij studenten kans maakte op een leidraad boekje. Er is een powerpoint presentatie gegeven door Tessa. Aan het einde van het praatje hebben studenten zich ingeschreven. De winnaar van de actie heeft een e-mail ontvangen.

4.3 SPEERPUNT INTERNE COMMUNICATIE

4.3 Interne Communicatie

4.3.1. Omschrijving speerpunt

Interne communicatie was als nieuw speerpunt toegevoegd aan de andere twee speerpunten. Interne communicatie ging over alle communicatie die binnen het bestuur plaatsvindt. Deze definitie werd breder getrokken waarbij ook werd gekeken naar de communicatie met andere organisaties. Onder dit speerpunt vielen ook zaken die meehelpen in het evalueren en en perfectioneren van de communicatie en vergadervaardigheden. Met dit speerpunt zijn we een beter bestuur geworden dat goed met elkaar heeft samengewerkt en goed met elkaar heeft gecommuniceerd.

4.3.2. Teambuilding

Het afgelopen bestuurshalfjaar hebben we één uitje gehad dat in het teken stond van teambuilding. Tijdens dit uitje hebben we eerst gemidjetgolft om de ochtend daarna met een lunch af te sluiten. Alle bestuursleden waren aanwezig en hebben het uitje als zeer positief ervaren. Daarnaast vond op 22 mei de workshop 'Training op maat' plaats. Hier heeft het bestuur van de tweede helft van 2017 nagedacht over nieuwe beleidsplannen. Dit was een erg leerzame en nuttige ervaring.

Een andere manier van teambuilding was door middel van de overdrachtsdag. Deze dag vond plaats in het weekend en is afgesloten met een borrel waarbij de nieuwe leden door middel van een kaartspel elkaar beter hebben leren kennen.

Binnenkort volgt nog een afsluitend uitje om het bestuursjaar af te ronden.

4.3.3. Feedback bestuursleden

Het afgelopen half jaar is er tijdens het tweede gedeelte van de bestuursvergadering een feedbackronde gehouden waarin de bestuursleden feedback hebben gekregen over hun functioneren. De bestuursleden werden verdeeld in drie groepjes, waarbij iedereen met de leden van zijn/haar eigen pijler zat. Allereerst vertelde elk bestuurslid wat zijn of haar sterke punten waren en wat nog een ontwikkelpunt was. Vervolgens gaven de twee leden met wie het bestuurslid veel samenwerkt binnen de pijler hun mening over de sterke punten en verbeterpunten. Toen iedereen klaar was met de feedback binnen de pijler, noemde iedereen op wat hij/zij had meegenomen uit de gesprekken. Vervolgens kreeg ook de rest van het bestuur de kans om hierop aanvullingen te maken. Achteraf werd de feedbackronde geëvalueerd en deze werd positief beoordeeld.

Een dergelijke opzet kan ik de toekomst ook toegepast worden. Een feedbackronde dient minimaal 1x per half jaar plaats te vinden, zodat elk nieuw bestuur een feedbackronde heeft plaatsgevonden ter verbetering van ieders functioneren. Het is aan de bestuursleden zelf om met deze feedback aan de slag te gaan en om te monitoren of er verbetering plaatsvindt.

4.3.4. Samenwerking FSO

Het afgelopen halfjaar hebben we gekeken hoe de samenwerking met een aantal leden van het OFSO nog beter kan. De masterfunctionarissen hebben hierbij een nieuwe vergaderingsgroep samengesteld. Deze groep bestaat uit de mastercoördinator van de Studentenraad (SR) en de studentassessor. Op deze manier wordt goed gebruik gemaakt van elkaars kennis en kan er gewerkt worden aan gezamenlijke doelen. De samenwerking met de Medische Faculteitsvereniging VU (MFVU) hebben we verder geëxploreerd door middel van drie vergaderingen. Er zijn in deze vergaderingen goede ideeën naar voren gekomen voor

verdere samenwerkingsmogelijkheden. Hier zal het komende half jaar nog verder aan gewerkt worden.

4.3.5. Beleidsplannen

Ongeveer een maand voor de ALV hebben de blijvende bestuursleden samen met de nieuwe bestuursleden vergaderd over de nieuwe beleidsplannen. Hiervoor heeft de Co-Raad gebruik gemaakt van de workshop Training op Maat. Tijdens deze workshop hebben we aan de hand van 'the golden circle' van Simon Sinek (het why, what, how model) onze beleidsplannen voor het komende half jaar gevormd. De workshop heeft ons ondersteunt in het brainstormen en vormen van de beleidsplannen. Deze beleidsplannen hebben we vervolgens zelf verder uitgewerkt.

Voorafgaand aan de workshop hebben de vertrekkende bestuursleden een stuk geschreven waarin zij naar voren hebben gebracht wat volgens hun de belangrijke punten zijn om mee te nemen naar het nieuwe bestuursjaar. Hierbij hebben zij ook concrete nieuwe ideeën aangedragen, zodat het blijvende bestuur deze ideeën kon gebruiken bij de workshop.

4.3.6. Overdracht

Ons doel voor het afgelopen half jaar met betrekking tot de overdracht was om de invulling van de overdracht opnieuw te gaan bekijken. In december hebben we een overdrachtsavond georganiseerd voor de nieuwe bestuursleden op maandagavond. Dit bleek echter niet handig, omdat alle leden er al een lange dag op hebben zitten waarna zij veel nieuwe informatie moeten verwerken.

Voor de afgelopen overdracht hebben we daarom de overdracht verplaatst naar een dagdeel in het weekend in plaats van op een doordeweekse avond, namelijk op zondagmiddag. De locatie was café Vrijdag in Amsterdam.

Voorafgaand aan de overdrachtsmiddag hebben de nieuwe leden het witboek toegestuurd gekregen met de opdracht deze goed door te lezen.

De invulling van de overdracht is hetzelfde gebleven: een algemeen deel ondersteund met een informatieve powerpoint en een functiespecifiek deel waarbij je samen zit met degene die je zult opvolgen. Echter hebben we het algemene deel ingekort en zodat er meer tijd is voor het functiespecifieke deel. De overdrachtsmiddag werd afgesloten met een borrel. Deze borrel was voor de introductie van de nieuwe bestuursleden en het afscheid van het oude bestuur. Deze invulling aan de overdracht is ons goed bevallen. Voor de overdracht over een half jaar kan hetzelfde format worden gebruikt.

4.3.7. E-mailadressen

Het afgelopen halfjaar hebben we het tijdens twee bestuursvergaderingen gehad over de verschillende e-mailadressen. De eerste keer was tijdens een brainstorm moment en de tweede keer hebben we een beslissing genomen. Meerdere opties met betrekking tot de e-mailadressen zijn bedacht. Zo zouden we voor de masterfunctionarissen één e-mailadres kunnen hebben waar alle e-mail binnenkomt. Ook voor evenementen & PR zou dit een oplossing zijn. Het punt waar wij echter tegenaan liepen, is dat er nu per e-mailadres vaak mails binnenkomen die dan voor die specifieke persoon bedoeld zijn. Het werken met één e-mailadres maakt dit een stuk ingewikkelder met het beheren van de e-mail. Hierbij is er het gevaar dat de mails bij de verkeerde persoon terecht komen, met als gevolg dat ze niet beantwoord worden. Uiteindelijk zijn we tot de conclusie gekomen dat we de e-mailadressen op de manier willen houden zoals het nu is en dit nu niet gaan veranderen.