



Beleidsplan 2021

De Geneeskundestudent

Voorwoord

Geachte lezer, beste geneeskundestudent,

Voor u ligt het beleidsplan van 2021 van De Geneeskundestudent. Het jaar 2021 zal een jaar zijn waarin de vereniging grote vervolgstappen zal gaan zetten in haar professionalisering en daarmee richting haar leden.

Het afgelopen jaar hebben wij met veel bewondering gekeken naar alle inzet en de vele initiatieven van geneeskundestudenten in heel Nederland. Het is een bijzondere tijd geweest, waarin jullie van de een op andere dag noodgedwongen thuis kwamen te zitten. Als artsen van de toekomst hebben jullie laten zien dat geneeskundestudenten niet bij de pakken neer zijn gaan zitten, maar hun tijd nuttig hebben besteed door deel te nemen aan digitaal onderwijs en bij te dragen in de ondersteuning van GGD'en, HAP's, ziekenhuizen en verpleeghuizen.

Het aankomende jaar is ook zeker niet zonder uitdagingen. Jullie zullen als geneeskundestudenten tegen gevolgen aanlopen van de COVID-crisis die wij op dit moment nog niet kunnen voorzien. Om jullie te kunnen ondersteunen in deze gevolgen en ook in de huidige situatie mogelijk te maken dat jullie onder de beste omstandigheden kunnen studeren, zullen wij vervolgstappen gaan zetten in de toenadering tot jullie en de organisatie daarvan. Wij achten deze toenadering van essentieel belang om jullie zorgen en twijfels een podium te bieden en deze te communiceren naar de relevante stakeholders om de randvoorwaarden van onze opleiding te kunnen blijven bewaken.

Ik wens u veel plezier met het lezen van het beleidsplan.

Hoogachtend,

Femke van de Zuidwind

Voorzitter De Geneeskundestudent

Inhoud

Voorwoord	2	Uurbesteding.....	17
I. Missie en visie	4	Veilig werken.....	18
Missie.....	4	V. Financieel beleid	19
Visie	4	Bestuurskosten.....	19
II. Huidige structuur en governance	4	Vergaderkosten.....	19
Dagelijks bestuur (DB)	4	Portefeuilles	19
Algemeen bestuur (AB)	5	Evenementen	19
Kantoorondersteuning en ambtelijk secretaris.....	5	Marketing en PR.....	19
Algemene Ledenvergadering.....	5	Extra projecten.....	20
Partners	5	Bijlage 1: Functiebeschrijving Verenigingsadviseur	21
III. Beleid 2021	6		
Transitie naar ‘DG 2.0’: professionaliseren voortzetten	6		
Toenadering tot leden.....	9		
Aantrekkelijkheid besturen in de huidige situatie waarborgen.....	11		
Alumnivereniging oprichten voor bestuurders	13		
IV. Thema’s en portefeuilles	14		
Beoordelingen	14		
Beroepskeuze	14		
Capaciteit.....	15		
Corona	15		
Duurzaamheid	16		
Selectie	17		

I. Missie en visie

Missie

De Geneeskundestudent is de landelijke, onafhankelijke belangenbehartiger van geneeskundestudenten. Wij staan voor optimale zelfontplooiing, studeren onder de beste omstandigheden, de juiste arts op de juiste plaats en maatschappelijke betrokkenheid. Daarbij streven we naar de best mogelijke toekomstige zorgprofessionals.

Visie

De Geneeskundestudent gaat voor optimale vertegenwoordiging en ondersteuning van geneeskundestudenten door bevordering van:

ZELFONTPLOOIING: een student is zich bewust van zijn/haar professioneel gedrag, is bekend met de waarde van medisch leiderschap en leert een balans te bewaken tussen draagkracht en draaglast;

STUDEREN ONDER DE BESTE OMSTANDIGHEDEN: een student wordt gedurende zijn/haar opleiding niet belemmerd in financieel dan wel facilitair opzicht om de studeerbaarheid te waarborgen dan wel te bevorderen;

JUISTE ARTS OP DE JUISTE PLAATS: een student krijgt voldoende mogelijkheden geboden om zich te oriënteren op het vervolg van de geneeskundestudie en er wordt gestreefd naar realistische kansen op de arbeidsmarkt;

MAATSCHAPPELIJKE BETROKKENHEID: de stem van geneeskundestudenten laten horen in het medisch-ethische, maatschappelijke en politieke debat en studenten stimuleren hierin actief te participeren.

