

# Beleidsplan 2020-2021

Bestuur van IFMSA-VUmc



IFMSA-VUmc

## Inhoudsopgave

1. Voorwoord
2. Algemeen
  - 2.1 Betrokkenheid
  - 2.2 Actualisering
  - 2.3 Verduurzaming
  - 2.4 Kennisbehoud
  - 2.5 Externen
3. Werkgroepen
  - 3.1 Standing Committee on Medical Education
  - 3.2 Standing Committee on Public Health
  - 3.3 Standing Committee on Sexual and Reproductive Health and Rights
  - 3.4 Standing Committee on Human Rights and Peace
  - 3.5 Standing Committee on Summerschool, Internships and Exchanges

## 1. Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt het beleidsplan van International Federation of Medical Students' Associations-Vrije Universiteit Medisch Centrum (IFMSA-VUmc) voor het bestuursjaar 2020-2021. In dit beleidsplan staan onze doelen en focuspunten.

We hopen dat we in dit beleidsplan duidelijk hebben kunnen neerzetten waar wij ons als bestuur komend jaar op willen richten en wat wij willen bereiken.

Hoogachtend,

Het Bestuur van IFMSA-VUmc 2020-2021

Pamela Bannor  
Voorzitter

Wen Hang  
Vicevoorzitter Intern

Eman Boujaid  
Vicevoorzitter Extern

Violet Hubers  
Penningmeester

Dauida Boakye  
Secretaris

Amal Akhnikh  
Werkgroepcoördinator Standing Committee on Public Health

Ghita Benjelloun  
Werkgroepcoördinator Standing Committee on Summerschools, Internships & Exchanges

Büşra Yildiz  
Werkgroepcoördinator Standing Committee on Human Rights and Peace

## 2. Algemeen

### 2.1 Betrokkenheid

Zonder onze leden is er geen vereniging. Omdat ze zo belangrijk voor ons zijn, wordt hun betrokkenheid te allen tijde gewaardeerd. In het kader van betrokkenheid willen wij de stem van onze leden laten doorklinken in alle aspecten van de vereniging. De haalbaarheid van dit doel is voor één bestuursjaar niet reëel. We denken echter wel dat we dit jaar een stapje dichterbij dit doel kunnen komen.

De mening van de leden willen we zoveel mogelijk persoonlijk te horen krijgen. Dit zal bewerkstelligd worden door zoveel mogelijk persoonlijke gesprekken te houden met onze leden. De werkgroep coördinatoren zullen gedurende het jaar om de drie maanden gesprekken inplannen met de leden waar idealiter de Vicevoorzitter Intern ook deel van uitmaakt, en anders een ander Dagelijks Bestuurslid. Wegens tijdsefficiëntie zullen deze gesprekken afwisselend een-op-een en in groepsverband plaatsvinden.

We zijn er ook van op de hoogte dat bepaalde metingen makkelijker met enquêtes zijn bij te houden, niet alleen voor efficiënt *time management*, maar ook wegens de privacy van onze leden.

We willen dat onze leden op een vrije manier feedback kunnen geven op het Dagelijks Bestuur, de werkgroep- en commissievoorzitters. Er zal om die reden een halfjaarlijkse enquête beschikbaar zijn die de anonimiteit van onze leden zal waarborgen. Naast feedback willen we ook de volgende punten bij de leden evalueren: de waardering die onze vrijwilligers voelen, hoe goed ze vinden dat er met hun input wordt omgegaan, hoe efficiënt besluitvorming verloopt, hoe makkelijk het is om een project op te zetten en hoe de leden vinden dat de interne communicatie verloopt.

Tijdens ledenvergaderingen zullen de leden de kans krijgen om deze enquêtes in te vullen, zodat we de mening van de meeste leden kunnen vastleggen en een representatieve feedback kunnen ontvangen.

In deze tijden waarin de collegezalen en andere ontmoetingsplekken voor onze vergaderingen plaats moeten maken voor online platformen, is het van belang om ons ook hieraan aan te passen. Onze leden zullen daarom ook meer online verbinding met elkaar moeten maken. Om meer cohesie binnen en tussen de werkgroepen te creëren, willen wij onze Instagram, Facebook, LinkedIn en Snapchat accounts actief gebruiken in samenwerking met de leden. Deze platformen representeren immers IFMSA-VUmc, dus zijn onze leden de perfecte kandidaten om een bijdrage te leveren aan de inhoud en vorm van wat er gepost wordt. Dit zal vooral met het doel zijn om de samenwerkingen tussen commissieleden te bevorderen en externen te enthousiasmeren voor onze activiteiten. Zo willen wij op Instagram eens per week een post en/of Instagram story maken waarin één van onze commissies een foto deelt van een vergadering, activiteit of teambuilding. Hierbij kunnen ze een korte update geven over hetgeen waar ze momenteel mee bezig zijn, gericht op o.a. externen. Ook willen we gebruik maken van Instagram stories waarbij leden ook meerdere filmpjes in kunnen sturen waar ze in het kader van het concept 'Een dag met..' laten zien hoe het er bij de activiteiten op dat moment aan toe gaat.

Niet alleen de leden, maar ook het bestuur zal regelmatig een update geven of ‘Een dag met..’ filmen. Op Instagram zal dit meer gericht zijn op onze externen en potentiële leden. Op onze Snapchat zal dit meer gericht zijn op onze huidige leden.

