

HALFJAARVERSLAG CO-RAAD VUMC

DATUM: 1 juni 2019

Co-Raad VUmc



Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
2 Algemene doelen	4
3 Masteronderwijs	8
4 Evenementen & PR	13

1 Inleiding

Er is alweer een half jaar van het bestuur van de Co-Raad voorbij gevlogen! Dit 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 december 2018 tot juni 2019 (2019-1).

Gedurende deze periode is er gewerkt aan de opgestelde doelen beschreven in het beleidsplan 2019-1. In dit halfjaarverslag zal worden teruggeblikt op deze doelen. Daarnaast zal worden geëvalueerd in hoeverre deze doelen zijn verwezenlijkt.

Dit halfjaarverslag is tot stand gekomen met behulp van de leden van het bestuur Co-Raad VUmc 2019-1:

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

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Co-Raad VUmc 2019-1



2 Algemene doelen

2.1 Professionalisering website

Het doel was onze website aan de hand van de nieuwe huisstijl aan te passen en tegelijk aanpassingen te doen, zodat de website er overzichtelijker en professioneler uit zou komen te zien. Er is contact gezocht met de afdeling 'huisstijl' van het VUmc. Op dit moment is er nog niets duidelijk over de aanpassingen die in onze huisstijl moeten worden doorgevoerd. Wij zullen bericht van hun kant krijgen, mochten hier vorderingen in worden gemaakt. Zelf zullen wij hier echter ook actief achteraan blijven gaan. Omdat nog niet duidelijk is hoe de huisstijl zal worden ingevuld, hebben wij ook nog geen verder contact met Genkgo opgenomen over aanpassingen van de website. Wel staat een bestand op de Google Drive klaar met aanpassingen die wij wensen bij het aanpassen van de website. Het bestuur dat uiteindelijk de wijzigingen zal doorvoeren, kan hier inspiratie uit putten, maar hoeft dit natuurlijk niet één op één over te nemen.

2.2 Cohesie binnen het bestuur

Het doel was het afgelopen half jaar een ontspannen, laagdrempelige en gezellige sfeer binnen het bestuur te creëren, waarin iedereen ook beter op de hoogte zou zijn van elkaars persoonlijke leven. Deze sfeer zou de samenwerking en effectiviteit van ons bestuur ten goede kunnen komen. We hebben dit onder andere bewerkstelligd door vier bestuursvergaderingen bij bestuursleden thuis te organiseren en voor de vergadering met zijn allen te eten. Ook hebben we een aantal keer met (een deel van) het bestuur geborrelt en is er samen met de CTCR een date-diner georganiseerd. Tot slot hebben we een bestuursuitje met overnachting op de planning staan. Dit alles heeft geresulteerd in een fijne, ongedwongen sfeer binnen het bestuur, waarin goed kon worden samengewerkt en gediscussieerd en wat tot een hecht team heeft geleid.

2.3 Afwisseling bestuursvergadering

Updates tijdens bestuursvergaderingen werden af en toe als langdradig ervaren, waardoor de concentratie en betrokkenheid bij de vergadering van medebestuurders kon afzakken. Het was dan ook als doel gesteld te zorgen voor afwisseling in de vergaderingen tussen updates en brainstormsessies. Dit is bereikt door het laten aangeven van de bestuursleden wat voor soort agendapunt zij willen inbrengen (informerend/besluitvormend/brainstorm) en tijdens het maken van de agenda rekening te houden met de afwisseling tussen dit soort agendapunten. Er is nog geprobeerd of het voorbespreken/evalueren van beleidsplannen tussen de updates door goed zou werken m.b.t. afwisseling. Dit werd echter als te onoverzichtelijk ervaren, dus is het gebleven bij afwisseling van updates van de verschillende pijlers. Het bleek dat dit als prettig werd ervaren en de aandacht zo beter bij de vergadering wordt gehouden. Deze afwisseling wordt voortgezet.

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

Middels verschillende wegen hebben wij dit beleidsplan gerealiseerd. Zo zijn wij als bestuur actief aanwezig geweest op onder andere de constitutieborrel van de MFVU, en bij besprekingen binnen de opleiding over onder andere de leerlijn professionele ontwikkeling of de alliantie. Daarnaast hebben wij onze sponsors toegevoegd aan de adreslijst voor het versturen van de nieuwsbrief, zodat ook zij op de hoogte zijn van onze bezigheden en vorderingen. Hun logo is tevens opgenomen in de nieuwsbrief. Tevens hebben wij de constitutiekaartjes geoptimaliseerd. In het bestuursjaar 2018-2 is er een pilot gedaan met het versturen van papieren constitutiekaartjes naar een selecte groep van onder andere

coschapcoördinatoren van enkele leerhuizen en overkoepelende coördinatoren vanuit de opleiding. Om de relatie met andere bestuursorganen, externe relaties en de sponsors te bevorderen hebben we dit het bestuursjaar 2019-1 uitgebreid naar het versturen van 150 kaarten naar een grote groep coschapbegeleiders (artsen en docenten), coschapcoördinatoren, de directie van de opleiding/het IOO, en onze ouders. Tevens hebben wij onze sponsors middels een constitutiekaart op de hoogte gebracht van onze bestuurswissel. Het ontwerp van de kaartjes zelf is ook verbeterd; zo zijn onze contactgegevens hier sinds dit jaar op vermeld. Na het versturen van deze constitutiekaartjes hebben wij veel enthousiaste reacties ontvangen. Naast het verbeteren van de relatie hopen wij hiermee meer bekendheid te creëren en onze toegankelijkheid, ook voor deze doelgroep, te vergroten. Financieel zijn deze constitutiekaartjes binnen het begrote budget gebleven. Mede door het zelf meenemen van de constitutiekaartjes door alle bestuursleden naar hun coschaplocaties konden de verzendkosten beperkt blijven. Het versturen van deze constitutiekaartjes zal het komende bestuursjaar voortgezet worden.