De Geneeskundestudent doet dit door:

- > Ontwikkelingen, problemen en actuele onderwerpen te signaleren en inventariseren;
- > Studenten hierover in te lichten en hun mening uit te dragen;

- > Inspraak te hebben in onderwerpen die studenten aangaan op landelijk niveau;
- > Studenten te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling tot zorgprofessional;
- > Een centraal aanspreekpunt te zijn voor alle geneeskundestudenten en stakeholders in het medisch onderwijs en de gezondheidszorg.

II. Huidige structuur en governance

Het bestuur van De Geneeskundestudent bestaat idealiter uit eenentwintig leden: vier Dagelijks Bestuursleden (DB) en zeventien Algemene Bestuursleden (AB), inclusief de redacteur Arts in Spe. Voor het uitvoeren van haar taken wordt het bestuur ondersteund door een kantoororganisatie. De algemene ledenvergadering (ALV), die twee keer per jaar plaatsvindt, is de vergadering waar het door het bestuur gevoerde en te voeren beleid, wordt besproken. Leden krijgen hierin de ruimte om vragen te stellen en commentaar te leveren. Op deze manier controleren de leden het bestaande bestuur.

Dagelijks bestuur (DB)

De vereniging heeft een vierkoppig DB, te weten een voorzitter, een assessor, een commissaris extern en een commissaris intern. Het dagelijks bestuur is belast met het regelen van de dagelijkse gang van zaken. Daarnaast is het dagelijks bestuur verantwoordelijk voor het behouden van overzicht en zal het namens het bestuur beslissingen nemen die geen uitstel dulden. Een uitgebreidere functiebeschrijving is te vinden in 3.2.

De leden van het Dagelijks Bestuur worden binnen het Algemeen Bestuur verkozen. Hierbij wordt een dakpanstructuur aangehouden om de continuïteit binnen de vereniging te vergroten.

Algemeen bestuur (AB)

Het AB bestaat idealiter uit zeventien algemeen bestuursleden, waarvan zestien algemeen bestuursleden een portefeuillehouderfunctie en een vertegenwoordigersfunctie vervullen en één algemeen bestuurslid redacteur is van Arts in Spe. Daarnaast nemen de algemeen bestuursleden plaats in de verschillende interne werkgroepen, waarbinnen zij een voorzittersfunctie kunnen bekleden. Vanuit de vertegenwoordigende rol zijn de algemeen bestuursleden het aanspreekpunt op de faculteit en verzorgen zij de organisatie van themabijeenkomsten. Vanuit de portefeuillehouderfunctie verdiepen de algemeen bestuursleden zich in een specifieke portefeuille. Dit doen zij door actuele ontwikkelingen bij te houden, contact te zoeken met relevante stakeholders, onderzoek hierover op te zetten en zichzelf te betrekken bij eventuele werkgroepen. Het huidige AB is zo ingedeeld dat er altijd twee algemeen bestuursleden per faculteit plaatsnemen in het bestuur. Hier kan eventueel van worden afgeweken op aanraden van de selectiecommissie.

De leden van het Algemeen Bestuur worden tweejaarlijks gekozen tijdens de ALV, waarbij vooraf een sollicitatieprocedure plaatsvindt. Deze sollicitatieprocedure wordt uitgevoerd door een selectiecommissie (bestaande uit zowel bestuurs- als gewone leden) die de kandidaten selecteert.

Kantoorondersteuning en ambtelijk secretaris

De vereniging beschikt over een kantoorondersteuning die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van werkzaamheden op secretariael en organisatorisch gebied, zodanig dat het bestuur, binnen de gestelde kaders, optimaal wordt ondersteund. De kantoorondersteuning van De Geneeskundestudent bestaat uit een ambtelijk secretaris en een secretariaat. De ambtelijk secretaris heeft een cruciale rol in het adviseren en ondersteunen van De Geneeskundestudent op beleidsmatig terrein.