De motivatie om betrokken te zijn bij de vereniging willen we bij onze leden vergroten door meer gebruik te maken van The Standing Committee of Social Activities (SCOSA). SCOSA moet voor én door de leden zijn. We willen graag meerdere leden van verschillende werkgroepen met elkaar verenigen via SCOSA. Sociale activiteiten zijn laagdrempelige manieren voor de leden om elkaar te betrekken in de projecten waarmee ze bezig zijn. Ook denken we dat SCOSA-activiteiten de leden dichterbij het bestuur kunnen brengen. Wij willen als bestuur de leden het gevoel geven dat ze het bestuur gemakkelijk kunnen benaderen.

Het bovenstaande doelt voornamelijk op de lokale betrokkenheid van onze leden, maar we hopen dit in het kader van het Meerjarenplan IFMSA-NL 2019-2022 ook te bewerkstelligen op Nationaal én Internationaal niveau. We merken dat de leden van onze comité (inter)nationaal niet erg betrokken zijn. Zo vinden we de opkomst van onze leden tegenvallen in de periode rondom de Algemene Vergaderingen en merken we dat de aanmeldingen voor (inter)nationale activiteiten erg gering zijn. Om meer animo hiervoor te creëren willen we tijdens Ledenvergaderingen en werkgroepvergaderingen stil staan bij de mogelijkheden die beschikbaar zijn op (inter)nationaal niveau. Hiervoor kunnen we ervaren enthousiasten uitnodigen om wat over de evenementen te vertellen en zo kunnen onze leden ook goed antwoord krijgen op hun mogelijke vragen. Ook zouden we vooral de leden persoonlijk willen uitnodigen en bemoedigen om deel te nemen aan (inter)nationale activiteiten. Hier willen we onze werkgroep coördinatoren en Vicevoorzitter Intern voor inschakelen. Teambuildings lijken ons hier ook goede momenten voor. We hopen hierdoor dat we de leden kunnen enthousiasmeren om deel te nemen aan nationale en internationale activiteiten.

## **2.2 Actualisering**

In verband met het coronavirus hebben sommige projecten de afgelopen maanden geen doorgang kunnen vinden. In onze bestuurstermijn zullen wij op zoek gaan naar (digitale) alternatieven voor een deel van onze projecten. Om een aantal voorbeelden te noemen: sommige lessen op middelbare scholen kunnen ook in digitale vorm aangeboden worden. Gezien de huidige situatie omtrent de corona pandemie, lijkt het ons ook niet realistisch dat basisscholen komend voorjaar naar het VUmc kunnen komen voor een Teddy Bear Hospital. Misschien is het wel mogelijk om dit project in kleinschalige vorm op andere locaties plaats te laten vinden, bijvoorbeeld op scholen zelf.

Daarnaast is het belangrijk om goed na te gaan welke projecten nog wel, en welke juist niet meer actueel zijn. Als sommige projecten niet meer goed aansluiten bij onze vereniging of weinig aanmeldingen trekken, kan het efficiënter zijn om deze projecten op te heffen en de tijd, die hierdoor vrijkomt bij vrijwilligers, te besteden aan projecten die

wel goed aansluiten op de actualiteit. Voorbeelden hiervan die we willen verkennen zijn projecten gerelateerd aan *Black Lives Matter* en mentale gezondheid. De werkdruk die studenten ervaren, is hoog en burn-outklachten onder jongeren zijn een groeiend probleem. Zodra de ledenwerving voorbij is, gaan we samen met onze oude en nieuwe leden binnen werkgroepvergaderingen brainstormen over de mogelijkheden. Verder willen we de website beter actueel houden. Een voorbeeld is de aanmeldknop die het hele jaar door op de website stond, ook als er op dat moment geen ledenwerving was. We hebben gemerkt dat dit tot veel verwarring leidt bij potentiële nieuwe leden en dat het van belang is de website up-to-date te houden. Ten slotte willen we ook op de sociale media accounts van IFMSA-VUmc meer inspelen op de actualiteit. Het streven is om minstens eenmaal per week iets te posten. Dit kan bijvoorbeeld gaan over een project dat op dat moment wordt georganiseerd, een leuk feitje over IFMSA of om aandacht te vestigen op zogeheten *international focus days*. Met deze frequente updates zorgen we ervoor dat wij als IFMSA-VUmc en onze doelen meer aandacht krijgen.

### 2.3 Verduurzaming

IFMSA-VUmc zet zich in voor global health. Klimaatverandering vormt een grote bedreiging voor de volksgezondheid wereldwijd. Graag verkennen wij daarom in onze bestuurstermijn ook de mogelijkheden om over te stappen naar een duurzame bank, die het geld van haar klanten investeert in projecten met een positieve impact op duurzaamheid en de samenleving. Binnen IFMSA-NL is één ander comité al overgestapt naar een duurzamere bank. Ook werken steeds meer comités binnen IFMSA-NL met een voornamelijk digitale boekhouding en digitale declaratieformulieren, hetgeen papierverbruik vermindert en daardoor duurzamer is. Middels penningmeesteroverleggen willen wij kijken hoe zij dit hebben aangepakt en of wij binnen IFMSA-VUmc in onze bestuurstermijn soortgelijke stappen kunnen zetten.

Door het implementeren van de Green Deal van Act4Health, die wij onlangs hebben ondertekend, willen we binnen onze vereniging de vrijwilligers actief betrekken bij het inzetten voor projecten over klimaatverandering en gezondheid. We zullen dit doen door een taskforce of commissie op te richten die zich bezighoudt met verduurzaming binnen onze comité en faculteit om deze manier awareness te verspreiden over klimaatverandering en gezondheid. Hierbij zullen we de volgende documenten als leidraad nemen: de Green Deal IFMSA-NL, het Policy Document Klimaatverandering en Gezondheid en het Meerjarenplan IFMSA-NL.

### 2.4 Kennisbehoud

Kennisbehoud is cruciaal voor een gemakkelijke overdracht en het versimpelen van het starten met projecten.