2.5 Een 'groenere' Co-raad'

Tot voor het bestuur 2019-1 nam de Co-Raad duurzaamheid en milieubewustzijn nog niet in acht bij het uitvoeren van haar taken of het organiseren van evenementen. Er werd op evenementen waarbij het avondeten was inbegrepen zowel vegetarisch als niet-vegetarisch gekookt. Sinds dit half jaar zijn wij, gezien men zich in deze tijd meer bezighoudt met gezond en milieubewust leven en wij dat ook belangrijk vinden, ons meer gaan voegen naar deze duurzame en milieubewuste instelling. Dit doel hebben wij behaald door middel van enkel vegetarisch (en zo mogelijk biologisch) te koken. Dit hebben we bij zowel de evenementen als bij het eten voorafgaand aan onze bestuursvergaderingen gedaan. Ook in het vervolg zal deze manier van koken worden gehandhaafd. Daarnaast hebben we geprobeerd om gebruik van duurzame materialen als recyclebare i.p.v. plastic bordjes/bestek te gebruiken bij evenementen. Dit jaar zijn wij niet toegekomen aan het verwezenlijken van de dopper-actie. Wij denken ook dat deze actie op dit moment niet meer goed aan zal slaan, aangezien het reeds door veel andere organisaties is gedaan. Op dit moment denken we nog na over het verduurzamen van onze bestuurskleding. Dit is nu afkomstig van de H&M, waar duurzaamheid niet hoog in het vaandel staat. Hier zullen wij in het jaar 2019-2 verder aan werken.

2.6 Reünie voor alle oud-bestuursleden van de Co-Raad

Dit half jaar zijn wij bezig geweest met het opstarten van de organisatie van een reünie voor alle oud-bestuursleden van de Co-Raad. Deze staat op 1 november 2019 gepland. Begin juni zal er een 'save the date' verstuurd worden naar alle genodigden. Deze reünie zal, naast uiteraard het gezellige aspect, voor ons belangrijk zijn voor het verkrijgen van ideeën en input vanuit oud-bestuursleden die nu als (beginnend) arts hun blik werpen op de opleiding. Zo komen er bijvoorbeeld veel huisartsen, die wellicht een idee hebben over hoe het voor studenten makkelijker gemaakt kan worden om een huisarts te vinden voor het coschap huisartsgeneeskunde. Daarnaast wilt Christa Boer (opleidingsdirecteur) graag een alumnibestand opbouwen, waar de genodigden zich wellicht voor zouden kunnen opgeven.

De taken voor het organiseren van deze reünie zijn verdeeld onder de bestuursleden. Bestuursleden die het komende half jaar in de CTCR plaats zullen nemen, zullen wel nog hun bijdrage leveren aan deze organisatie. De taken zijn als volgt onderverdeeld: Laura van Gessel en Pam Molenaar ontfermen zich over het vinden van een geschikte locatie. Zij zullen tevens nagaan of het mogelijk is om hierin avondeten mee te nemen, of dat we de reünie na het avondeten zullen organiseren. In de komende vergaderingen gaan we dit bespreken. De uitnodiging zal door de E&PR-functionarissen (Manon Priester, Sacha Rowling en Mark Wessels) worden gemaakt. Heleen Jansen en Jesse de Vries gaan zich over de invulling van de avond buigen. Denise Veltkamp zorgt ervoor dat de genodigdenlijst met contactgegevens wordt opgesteld.

In het jaar 2019-2 zullen wij deze organisatie voortzetten en zullen de nieuwe bestuursleden hier actief in betrokken worden.

2.7 Erkenning bestuur

Doel was om te kijken wat de mogelijkheden waren om de bestuursvergoeding voor het bestuur (nu 400 euro per bestuursjaar) meer conform de huidige bezigheden te krijgen. Daarbij werden verschillende opties bekeken. Een van de opties die werd bekeken was om de vereniging officieel te laten erkennen als studentenorgaan door de VU. Dit zou als voordeel voor de vereniging hebben dat de financiële middelen omhoog zouden gaan. Er wordt een grondige inventarisatie gedaan naar de mogelijkheden met betrekking tot erkenning. Hierbij werden alle mogelijke voordelen en nadelen meegewogen, alsmede de praktische haalbaarheid.

Tijdens de BV van 15 april 2019 is gestemd door het bestuur over het voorstel om erkenning aan te vragen voor de vereniging. Tijdens de bestuursvergadering hebben 8 bestuursleden tegen erkenning gestemd en 1 persoon heeft zich onthouden van stemming i.v.m. ziekte. Argumenten die genoemd werden om tegen erkenning te stemmen waren: verlies van de unieke positie binnen de opleiding en daarmee het mogelijk op het spel zetten van inspraak binnen de opleiding, afname van toegankelijkheid van de vereniging door de verplichte verhoging van de contributie en de moeite en tijd die ermee gepaard gaat in vergelijking met de mogelijke opbrengsten. Kanttekening die hierbij werd gemaakt is dat er voor de volgende besturen een taak ligt om te kijken naar de oorzaak van de teruglopende ledenaantallen en welke rol de vereniging kan vervullen voor de studenten en opleiding, en hoe zij zich moet positioneren tussen de opleiding en de studenten. Zodoende kan de vereniging blijven groeien en haar taken blijven vervullen.