Voor het behoud van kennis willen we het als volgt gaan doen:

### *Methodiek kennisbehoud*

Wij willen de handboeken dit jaar updaten en deze meer frequent aanpassen. De reden dat wij zowel de bestuurs- als de commissie-handboeken, niet pas aan het eind van het bestuursjaar willen aanpassen, is dat zij veel informatie bevatten die doorgegeven moet worden tijdens de overdracht aan nieuwe (bestuurs)leden. Ook kan al deze informatie gedurende het jaar vergeten worden doordat sommige taken, gedurende het jaar, niet veel worden uitgevoerd.

Met ingang van dit bestuursjaar zouden we ook graag willen dat werkgroepen handboeken bijhouden en die, indien nodig, ook blijven bijwerken na een project. Zo kunnen dingen die anders gelopen zijn, tijdens een project, meegenomen worden naar het volgende jaar. Zo is het ook duidelijk voor nieuwe commissieleden wat het project inhoudt en hoe zij deze projecten het beste kunnen organiseren.

De handboeken komen als volgt tot stand:

- De werkgroep-coördinator zal samen met de commissieleden overleggen wat er anders is gegaan dan gedacht aan het begin van het jaar;
- Vervolgens zullen zij met zijn allen samenwerken aan het handboek;
- Na afloop van het project evalueren zij nog eens hoe het project is verlopen. Als er verbeterpunten zijn, zullen deze verwerkt worden in het handboek. Aan de hand hiervan kunnen zij ook zien of de doelen zijn bereikt;
- Van deze evaluatie zal ook een schriftelijke samenvatting geschreven moeten worden om dit gemakkelijker op te nemen in het (half)jaarverslag. Zo is alle informatie over de voortgang en verdere ontwikkelingen snel terug te vinden.

De handboeken moeten minstens de volgende punten bevatten:

- De inhoud van het project (voorwoord);
- Een inhoudsopgave van alle onderwerpen die besproken worden;
- De rol van de commissieleden en de commissievoorzitter;
- De inhoud van alle taken die in het project te vinden zijn;
- Een stappenplan voor het organiseren van het project;
- Een tijdslijn voor het organiseren van het project;
- De doelen die de leden hebben voorafgaand aan het project;
- Een evaluatie van het project;
- Handtekeningen van alle leden, die het handboek in elkaar hebben gezet, zodat er duidelijk is dat er ingestemd is met hoe het handboek in elkaar is gezet;
- Een referentielijst;
- Een appendix met alle bijlagen.

Het doorgeven van de handboeken bij de overdracht, van nieuwe leden, commissie-voorzitters en werkgroep-coördinatoren, is essentieel zodat er zo duidelijkheid is over wat een ieder moet doen en wat de verwachtingen van deze persoon zullen zijn.

Wij verwachten dat de handboeken periodiek bijgewerkt moeten worden. Deze periode verschilt per project, maar dit zou in ieder geval voor en na het verloop van het project moeten zijn. Ook willen we dat de handboeken uiteindelijk volledig en actueel zijn voordat er een nieuwe overdracht van het bestuur plaatsvindt. Hierdoor worden onnodige verwarringen voorkomen en kan er een zorgeloze overdracht plaatsvinden.

## 2.5 Externen

Binnen IFMSA-VUmc is het van groot belang om relaties met externen in stand te houden en daarom is dit ook een belangrijk doel voor het bestuur van IFMSA-VUmc 2020-2021. Naast het behouden van de contacten die al zijn vastgesteld, is het ook van belang om nieuwe contacten te leggen met potentiële partners en sponsors. Door middel van het vergroten van onze bekendheid hopen wij zo nieuwe sponsors te werven.

### *Bekendheid vergroten*

Het is van belang om IFMSA-VUmc zo goed mogelijk te promoten om onze naamsbekendheid te vergroten. Wij zijn van plan om dit doel te bereiken door de volgende acties:

- De LinkedIn pagina van IFMSA-VUmc actief te maken;
- Reguliere social media posts plaatsen op Instagram en Facebook;
- Het posten van 'mini vlogs' op social media waarin leden de mogelijkheid hebben om zichzelf voor te stellen en wat leuks te vertellen over hun werkgroep/project om nieuwe leden te werven.
- Het reposten van social media posts van andere comités en IFMSA-NL en wederzijds aandacht vragen voor onze social media campagnes.

### *Sponsorwerving*

Momenteel is de bank ABN-AMRO de hoofdsponsor van IFMSA-VUmc. Na nader overleg zijn wij als IFMSA-VUmc van mening dat een sponsor van IFMSA-VUmc dezelfde normen en waarde moet delen als die van IFMSA, namelijk dat Global Health erg van belang is. Helaas is dat momenteel niet het geval voor ABN-AMRO en zijn wij diens gevolg op zoek naar een nieuwe hoofdsponsor. Wij zijn van plan om een geüpdatet document in elkaar te stellen waarin alle eerder benaderde sponsors te vinden zijn. Zo kunnen wij zien wie er nog niet benaderd is. Als gevolg hiervan kunnen wij contact opnemen met oud-sponsors om een mogelijke nieuwe samenwerking te bespreken. Daarnaast zullen wij ook contact opnemen met bedrijven waarbij duurzaamheid van belang is die niet eerder benaderd zijn om een eventuele samenwerking te bespreken.

Ook zal de Vice Voorzitter Extern dit jaar een document in elkaar zetten waarin stapsgewijs staat uitgelegd hoe een sponsor het best benaderd kan worden en wat de verschillen zijn tussen het benaderen van een sponsor voor een project of voor IFMSA-VUmc in zijn geheel.