2.8 Duurzame begroting

Afgelopen half jaar is bij het opstellen van de begroting en de de aanvraag van de subsidie van het IOO rekening gehouden met de huidige inkomstenstromen. De subsidie wordt gebruikt voor de bestuursvergoedingen, IOO evenementen en een aantal vaste lasten om de vereniging/bestuur draaiende te houden. De inkomsten uit de sponsorovereenkomsten worden momenteel gebruikt voor de overige evenementen, representatiekosten, persoonlijke ontwikkeling en activiteiten binnen het bestuur en promotie van de vereniging. Op die manier zijn de vaste kosten gedekt door de vaste inkomsten (uit subsidie) en de kosten die makkelijker kunnen fluctueren, gedekt door de variabele inkomsten (uit sponsoring).

Daarnaast is er gepoogd goede banden aan te houden met de huidige sponsors om de kans op verlening van de sponsorovereenkomsten zo groot mogelijk te houden. Momenteel is de frequentie dat de penningmeester contact heeft met sponsorcontacten over de evenementen opgevoerd van één keer per kwartaal naar één keer per maand. Daarnaast wordt standaard de nieuwsbrief naar de sponsorcontacten gestuurd en ontvangen de sponsorcontacten twee keer per jaar een constitutiekaart. Tevens is het streven om het bestuur één keer per half jaar voor te stellen aan de sponsors. Bij Me-Doc is dat middels een workshop georganiseerd door Me-Doc, bij de Rabobank middels de organisatie van evenementen (Speeddate de Specialist, De Volgende Stap). Tevens vindt er overleg plaats met de sponsorcontacten over de praktische invulling van het contract (één keer per jaar).

Ondanks deze inspanningen heeft de hoofdsponsor het contract voor volgend jaar niet verlengd. Momenteel is het bestuur op zoek naar een nieuwe (hoofd-)sponsor om de bezigheden van de vereniging ook het komende jaar te kunnen blijven waarborgen.

2.9 Persoonlijke ontwikkeling bestuursleden

Doel was het creëren van momenten waarin bestuursleden professionele vaardigheden opdoen en daarnaast een omgeving bieden die bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van individuele bestuursleden. Het afgelopen half jaar zijn twee succesvolle workshops georganiseerd door externe partijen waarin bestuursleden vaardigheden kunnen opdoen die zij nu en later kunnen toepassen in hun professionele carrière. De vaardigheden geleerd tijdens deze workshops worden momenteel al toegepast tijdens de bestuursvergaderingen. Daarnaast zijn er twee momenten ingepland waarin stil werd gestaan bij de eigen doelstellingen en persoonlijke ontwikkeling. Aan het begin van het bestuursjaar is tevens actief stil worden gestaan bij elkaars persoonlijke doelen en hoe die het beste gerealiseerd kunnen worden. Aan de bestuursleden is gevraagd om feedback te geven op elkaars functioneren, de doelen en de persoonlijke ontwikkeling. Dit beleidsplan zal in de huidige vorm worden voortgezet het komende jaar.

3 Masteronderwijs

3.1 Co-lunches/KTO-lunches

In het bestuursjaar 2018-2 zijn we gestart met een pilot KTO-lunches. Hieruit is gebleken dat je veel informatie over een KTO op een locatie naar boven krijgt zodat deze ter plaatse kan worden verbeterd. Het doel is niet om deze te vergelijken met de andere locaties gezien de vele verschillen. In 2018-2 en 2019-1 hebben er lunches plaatsgevonden op alle locaties (Alkmaar, Haarlem/Hoofddorp, OLVG-west, VUmc). Deze lunches zijn besproken met Hester Daelmans, mastercoördinator, en vervolgens zijn de verbeterpunten teruggestuurd naar de KTO-locatie. Met Hester Daelmans is afgesproken deze lunches elke twee jaar te organiseren, zodat locaties ruim de tijd hebben de verbeterpunten te implementeren. Bij de volgende ronde KTO-lunches kunnen tevens de richtlijnen van het KTO door de opleiding worden meegenomen, deze waren helaas nog niet beschikbaar voor ons het afgelopen jaar. Vanwege alle KTO-lunches is er geen tijd meer geweest voor Co-lunches, dit zal weer worden opgepakt het komende jaar. In de vergaderingen zijn wel opties besproken voor locaties voor een Co-lunch.

3.2 Compensatie voor diensten, ziekteregeling, werkdruk en burn-out

Afgelopen jaren heeft de werkdruk onder coassistenten erg veel aandacht gekregen. Wij kregen ook signalen dat de totale hoeveelheid onderwijsverplichtingen onder coassistenten als zwaar wordt ervaren. Een aantal punten die hierin naar voren kwam was: de totale hoeveelheid vakantie; het totaal aantal uur dat de coassistent aanwezig is op de coschap; de ziekteregeling in de verschillende ziekenhuizen; de compensatie na weekenddiensten. Ten aanzien van deze punten zijn meerdere inventarisaties uitgezet en verzameld. Zo is er een poll uitgezet op Facebook, daarnaast hebben wij samen met het IMS hier onderzoek naar gedaan, en heeft De Geneeskundestudent (DG) een burn-out inventarisatie gedaan. Daarnaast hebben we ook de beschikking gekregen over de evaluatieresultaten van de coschappen. Deze informatie zal gebundeld worden in een rapport en worden gepresenteerd aan Hester Daelmans, mastercoördinator. Het doel is om meer begrip te krijgen voor de situatie en ten aanzien van de compensatie voor diensten en ziekteregeling vaste VU- brede afspraken te creëren. Januari 2019 is dit besproken met de masteropleiding. Hieruit kwam naar voren dat het IOO van mening is dat coassistenten vliegreuen moeten maken en daartoe zien zij geen noodzaak om over te gaan tot aanpassing van vaste compensatie voor diensten. Ditzelfde geldt voor de totale uren die de coassistenten maken. Hierbij werd voornamelijk aangevoerd dat coassistenten ook niet klagen als zij minder uren maken dan is toegestaan. Ten aanzien van de werkdruk is er een werkgroep onder leiding van Ursula Klumpers om dit meer onder de aandacht te brengen. Ten aanzien van de ziekteregeling was Hester Daelmans het wel eens met onze stelling; bepaalde partnerziekenhuizen hanteren deze regels te streng. Het uitgangspunt is dat een coassistent uren mag missen door ziekte, mits de coassistent dit zich kan permitteren gelet op zijn kennisniveau, inhalen hoeft niet altijd. Aangezien wij ons niet kunnen vinden in het stelling van het IOO aangaande de werkdruk en de compensatie, is dit punt overgedragen aan de studentenraad (SR). Tijdens masteroverleggen dient hierop te worden teruggekomen.

3.3 Mentorschap tijdens coschappen

Het beleidsplan van een 'mentorschap per coschap' hebben wij geëvalueerd tijdens een cogroep vertegenwoordigersoverleg (CGV). Uitslagen van de Kahoot laten zien dat 75% van de coassistenten graag een introductiegesprek van een arts zou willen en dat slechts 30% van de coassistent momenteel een introductiegesprek krijgt. Tevens vond 58% dat hij/zij een nuttige tussenbeoordeling had gehad, waarbij maar 45% duidelijke verbeterpunten kreeg. Tijdens de eindbeoordeling werd maar bij 10% teruggeblikt op de tussenbeoordeling. 40% had een mentor/arts die op locatie begeleidde en de voortgang beoordeelde van de coassistent. 92% zou graag een mentor op locatie toegewezen willen krijgen.

Dit is voorgelegd bij Hester Daelmans, zij adviseerde ons dit eerst nog te inventariseren met de ziekenhuizen waar dit al wordt gedaan.

Na het ontvangen van reacties van meerdere ziekenhuizen waarbij een mentorschap al langere tijd is ingevoerd, hebben wij geconcludeerd dat artsen een mentorschap taak niet als een extra last zien en dit niet veel tijd gaat kosten als dit eerlijk is verdeeld over de verschillende artsen die er werken. Vanuit alle ziekenhuizen wordt tevens genoemd dat het begeleiden en beoordelen van een coassistent bij het takenpakket van een arts hoort en dit volgens het mentorsysteem op de beste en meest efficiënte manier voor de arts en voor de coassistent wordt uitgevoerd. Vanuit de mentorsystemen van deze ziekenhuizen is een 'Best Practice' gemaakt. Hierin komt naar voren dat een mentor een coassistent begeleidt door een introductiegesprek, tussenbeoordeling, eindbeoordeling en eventueel PICO begeleiding. De masteropleiding gaat deze 'Best Practice' met alle coschap-coördinatoren bespreken en koppelt in september aan ons terug wat de reacties zijn. Het wordt geen verplichting vanuit de opleiding, maar een tip.

3.4 Didactiek in de kliniek

Er is contact geweest met Anita Jacobs voor een afspraak om te kijken hoe het momenteel staat met de didactische leerlijn in de master. Er is een afspraak gemaakt, maar deze is helaas niet doorgegaan. Er is contact geweest voor een nieuwe afspraak, maar deze is nog niet gemaakt. Komend half jaar wordt dit voortgezet.

3.5 Lange termijn kwaliteit VCP

Vlak na het VCP-onderwijs, voorbereidend onderwijs voor de coschappen, wordt er een evaluatie afgenomen bij de coassistenten om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen. Tijdens deze evaluatie wordt het VCP-onderwijs door de studenten als erg goed beoordeeld. De vraag die wij ons als Co-Raad echter gesteld hebben, is hoe de kwaliteit van het VCP-onderwijs op de lange termijn beoordeeld wordt. Na de bestuurswissel is er vanuit de masteropleiding gezocht naar een nieuwe VCP coördinator. Begin dit jaar is Karin Ebels aangesteld als nieuwe coördinator. Er is al een eerste ontmoeting geweest tussen Pam en Karin, waar een uurtje gebrainstormd is over eventuele verbeteringen in het VCP-onderwijs en de mogelijkheid voor een nieuwe evaluatie. Karin was erg enthousiast over de besproken ideeën en de evaluatie en wil graag verder in gesprek met de Co-Raad hierover. De afspraak nu met haar gemaakt is dat wij als Co-Raad gaan kijken naar de inhoud van het rooster van het VCP-onderwijs. Het is de bedoeling dat wij hier onderdelen uit selecteren waarvan we denken dat deze overbodig zijn of dat deze juist verbeterd kunnen worden. Op basis hiervan kunnen wij een voorstel doen voor een vragenlijst die afgenomen kan worden bij coassistenten die al wat verder in de master zijn, om zo een beeld te krijgen van de lange termijn kwaliteit van het VCP.