## 3. Werkgroepen

### 3.1 Standing Committee on Medical Education

De Standing Committee on Medical Education (SCOME) is de werkgroep die zich bezighoudt met aanvullend onderwijs naast de medische studie. Hierbij wordt extra aandacht geschonken aan onderwerpen die minder goed of niet aan de orde komen tijdens de studie. Dit wordt gedaan aan de hand van workshops en talencursussen. De commissies binnen SCOME zijn: Medisch Spaans, Breaking the Silence én Get Practical.

#### Algemene doelen binnen de werkgroep

- Stijgende lijn in participatie en betrokkenheid van de leden en saamhorigheid
- Duidelijkheid bij de leden over het aankomende commissie jaar
- Projecten consistent evalueren en verbeteren
- Persoonlijke ontwikkeling van leden stimuleren

#### Stijgende lijn in participatie en betrokkenheid van de leden en saamhorigheid

Voor een productief en geslaagd commissie jaar zijn de verbondenheid en goede samenwerking tussen de leden, kennis over de projecten en de impact van onze georganiseerde projecten een goede graadmeter. Het is daarom van belang de focus op deze punten te leggen dit bestuursjaar.

Voor meer participatie en betrokkenheid is de verbondenheid tussen de leden een *must*. Dit jaar willen wij drie SCOME vergaderingen organiseren en daar aansluitend aan een teambuilding. Tijdens deze vergaderingen geven de leden elkaar updates over hun project en kunnen (in hybride groepen) elkaar tips geven en brainstormen over oplossingen als er problemen zijn. Op deze manier kunnen struikelblokken, die binnen de commissies aanwezig zijn, worden overwonnen en versterkt dit de samenwerking tussen de SCOMedians.

Verder zal er over het gehele jaar gevraagd worden of de leden behoefte hebben aan trainingen. Deze kunnen dan gegeven worden tijdens de SCOME vergaderingen.

Om de drempel voor contact tussen de leden te verlagen en hun samenwerking te stimuleren, zijn teambuildings van belang. Deze teambuildings zorgen voor een hoop enthousiasme en energie bij de leden om weer aan de slag te gaan met de projecten. Deze sociale interactie is onder andere ook van belang om het netwerk van de leden te vergroten.

Doordat de leden bewust zijn over het belang van de projecten en doordat er een goede samenwerking wordt gestimuleerd, zullen de projecten naar een hoger niveau worden getild en kunnen wij de impact van de projecten vergroten.

Naast de SCOME vergaderingen zullen de leden ook afwisselend op de LV een update geven over hun commissie. Dit, om hun betrokkenheid binnen de vereniging en hun verantwoordelijkheidsgevoel voor het slagen van het project te stimuleren.

### **Duidelijkheid bij de leden over het aankomende commissie jaar**

IFMSA-NL is een grote overkoepelende vereniging die zowel nationaal als lokaal actief vergaderingen en projecten organiseert. Dit kan in het begin voor de nieuwe leden vrij overweldigend zijn. Het is daarom van belang om een overzicht te geven over de verschillende soorten vergaderingen, projecten en een duidelijke uitleg over de hiërarchie binnen IFMSA-NL. Als er duidelijkheid is en een overzicht is het uitnodigender voor de leden om ook nationaal en lokaal betrokken te zijn. Dit overzicht wordt gedocumenteerd en met de leden gedeeld.

Daarnaast wordt er veel gebruik gemaakt van de mail en drive om het archief bij te houden. Deze worden dan ook in samenwerking met de commissievoorzitters opgeschoond en geordend. Dit, zodat de leden met een frisse lei kunnen beginnen en een goed overzicht kunnen hebben.

Om de commissievoorzitters de commissie zo goed mogelijk te laten begeleiden, zullen wij met elke commissievoorzitter een gesprek inplannen om hun functie en het project te bespreken en een jaarschema en/of plan van aanpak te maken. Deze worden gedeeld binnen de commissie en wordt er na een bespreking en brainstormsessie de nodige aanpassingen gemaakt om zo de andere commissieleden te betrekken in het verloop van het project.

Aan het eind van het jaar zal er door elke commissie een handboek gemaakt worden, zodat alle belangrijke overdrachtpunten gedocumenteerd kunnen worden. Zo kan de opstart van de volgende commissie soepeler verlopen.

### **Projecten consistent evalueren en verbeteren**

Om ons einddoel van dit commissie jaar, een geslaagd project met grote impact, te bereiken, is het van belang te blijven evalueren. Wij zullen drie commissie evaluaties inplannen in het jaar. Aansluitend hieraan wordt er een teambuilding door afwisselend twee commissieleden georganiseerd. Tijdens deze commissie evaluatie zullen wij het hebben over de voortgang van het project zelf, de samenwerking binnen de commissie en maken wij de nodige verbeteringen.

### **Persoonlijke ontwikkeling van leden stimuleren**

Een commissie jaar binnen IFMSA-VUmc is niet alleen een jaar waarin je een project organiseert. Het is ook een jaar waarin je jezelf als persoon kan ontwikkelen, vaardigheden kan leren en sociale contacten kan maken. Deze persoonlijke ontwikkeling

zouden wij als coördinatoren willen stimuleren door een vragenlijst op te stellen waarin de leden worden begeleid in het stellen van een persoonlijk doel. Doelen geven duidelijkheid en zorgen voor groei. Op deze manier kunnen de leden met een duidelijke visie bewust acties ondernemen voor een betere zij. Wat deze zelfontwikkeling zal inhouden, beslist het commissielid zelf. Wij, als coördinatoren, zullen hun voortgang hierin bijhouden en de nodige begeleiding geven indien gewenst.

### **Doelen binnen de lopende projecten**

#### *Medisch Spaans*

Binnen de commissie willen wij dit jaar de lessen online verzorgen. Het doel is om dezelfde docent als vorig jaar te benaderen en de deelnemers van vorig jaar als eerste te benaderen om te vragen of zij dit jaar mee zouden willen doen. Vorig jaar is het namelijk niet door kunnen gaan vanwege de COVID-19 uitbraak.

#### *Get Practical*

Binnen de commissie willen wij kijken welke mogelijkheden er zijn om de projecten door te laten gaan. In verband met de pandemie lijkt het lastig te worden om de cursussen plaats te laten vinden, wellicht hebben de commissieleden creatieve ideeën om het contact tussen deelnemers te vermijden.

#### *Breaking the Silence*

Binnen de commissie willen wij dit jaar de lessen online verzorgen. Het doel is om in contact te gaan met de Hogeschool van Utrecht en samen te kijken naar mogelijkheden voor de online lessenreeks.

## **3.2 Standing Committee on Public Health**

De werkgroep Standing Committee on Public Health (SCOPH) is een werkgroep die zich bezighoudt met de publieke gezondheid. Op dit moment zijn er vier commissies binnen SCOPH die diverse projecten organiseren, gericht op de verbetering van de publieke gezondheid. Door de projecten op deze manier in te delen zijn ze in de praktijk het beste uitvoerbaar.

### **Algemene doelen binnen de werkgroep**

- Stijgende lijn in participatie en betrokkenheid van de leden en saamhorigheid
- Duidelijkheid bij de leden over het aankomende commissie jaar
- Projecten consistent evalueren en verbeteren
- Persoonlijke ontwikkeling van leden stimuleren
- Small Working Group 'Mental Health' opzetten binnen IFMSA-VUmc

### **Stijgende lijn in participatie en betrokkenheid van de leden en saamhorigheid**

Voor een productief en geslaagd commissie jaar zijn de verbondenheid en goede samenwerking tussen de leden, kennis over de projecten en de impact van onze georganiseerde projecten een goede graadmeter. Het is daarom van belang de focus op deze punten te leggen dit bestuursjaar. SCOPH is een werkgroep met de meeste leden

binnen ons comité. Dit vraagt naar een andere manier van aanpak, maar geeft ook veel mogelijkheden.

Voor meer participatie en betrokkenheid is de verbondenheid tussen de leden een must. Dit jaar wil ik drie SCOPH vergaderingen organiseren en daar aansluitend aan een teambuilding. Tijdens deze vergaderingen geven de leden elkaar updates over hun project en kunnen (in hybride groepen) elkaar tips geven en brainstormen over oplossingen als er problemen zijn. Op deze manier kunnen struikelblokken, die binnen de commissies aanwezig zijn, worden overwonnen en versterkt dit de samenwerking tussen de SCOPHeroes.

Daarnaast is voor de betrokkenheid van de leden onder andere hun kennis van belang. Primair is dit kennis over public health zelf, maar dit kan ook kennis zijn over vaardigheden als commissie lid. Aan het begin van hun commissie jaar wil ik een mini interactieve sessie geven of laten geven waarin de leden actief nadenken over het onderwerp public health. Hierbij zullen zij nadenken over wat public health voor hen betekent, welke uitdagingen er momenteel zijn en wat zij als individu, maar ook binnen de werkgroep en vereniging kunnen doen om public health te verbeteren. Zo'n sessie stimuleert het bewust stilstaan bij het bereiken van ons grotere doel, het verbeteren van public health. Hiervoor zullen wij een actieplan maken en na elke SCOPH vergadering zullen enkele SCOPHeroes samenwerken voor een mini-project, denk aan een instagram post voor awareness of een (online) wandeltocht organiseren om geld in te zamelen voor een goed doel. Belangrijk hierbij is dat de leden dit zelf invullen aan de hand van hun interesses.

Verder zal er over het gehele jaar gevraagd worden of de leden behoefte hebben aan trainingen. Deze kunnen dan gegeven worden tijdens de SCOPH vergaderingen.

Om de drempel voor contact tussen de leden te verlagen en hun samenwerking te stimuleren, zijn teambuildings van belang. Deze teambuildings zorgen voor een hoop enthousiasme en energie bij de leden om weer aan de slag te gaan met de projecten. Deze sociale interactie is onder andere ook van belang om het netwerk van de leden te vergroten.

Doordat de leden bewust zijn over het belang van de projecten en doordat er een goede samenwerking wordt gestimuleerd, zullen de projecten naar een hoger niveau worden getild en kunnen wij de impact van de projecten vergroten.

Naast de SCOPH vergaderingen zullen de leden ook afwisselend op de LV een update geven over hun commissie. Dit, om hun betrokkenheid binnen de vereniging en hun verantwoordelijkheidsgevoel voor het slagen van het project te stimuleren.

### **Duidelijkheid bij de leden over het aankomende commissie jaar**

IFMSA-NL is een grote overkoepelende vereniging die zowel nationaal als lokaal actief vergaderingen en projecten organiseert. Dit kan in het begin voor de nieuwe leden vrij overweldigend zijn. Het is daarom van belang om een overzicht te geven over de

verschillende soorten vergaderingen, projecten en een duidelijke uitleg over de hiërarchie binnen IFMSA-NL. Als er duidelijkheid is en een overzicht is het uitnodigender voor de leden om ook nationaal en lokaal betrokken te zijn. Dit overzicht wordt gedocumenteerd en met de leden gedeeld.

Daarnaast wordt er veel gebruik gemaakt van de mail en drive om het archief bij te houden. Deze worden dan ook in samenwerking met de commissievoorzitters opgeschoond en geordend. Dit, zodat de leden met een frisse lei kunnen beginnen en een goed overzicht kunnen hebben.