Ideeën die Karin en Pam al besproken hebben tijdens de eerste brainstormsessie zijn onder andere: meer casusgericht te werk gaan en meer klinisch te redeneren. Dit kan gedaan worden door bijvoorbeeld te beginnen met anamnese training bij een bepaalde klacht en vanuit daar aansluitend het passende lichamelijk onderzoek klassikaal te oefenen. Vervolgens kan er al een differentiële diagnose opgesteld worden, waarna er besproken wordt welk aanvullend onderzoek gepast zou zijn bij deze casus. Daarna kunnen er voorbeelden van bijvoorbeeld een ECG, een X-thorax of een bloedlab getoond worden, waarbij de studenten gevraagd wordt deze uit te werken. Op deze manier komt meer het hele proces in beeld en leren de studenten echt al denken als een arts en maken ze ook al kennis met de basis van het aanvullend onderzoek.

Zaken die Karin sowieso al door wil gaan voeren in het VCP zijn leren overdragen en nieuwe casuïstiek inbrengen aan de hand van verwijsbrieven. Ook wordt er opnieuw gekeken naar de inhoud van de algemeen lichamelijk onderzoek lessen met de docenten en wordt er gekeken naar eventuele verbeterpunten binnen die lessen.

3.6 Alliantie AMC & VUmc

Het beleidsplan 'alliantie AMC & VUmc' is opgesteld in het kader van de fusie tussen deze twee ziekenhuizen. Als Co-Raad was het ons doel om erop toe te zien dat de coassistenten niet te dupe zouden worden van deze fusie en de kwaliteit van de coschappen gewaarborgd zou blijven.

Binnen dit kader hebben wij gesprekken gehad met Jan de Wolde, coördinator van de alliantie, en de studentenraad en student-assessor van zowel het VUmc en het AMC. In dit gesprek heeft Jan de Wolde aangegeven dat de eerste wave nu officieel afgesloten is en dat er nu evaluatie plaatsvindt van deze eerste wave, welke gebruikt zal worden voor de volgende wave. Als studentenvertegenwoordigers hebben wij gevraagd naar de mogelijkheid om deel te nemen aan deze evaluaties, maar dit bleek helaas niet mogelijk te zijn. Wel heeft Jan de Wolde ons op het hart gedrukt dat wanneer wij feedback of klachten hebben wij hem altijd direct per mail kunnen benaderen en dat hij er vervolgens voor zorgt dat de informatie bij de juiste persoon terecht komt. Tijdens deze vergadering hebben we als VUmc en AMC verschillende punten aangehaald waarvan wij in de wandelgangen begrepen dat deze niet goed verliepen. Voor het VUmc waren dit vooral logistieke en praktische problemen, namelijk dat coassistent geen doktersjas, geen pasjes en geen toegang tot EPIC hadden. Problematisch hierbij is dat wij van de coassistenten zelf, ondanks oproepen op sociale media en de nieuwsbrief, geen enkele klacht binnen gekregen hebben via de officiële kanalen. Dit maakt gericht feedback geven aan Jan de Wolde heel erg lastig. Er is afgesproken dat indien wij klachten krijgen wij hem dit per mail toe zullen sturen.

Eind november 2019 zal er een tweede wave plaatsvinden. In deze wave zullen de afdelingen nefrologie, benigne gynaecologie en klinische reumatologie naar het AMC lateraliseren. Daar tegenover zal maag- en slokdarm oncologie binnen het VUmc ondergebracht worden. Voor de coassistenten van het VUmc zou dit betekenen dat er een onderdeel van het coschap interne geneeskunde zal verdwijnen op de VU. Voor benigne gynaecologie zal een groter onderdeel van het coschap verdwijnen. Met deze tweede wave ontstaat er dus een inhoudelijk probleem waarbij de vraag gesteld moet worden of de kwaliteit van het coschap nog wel voldoende gewaarborgd blijft. In het overleg met Hester Daelmans is dit aan de orde gekomen, waarbij naar voren is gekomen dat er vanuit de opleiding al aandacht besteed wordt aan dit probleem. Binnen de interne geneeskunde zou het verdwijnen van de nefrologie eventueel opgevangen kunnen worden door het komen van de maag- en slokdarm oncologie. Hoewel hierbij wel bedacht moet worden of er zonder nefrologie een volledig beeld van de interne geneeskunde gegeven kan worden. Abel Thijs houdt zich momenteel bezig met de vormgeving hiervan, waarmee nader contact nog plaats zal moeten vinden. Voor het coschap gynaecologie is door Hester Daelmans geopperd een deel van het coschap voor de coassistenten van het VUmc plaats te laten vinden in het AMC, opdat deze ook de benigne kant van de gynaecologie zien.

Tot slot heeft de Co-Raad in het kader van de alliantie een samenwerking met de Studentenraad en Student-Assessor van het AMC geïnitieerd. Binnen deze samenwerking zullen er periodieke overleggen plaatsvinden waarin het reilen en zeilen van de alliantie besproken kan worden. Problemen kunnen aan elkaar voorgelegd worden en er kan samen naar oplossingen gekeken worden. Dit overleg is in principe opgezet voor de alliantie, maar dit overleg zou ook gebruikt kunnen worden voor andere zaken.

3.7 Academische vorming & KTO-terugkomdagen

Vanwege persoonlijke omstandigheden van Pam Molenaar en andere beleidsplannen is het niet gelukt om met dit beleidsplan aan de slag te gaan. Er is contact met voormalig masterfunctionaris Luca Janssen om dit plan nog eens goed door te spreken, om er volgend half jaar mee aan de slag te kunnen.

3.8 Persoonlijke ontwikkeling in de masterfase

Vanuit het idee dat een coassistent tegenwoordig veel tijd besteedt aan extra-curriculaire activiteiten en er van een basisarts verwacht wordt inzicht te hebben in zichzelf, is er gekeken of hierbij de opleiding kan

aansluiten op deze wensen van de coassistent. Tijdens het CGV is onder de coassistenten gepeild wat de wensen waren. Hier kwam uit dat het merendeel van de coassistenten meer aandacht wil voor persoonlijke ontwikkeling in de masteropleiding, maar nog niet duidelijk was in welke vorm. Tijdens het masterstudentenforum is hierover gediscussieerd door de coassistenten met de masteropleiding. Hier kwam naar voren dat coassistenten door middel van meer gesprekken en begeleiding van de tutor aan persoonlijke ontwikkeling kan werken. Dit zou alleen kunnen als de tutor geen beoordeling hoeft te geven over de student, maar samen met de student professionele en persoonlijke ontwikkelpunten gaat opstellen na elk coschap. De masteropleiding is van plan om systematisch toetsen in te voeren in het nieuwe master curriculum en nemen de punten van persoonlijke ontwikkeling door de tutor hierin mee. Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling zal door de aankomende besturen wel nog actief moeten worden besproken met de masteropleiding, zodat hier genoeg ruimte voor blijft. Een ander idee voor persoonlijke ontwikkeling is door hieraan gerelateerde workshops te geven vanuit de Co-Raad, dit plan is nog niet verder uitgewerkt.

3.9 Voorbereiding voor de wetenschappelijke stage

Gezien de verschillen tussen de voorbereidingen voor de wetenschappelijke stage tussen de masteropleidingen in Nederland, is tijdens het CGV getoetst hoe de VUmc coassistenten hierover dachten. Uit deze peilingen kwam dat het merendeel zich niet goed genoeg voorbereid voelt en graag meer ondersteuning wil vanuit de opleiding door middel van face-to-face contacten. Tijdens deze contacten zou er les of ondersteuning gegeven moeten worden in de volgende onderwerpen: basistraining SPSS, training wetenschappelijk schrijven, basisprincipes van onderzoeken. De Co-Raad heeft vervolgens contact opgezocht met Jos Twisk, hoogleraar klinische epidemiologie, die al enige tijd bezig is het met ideeën om deze wetenschappelijke stage te verbeteren. Tijdens dit overleg is een opzet gemaakt voor de voorbereiding op de wetenschappelijke stage. Het huidige plan omvat de organisatie van één ochtend per maand een onderwijsochtend met een optionele verdiepende middag (voor verlengde wetenschapsstage). Elke maand zal een ander onderwerp belicht worden, met een totaal van vier onderwerpen: 'Writing English for publications', 'Opzetten onderzoek/formuleren vraagstelling', 'Analyse en interpretatie 1 & 2'. Dit zal zich drie keer per jaar herhalen (totaal vier keer). Hierdoor kan je elk moment instappen in deze onderwijsdagen en eventueel ook al eerder hiermee starten. Dit plan zal door Jos Twisk met de masteropleiding worden besproken. In deze gesprekken gaat het vooral om logistieke en financiële zaken die nog verder moeten worden uitgezocht. In het volgende jaar zal hier verder vervolg aan worden gegeven. Daarnaast zal er een gesprek volgen met Hans Brulman, coördinator van de wetenschappelijk stage, om over dit onderwerp van gedachten te wisselen.

3.10 Coassistentenvergoeding

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.

Inmiddels is duidelijk dat de coassistentvergoeding 100 euro per maand betreft en alleen van toepassing is wanneer de coassistent stage loopt in een UMC. Het geldt niet tijdens VCP of KTO. Wij kunnen ons vinden in deze huidige regeling en het is conform de CAO. Hierdoor is er door ons geen verdere actie ondernomen. In de toekomst wanneer coschapvergoeding wellicht ook gaat spelen in perifere ziekenhuizen komt dit punt wellicht weer boven tafel.

3.11 Rooster coschappen/KTO

Tijdens verschillende KTO lunches, co-lunches en CGV's is naar voren gekomen dat bij verschillende coschappen het locatiespecifieke 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).

In gesprek met het IOO kwam naar voren dat het rooster in ieder geval 4 weken, maar liefst 6 weken van tevoren beschikbaar moet zijn. Vervolgens is geïnventariseerd tijdens het CGV en onder de bestuursleden van de Co-Raad en de CTCR wanneer zij de roosters van de coschappen ontvangen hadden. Hieruit kwam een algemeen beeld naar voren dat de roosters bij nagenoeg alle locaties en structureel te laat werden verstuurd. Dit is gepresenteerd aan het IOO en zij zullen hier actie op ondernemen en alle locaties hierop aanspreken. Wellicht een idee om dit op een later moment opnieuw te inventariseren.

3.12 iBooks toegankelijk voor iedereen

Tijdens het eerste overleg met Hester Daelmans is besproken of de iBooks ook beschikbaar gesteld konden worden voor studenten zonder een Apple-apparaat. Hester Daelmans heeft toen aangegeven dat deze iBooks om andere redenen misschien zouden verdwijnen. Dit was voor ons reden om niet verder actie te ondernemen op dit beleidsplan. Kort hierna werden de iBooks toch in PDF beschikbaar gesteld op Canvas en waren op deze manier toch toegankelijk voor alle studenten.