Om de commissievoorzitters de commissie zo goed mogelijk te laten begeleiden, zal ik met elke commissievoorzitter een gesprek inplannen om hun functie en het project te bespreken en een jaarschema en/of plan van aanpak te maken. Deze worden gedeeld binnen de commissie en wordt er na een bespreking en brainstormsessie de nodige aanpassingen gemaakt om zo de andere commissieleden te betrekken in het verloop van het project.

Aan het eind van het jaar zal er door elke commissie een handboek gemaakt worden, zodat alle belangrijke overdrachtspunten gedocumenteerd kunnen worden. Zo kan de opstart van de volgende commissie soepeler verlopen.

### **Projecten consistent evalueren en verbeteren**

Om ons einddoel van dit commissie jaar, een geslaagd project met grote impact, te bereiken, is het van belang te blijven evalueren. Ik zal drie commissie evaluaties inplannen in het jaar. Aansluitend hieraan wordt er een teambuilding door afwisselend twee commissieleden georganiseerd. Tijdens deze commissie evaluatie zullen wij het hebben over de voortgang van het project zelf, de samenwerking binnen de commissie en maken wij de nodige verbeteringen.

### **Persoonlijke ontwikkeling van leden stimuleren**

Een commissie jaar binnen IFMSA-VUmc is niet alleen een jaar waarin je een project organiseert. Het is ook een jaar waarin je jezelf als persoon kan ontwikkelen, vaardigheden kan leren en sociale contacten kan maken. Deze persoonlijke ontwikkeling zou ik als coördinator willen stimuleren door een vragenlijst op te stellen waarin de leden worden begeleid in het stellen van een persoonlijk doel. Doelen geven duidelijkheid en zorgen voor groei. Op deze manier kunnen de leden met een duidelijke visie bewust acties ondernemen voor een betere zij. Wat deze zelfontwikkeling zal inhouden, beslist het commissielid zelf. Ik, als coördinator, zal hun voortgang hierin bijhouden en de nodige begeleiding geven indien gewenst.

### **Small Working Group 'Mental Health' opzetten binnen IFMSA-VUmc**

Binnen de werkgroep SCOPH merk ik dat we de actualiteit missen. Een mooi project die geheel past in het plaatje van de pandemie waarin wij op dit moment leven is, Mental Health. Dit project zou ik dit bestuursjaar graag willen opzetten binnen IFMSA-VUmc. Dit zal niet vallen binnen een specifieke werkgroep en zal ook geen commissie worden, maar een Small Working Group (SWG). Dit is een vorm van een project die lokaal opgezet kan

worden waarbij leden van verschillende werkgroepen aan mee kunnen doen naast hun eigen werkgroep. Als er genoeg enthousiasme is dan kunnen wij van start gaan, een plan van aanpak maken en zal ik de SWG coördineren.

### **Doelen binnen de lopende projecten**

#### *Teddy Bear Hospital*

Voor Teddy Bear Hospital (TBH) zullen wij kijken naar mogelijkheden om het project op scholen zelf te organiseren in verband met de huidige pandemie. De logistiek tijdens de TBH dagen willen wij efficiënter maken. Dit gaan wij doen door ruim op tijd materialen en sponsors te regelen en door langs de scholen te gaan om de ruimte te inventariseren en een realistisch plan te maken per 'individuele' school. Verder willen wij de recruitment voor vrijwilligers op social media verbeteren.

#### *Berendokter*

Binnen de commissie is het grootste doel om onze vrijwillige berendokters in meerdere ziekenhuizen in te kunnen zetten. Daarnaast willen wij nieuwe spellen en materialen ontwikkelen die we met de kinderen kunnen uitvoeren. Zo willen wij ook filmpjes maken waarin we het proces van beren beter maken op een speelse manier laten zien. Kinderen kunnen deze vervolgens in hun ziekenhuisbed bekijken.

#### *Donorrequest*

Binnen de commissie willen wij onze samenwerking met IFMSA-UvA evalueren, omdat de samenwerking in het verleden wel eens stroef is verlopen. Verder willen wij de inhoud en de vormgeving van de lessen updaten. Hierna zullen wij meerdere scholen benaderen waardoor de kans op lessen geven groter wordt. Op het moment hebben wij weinig peers voor onze donor lessen en willen wij daarom onze focus leggen op het verbeteren van de recruitment van peers op social media.

#### *Dr. House*

Binnen de commissie willen wij twee tot drie Dr. House (online) lezingen organiseren en in een nieuw jasje steken waardoor er meer geïnteresseerden aanwezig zullen zijn.

### **3.3 Standing Committee on Sexual and Reproductive Health and Rights**

Bij de Standing Committee on Sexual and Reproductive Health and Rights (SCORA) merken wij dat de commissie *Voorspel* erg succesvol is. De commissieleden weten wat er van hen verwacht wordt en hoe zij het project goed kunnen laten verlopen. Wel merken wij dat de lessen soms niet door kunnen gaan omdat niet genoeg peers beschikbaar zijn. Wij zouden graag willen kijken of we meer peers kunnen krijgen om dit probleem te voorkomen. Ook willen wij graag duidelijke taken zien bij de commissieleden en deze eerlijk onderverdelen. Zo is de commissie gezamenlijk bezig aan het project wat meer samenhang kan betekenen. Ook hebben we gemerkt dat de commissie niet vaak vergadert en daar zouden we graag verandering in willen brengen. Wij zouden graag gemiddeld één keer per twee maanden willen vergaderen, in een teambuilding-vorm, om te kijken hoe het gaat met iedereen. Zo kunnen wij duidelijk zien of de commissie ergens hulp bij nodig heeft.