4 Evenementen & PR

Algemene evaluatie

Het afgelopen half jaar stonden de volgende evenementen gepland:

24 januari: Stop de bloeding, red een leven

22 februari: VrijMiCo

14 maart: Workshop echografie

11 april: Speeddate de Specialist

3 mei: VrijMico

22 mei: Pubquiz

20 juni: Jan Heijlman Prijs

24 januari: Stop de bloeding, red een leven

Donderdag 24 januari 2019 werd vanuit de Co-Raad de cursus 'Stop de bloeding - red een leven' georganiseerd. Deze cursus is gericht op eerste hulp bij aanslagen en wat te doen bij grote bloedingen, welke oorspronkelijk is opgezet vanuit een initiatief van de American College of Surgeons (ACS). Traumachirurgen (Leo Geeraedts, Georgios Giannakopoulos) van VUmc kregen toestemming om de cursus in Nederland op te zetten en Amerikaanse materialen te mogen gebruiken, wat resulteerde in de eerste cursus in november 2016.

De cursus werd verzorgd door Ingrid Ambagtsheer en Bernard Verwoert in de Medische Faculteit. In 2,5 uur leerden studenten hoe te handelen bij een acute bloeding en welke ABC hierbij hoort. Praktijkvoorbeelden van beide docenten werden besproken en er werd gevraagd naar de ervaring van studenten met acute bloedingen. Onder verschillende omstandigheden werden tourniquets aangelegd en aan het einde werd geoefend met het stelpen van een grote bloeding in een wond. Alle studenten vertrokken huiswaarts met een officieel certificaat van deelname. Wat ons betreft een zeer geslaagde avond, die - gezien de grote belangstelling bij het inschrijven - mogelijk herhaaldelijk vanuit de Co-Raad kan worden georganiseerd!

22 februari & 3 mei: VrijMiCo

We hebben in het afgelopen halfjaar tweemaal de VrijMiCo georganiseerd, beide keren waren er in totaal 25-30 coassistenten aanwezig. Beide VrijMiCo's zijn georganiseerd bij Café Parck, waar iedereen onder het genot van een biertje en een pingpongbal bij kon komen van een drukke week. In het komende halfjaar zullen we weer proberen elke 2 maanden eenzelfde borrel te organiseren, nadien zullen we evalueren of we hiermee door willen gaan. Wat ons betreft waren beide borrels een zeer geslaagde avond en is dit zeker voor herhaling vatbaar!

14 maart: Workshop echografie

Op donderdag 14 maart 2019 werd de workshop 'Echografie' georganiseerd door de Co-Raad VUmc. Eenzelfde workshop is in het jaar daarvoor al georganiseerd in samenwerking met de Co-Raad VUmc. 20 studenten werden ontvangen op de IC van het VUmc, waar zij eerst door dr. Tuinman, IC-arts, een introductiepraatje kregen. Hierna ging men in kleinere groepen langs vier verschillende stations. Aanprikken, hart, FAST en longen werden op fantomen en elkaar geoefend. We hebben veel positieve reacties gehad en willen - gezien de grote populariteit van de workshop - in het najaar eenzelfde workshop organiseren! Studenten waren overwegend positief, vonden de workshop zeer leerzaam en gingen met een handig werkboek huiswaarts.

11 april: Speeddate de Specialist

Op donderdag 11 april 2019 werd het jaarlijkse 'Speeddate de Specialist' georganiseerd door de MFVU en de Co-Raad VUmc. Bijna 40 studenten kwamen bij het kantoor van de Rabobank, in de Mondriaantoren, vijf rondes speeddaten met artsen van de meest uiteenlopende specialisaties. Zo waren er de klassiekers

als huisarts, maar ook de in populariteit winnende specialisaties verslavingsgeneeskunde en cosmetische geneeskunde. Zowel de artsen als studenten gingen naar huis met een glimlach (en sommigen studenten zelfs een semi-arts plekje)!

22 mei: Pubquiz

Op woensdag 22 mei hebben we weer onze halfjaarlijkse Co-Raad VUmc pubquiz georganiseerd! In Café Fest kreeg iedereen voor €9,- eerst een burger en een biertje, hierna kon de strijd om de felbegeerde prijzen beginnen. Verdeeld over 10 teams kraakten 35 coassistenten hun hersenen over vragen als: 'In welke taal betekent het woord 'Mokum' stad?' en 'Waar is een belonefoob bang voor?' Wij vonden het een zeer geslaagde pubquiz. Veel studenten gaven terug dat ze het een erg leuke avond vonden en dat het eten goed in de smaak viel. In het najaar zullen we hoogstwaarschijnlijk een vergelijkbare pubquiz organiseren, zeer waarschijnlijk weer in hetzelfde café aangezien dit erg goed bevallen is.

20 juni: Jan Heijlman Prijs

Ten tijde van het schrijven van dit halfjaarverslag heeft dit evenement nog niet plaatsgevonden.

4.1 Evenementen

4.1.1 Sociale evenementen

Het doel was dit jaar om de VrijMiCo uit te proberen en bij succes te herhalen, en opnieuw de pubquiz te organiseren. Beide zijn gedaan waarmee beide doelstellingen zijn behaald.