De commissie *Campagnes* is een commissie dat heel vrij is en elk jaar anders verloopt. Doordat de commissieleden zelf mogen bepalen wat voor een project zij willen organiseren, verloopt het ieder jaar anders. Afgelopen jaar waren er twee projecten die niet door konden gaan in verband met te weinig aanmeldingen. Ons doel voor deze commissie is om meer deelnemers te hebben voor de projecten. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door meer te promoten of lezingen te houden over actuele onderwerpen, zoals seksualiteit binnen culturen. Ook hebben we het doel, om minimaal twee projecten te organiseren, voor onszelf opgesteld aangezien dat vorig jaar niet is gelukt vanwege te weinig animo en de gehele COVID-19 situatie.

### **3.4 Standing Committee on Human Rights and Peace**

De Standing Committee on Human Rights and Peace (SCORP) heeft als doel om bewustzijn te creëren in de samenleving voor de rechten van elk mens, medische ethiek, de sleutelementen voor wereldvrede en de diversiteit in de breedste zin. Daarnaast heeft SCORP ook als doel om de blik van (para)medische studenten te verbreden door het organiseren van projecten waarbij zij zich verdiepen in mensenrechten en diversiteit, en om anderen hierbij te onderwijzen. De projecten brengen vooral positieve energie in de samenleving en vergroten het begrip voor de ander, ongeacht diens achtergrond. Dit jaar zullen we onze creativiteit moeten gebruiken om online onze projecten te laten plaatsvinden.

#### **Algemene doelen binnen de werkgroep**

- Meer focus op actuele zaken rondom mensenrechten en wereldvrede
- Meer saamhorigheid binnen SCORP
- Een betere connectie tussen lokale, nationale en internationale SCORPions
- Meer trainingen voor de commissieleden

#### **Meer focus op actuele zaken rondom mensenrechten en vrede**

Door projecten te organiseren die actueel zijn, willen wij de focus van SCORP leggen op actuele zaken rondom mensenrechten en vrede. Dit zullen wij doen door middel van het analyseren van actuele problemen en vervolgens hiervoor bewustzijn te creëren. Op dit moment is er een pandemie, waardoor we genoodzaakt zijn om online projecten te organiseren en om onze creativiteit te verbreden.

Daarnaast vinden wij het belangrijk om aandacht te besteden aan nationale dagen en evenementen, dit is voorgaande jaren gedaan door activiteiten te organiseren rondom *Focus Days*. Dit zijn internationale dagen die een bepaald onderwerp behandelen, denk hierbij aan internationale vrouwendag of de dag van de mensenrechten. Het principe van de *Focus Days* willen wij aankomend jaar voortzetten.

#### **Meer saamhorigheid binnen SCORP**

De saamhorigheid binnen deze werkgroep zal komend jaar verbeterd worden door veelvuldig werkgroepvergaderingen in te plannen en teambuildings te organiseren.

Door regelmatig teambuildings te organiseren, zullen de leden elkaar beter leren kennen. De teambuilding zal georganiseerd worden door twee leden waarbij ze, indien nodig, hulp kunnen vragen aan de werkgroep-coördinator. Dit zal eens in de twee maanden plaatsvinden, met van te voren een verplichte werkgroepvergadering. Het doel van de werkgroepvergadering is om interactie tussen de leden te stimuleren. Daarnaast zullen updates gegeven worden over de verschillende commissies door de commissievoorzitter of een ander lid van de commissie.

### **Een betere connectie tussen lokale, nationale en internationale SCORPions**

Een efficiënte samenwerking kan verzekerd worden door een goede connectie tussen de leden binnen SCORP op lokaal, nationaal en internationaal niveau. Zo kunnen projecten van elkaar overgenomen worden of als inspiratie dienen voor anderen. Om deze connectie te verbeteren zullen de leden toegevoegd worden aan de facebookpagina's van IFMSA en SCORP.

Bovendien heeft de werkgroep-coördinator nauw contact met de National Officer on Refugees and Peace (NORP). De werkgroep-coördinator blijft op de hoogte van wat er op nationaal niveau speelt en kan de leden binnen zijn/haar comité inlichten hierover. Door SCORPions te betrekken bij de Working Committees (WoCo's) zullen zij meer betrokken zijn bij het nationale aspect van SCORP. Hierom wordt er gestreefd naar een volledige aanwezigheid van de commissievoorzitters en hopen we hiermee ook andere leden te stimuleren om de WoCo bij te wonen. Tijdens de verplichte werkgroepvergaderingen zullen de leden geïnformeerd worden over zaken op nationaal en internationaal niveau binnen SCORP.

### **Meer trainingen voor de commissieleden**

Door het verzorgen van trainingen voor de SCORPions binnen deze comité zal er gestreefd worden naar meer organisatorische vaardigheden onder de leden. Hierdoor zullen zij beter in staat worden gesteld om de projecten op te zetten en uit te voeren. De verbeterde vaardigheden zullen bijdragen aan het verbeteren van onze projecten.

Daarnaast zullen er ook trainingen gevolgd worden door de leden om meer kennis te vergaren over mensenrechten en andere belangrijke onderwerpen die betrekking hebben tot deze werkgroep. Hierdoor zullen de leden zich meer betrokken voelen en een voldaan gevoel krijgen dat ze nieuwe dingen te leren krijgen door lid te zijn bij IFMSA. Het doel is om minimaal twee trainingen te organiseren voor de leden binnen deze werkgroep.