4.1.2 Speeddate de Specialist

Doelstelling was om dit jaar ook AIOSSen uit te nodigen. Hiervan zijn er twee gekomen. Het bleek reeds lastig om specialisten zelf te vinden en benaderen, echter blijken AIOSSen nog lastiger te vinden (behoudens via via), gezien je hen lastig vindt via internet of intranet (van het ziekenhuis). Dit doel is dus in mindere mate behaald.

Verder is het evenement uiteindelijk wederom bij de Rabobank gehouden, mede hierdoor was het een succes: zij hebben de catering, tafeltjes en borrel verschaft.

We merkten dat de organisatie kan baten bij meer ervaring van beide besturen (zowel Co-Raad als MFVU). Daarom is er vanuit de Co-Raad geopperd om het evenement volgend jaar naar het tweede halfjaar te tillen: zo hebben zowel de MFVU als de Co-Raad meer ervaring met evenementen organiseren. Echter is uit de evaluatie met de MFVU gekomen dat zij hier geen voordeel in zien: het tweede helft van het jaar zijn zij druk bezig met de introductieperiode, de DIES en alle evenementen hier omheen. De organisatie van Speeddate zou hier dan onder komen te lijden. Omdat nu dit jaar en vorig jaar rond de 40 studenten kwamen (dit is ooit 90 geweest), kan het lonen om te kijken of er eventueel meer energie naar promotie moet.

De avond zelf verliep verder goed, gebruik in de toekomst dus ook zeker het draaiboek en maak een to-do lijst: dit heeft weer bewezen te helpen.

4.1.3 Stop de bloeding - red een leven

Op donderdag 24 januari 2019 is de desbetreffende cursus met succes georganiseerd. Daarmee is mogelijk een nieuw terugkerend evenement op de activiteitenagenda van de Co-Raad VUmc gezet. De doelstelling omtrent dit evenement is daarmee behaald.

4.2 Promotie

4.2.1 Social media

Evenals voorgaande jaren was 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 halfjaar van 2018 is het bereik onder de studenten al vergroot. Deze trend hebben wij afgelopen halfjaar voortgezet, zodat wij zoveel mogelijk studenten kunnen bereiken. Daarnaast wilden wij dit halfjaar meer investeren in persoonlijke communicatie met de coassistenten zodat de lijntjes kort worden gehouden en we meer bekendheid creëren. Om dit te bereiken hebben we een aantal dingen gedaan:

1. Naast Facebook en Instagram zijn we ook ons LinkedIn account gaan gebruiken om de professionele en educatieve kant van de Co-Raad te belichten. Met het LinkedIn account willen we een groot netwerk opbouwen door de jaren heen met professionals die ons in de toekomst misschien ook kunnen helpen met het organiseren van evenementen. Om dit te kunnen bereiken zullen we altijd actief bezig moeten zijn met het toevoegen van zoveel mogelijk coassistenten, AIOS, ANIOS en specialisten. Ook is het belangrijk dat wij op de LinkedIn ook ons evenementen en onderwijs updates blijven plaatsen.
2. Ook zijn we afgelopen half jaar bezig geweest met het maken van een promotiefilmpje. Dit moet een kort filmpje worden van ongeveer één minuut, waar alle belangrijke activiteiten van de Co-Raad in naar voren komen. Dit filmpje kunnen we dan tonen bij symposia en tijdens de VCP-praatjes. Jammer genoeg is het promotiefilmpje nog niet voltooid in dit half jaar, wel hebben we al verzameld wat erin moet komen te staan zodat dit hopelijk volgend half jaar opgepakt kan worden.
3. Co'tje: afgelopen half jaar hebben we elke eerste vrijdag van de maand een co'tje geplaatst op onze instagram. Dit is een 'tegeltje' die qua opzet elke maand hetzelfde is. Daarin staat dan een korte tekst over iets gek of grappigs dat iemand heeft meegemaakt in een coschap. Belangrijk is om af en toe tussendoor te brainstormen met elkaar over nieuwe tekstjes en als iemand een anekdote vertelt die leuk is deze te onthouden en op te schrijven in het bestand wat voor de co'tjes wordt gebruikt.

4.2.2 Nieuwe leden werven

In het laatste half jaar van 2018 hadden we een stuk minder aanmeldingen voor de Co-Raad dan het halfjaar daarvoor. Toch willen wij blijven groeien en meer nieuwe leden aantrekken. Wij hebben het idee dat veel mensen ons na het introductiepraatje tijdens VCP weer vergeten, daarom was het idee om een tweede introductiepraatje te gaan geven tijdens de symposia van jaar 1. Op deze manier krijgen coassistenten weer een reminder en zullen ze ons hopelijk beter onthouden en zich aanmelden als lid. Afgelopen half jaar wilden we dit combineren met het vragen van stemmen voor de Jan Heijlman Prijs. Jammer genoeg worden 'extra' praatjes anders dan stemmen vragen voor de Jan Heijlman Prijs niet gewaardeerd op de symposia, aangezien er ook al veel andere dingen worden uitgedeeld/gezegd. Voor volgend half jaar is het, denken wij, belangrijk om meer evenementen te organiseren waar veel mensen naartoe kunnen komen, zoals: labwaarden, ecg lezen, antibiotica. Dit is relatief eenvoudig te organiseren en hier kunnen veel leden (circa 50) terecht. Deze evenementen moeten ook exclusief voor leden worden, zodat iedereen die komt ook echt lid moet zijn van de Co-Raad.