### **Doelen binnen de lopende projecten**

#### ***Peacetest***

Het lessenpakket is al afgerond. Allereerst zullen we op zoek gaan naar vrijwilligers om de lessen te geven. Hiervoor zullen we gaan promoten op onze social media kanalen. Hierna verzorgen we (online) lessen op verschillende middelbare scholieren.

#### ***Benefietcommissie/Buddyproject/BLM movement***



Binnen deze commissie willen we meer vrijwilligers werven die asielzoekers helpen met het leren van de Nederlandse taal en om hen minder eenzaam te laten voelen. Het geld dat is ingezameld voor de inzamelingsactie voor Artsen Zonder Grenzen, dat eigenlijk bedoeld was om nog meer geld in te zamelen tijdens de benefiet gala zal naar alle waarschijnlijkheid alsnog overgemaakt worden naar Artsen Zonder Grenzen. We zullen een online lezing organiseren om bewustwording te creëren over o.a. witte privilege en over het feit dat zwarte mensen ongelijk behandeld worden.

### *Immigratie en Gezondheid*

Met deze commissie willen we minimaal drie dagen verspreid over het jaar activiteiten organiseren voor de kinderen in het asielzoekerscentrum in Almere. Daarnaast zullen we proberen om andere asielzoekerscentra te contacteren om een samenwerking te beginnen.

### *Ongedocumenteerd*

Het doel is om een informatieve dag of een ontspannende dag te organiseren voor deze ongedocumenteerde vrouwen. Dit project is nog niet helemaal uitgestippeld, maar het is de bedoeling dat we minimaal twee onvergetelijke dagen zullen organiseren voor deze vrouwen. Dit zullen we waarschijnlijk doen in samenwerking met Steungroep Vrouwen Zonder Verblijfsvergunning (SVZV). Dit project is tijdelijk op pauze gezet, doordat er te weinig commissieleden zijn.

## **3.5 Standing Committee on Summerschool, Internships and Exchanges**

In onze Standing Committee on Summerschool, Internships and Exchanges (SCOSIE) merken we dat het redelijk soepel verloopt. De commissies die deel uitmaken van SCOSIE zijn: *ADAM Summerschool*, *Twining* project en SCORCE.

Al deze commissies hebben één ding gemeen, namelijk de internationale betrekkingen in de vorm van stages, uitwisselingen en reizen. Deze werkgroep relatief nieuw en opgezet met het idee om de cohesie binnen SCOPH te bevorderen aangezien dit een erg grote werkgroep was.

*ADAM Summerschool* is een populair jaarlijks evenement georganiseerd door IFMSA-VUmc in samenwerking met het VUmc. ADAM staat voor Anesthesiology Directed to Acute Medicine. Eind juni/begin juli wordt er een week lang een programma opgezet in het simulatiecentrum van het VUmc op de afdeling anesthesiologie. Vijftwintig internationale en vijf Nederlandse studenten kunnen deelnemen aan dit programma. De week bestaat uit colleges, workshops en simulaties. Daarnaast wordt elke dag afgesloten met een sociaal programma.

Doordat er maar een beperkt aantal plekken zijn voor deelnemers van over de hele wereld, moeten we altijd veel geïnteresseerden afslaan. Ons doel voor deze commissie is dan ook om te kijken of het mogelijk is om meerdere plekken vrij te maken zodat we een grotere groep aan deelnemers kunnen hebben. Zo geven wij meer studenten de kans op een onvergetelijke educatieve tijd bij het VUmc.

Het *Twinning Project* is een jaarlijks uitwisselingsproject waarbij ongeveer 10-15 deelnemers naar het gekozen twinning-land gaan om de cultuur en sfeer in ziekenhuizen en academische centra te ervaren. Ook zullen er een even aantal deelnemers van het twinning-land naar Amsterdam komen om hier een leuk academisch en sociaal programma te volgen. Twinning Project is een commissie waarbij IFMSA-VUmc samenwerkt met IFMSA-UvA.

Doordat we twee comités zijn met aparte besturen is het soms lastig om genoeg transparantie te hebben binnen beide comités. Hier willen wij verandering in brengen. Ons doel is om regelmatig contact te houden met de commissievoorzitter. Ook hopen wij meer cohesie te vormen binnen de commissie. Dit zullen we doen door vaker teambuildings te organiseren en ongeveer net zo veel VUmc-leden als UvA-leden deel te laten nemen aan de commissie. Ook hebben wij besloten om een handboek te laten maken van deze commissie om alle informatie over de commissie duidelijk op een rijtje te hebben. Zo kan elk commissielid begrijpen wat er van hem/haar verwacht wordt en hoe het project zou moeten verlopen.

*Standing Committee On Research and Clinical Exchange (SCORCE)* is een commissie die zich bezighoudt met het internationaal uitwisselen van studenten voor een periode van vier weken. Gedurende deze vier weken kunnen de uitwisselingsstudenten meelopen met een arts in het stageland en daar de zorg en cultuur beter leren begrijpen.

Om een inkomende student een stage van vier weken te laten lopen aan het VUmc moeten zij voldoen aan eisen die het IO (*International Office*) van de Vrije Universiteit stelt. Één van de eisen is dat de inkomende student de Nederlandse taal beheerst en dat de aanmelding minimaal 7 maanden van tevoren bekend is. Veel studenten vallen niet binnen dit criterium en worden daarom niet toegelaten op het VUmc om een klinische stage te volgen. Aangezien deze commissie gaat om een uitwisseling betekent dit dat wanneer er geen inkomende studenten zijn, wij ook geen uitgaande studenten hebben. Ook hebben we binnen SCOSIE dit jaar niet genoeg commissieleden die hierbij kunnen helpen waardoor wij hebben besloten om SCORCE op pauze te zetten gedurende ons bestuursjaar.