Het secretariaat ondersteunt De Geneeskundestudent op uitvoerend terrein. Een uitgebreidere functiebeschrijving van de ambtelijk secretaris is te vinden in 3.1.

Naast de kantoororganisatie van De Geneeskundestudent, hebben wij de mogelijkheid om ook ondersteund te worden door de medewerkers van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG) en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD). Belangrijk hierbij zijn onder andere de communicatieadviseurs, beleidsadviseurs, administrateur LAD, vanaf 2021 ledenbeheer LAD en de KNMG beleidsadviseur public affairs. De communicatieadviseurs spelen een relevante rol in het proces van uitbrengen en vormgeven van standpunten, vormgeving van de website, het schrijven van artikelen en onderzoeksrapporten en het contact onderhouden met de media. De KNMG beleidsadviseur public affairs ondersteunt De Geneeskundestudent in haar portefeuilles wanneer deze politieke relevantie hebben.

Algemene Ledenvergadering

De ALV vindt minimaal tweemaal per jaar plaats. Alle leden van De Geneeskundestudent kunnen zich voor deze vergadering aanmelden en zijn stemgerechtigd. Tijdens deze vergaderingen zullen onder andere beleid, begroting en zaken op gebied van structuur en governance van onze vereniging worden besproken. Daarnaast worden de kandidaat-bestuursleden voorgedragen tijdens de ALV waar vervolgens stemming over plaatsvindt.

Partners

De Geneeskundestudent heeft veel contact met andere partijen. De communicatie met deze partijen wordt gecoördineerd door het Dagelijks Bestuur. Indien een algemeen bestuurslid contact wil leggen met een nieuwe externe partij, zal dit altijd in overleg met het Dagelijks Bestuur gebeuren. De commissaris extern is hierbij het centrale aanspreekpunt.

Onze huidige partners zijn de KNM en de LAD, welke een belangrijke rol hebben gespeeld in de oprichting en professionalisering van de vereniging:

- > **KNMG:** Als één van de acht federatiepartners van de KNMG zit De Geneeskundestudent verschillende overleggen en vergaderingen van de KNMG bij, zoals de federatiebestuursvergaderingen, algemene vergadering en het directeurenoverleg. De KNMG ondersteunt De Geneeskundestudent op veel verschillende gebieden en is inhoudelijk partner met betrekking tot de portefeuilles die onder het thema maatschappelijk debat vallen.
- > **LAD:** De LAD is de andere belangrijke partner van de vereniging. Dit onder andere omdat beide verenigingen een gezamenlijke achterban hebben: nagenoeg alle coassistenten die lid zijn van De Geneeskundestudent, zijn ook lid bij de LAD. De LAD ondersteunt De Geneeskundestudent op verschillende gebieden zoals de financiële administratie, ledenbeheer en kantoorondersteuning. Het is tevens een inhoudelijke partner met betrekking tot de portefeuilles die in het thema studentbelangen vallen. Daarnaast vertegenwoordigt de LAD De Geneeskundestudent bij de cao-onderhandelingen.

III. Beleid 2021

In het komende jaar 2021 zal De Geneeskundestudent zich richten op de volgende vier focuspunten, welke verder uitgesplitst worden in concrete doelstellingen:

- > Transitie naar 'DG 2.0': professionaliseren voortzetten
- > Toenadering tot leden
- > Aantrekkelijkheid besturen in de huidige situatie waarborgen
- > Alumnivereniging oprichten voor bestuurders

In het vervolg van dit beleidsplan zal elke doelstelling separaat toegelicht worden.

Transitie naar 'DG 2.0': professionaliseren voortzetten

In het afgelopen jaar hebben wij grote stappen gezet in de transitie naar 'DG 2.0', zie voor de inhoud van deze transitie en de wetenschappelijke basis hiervoor het [beleidsplan 2020](#). De kantoororganisatie is uitgebreid, evenals het dagelijks bestuur. Vanwege deze ontwikkelingen is het op dit moment mogelijk om vooruit te kijken naar wat deze uitbreidingen ons bieden in het kader van het voortzetten van de professionalisering van onze vereniging.

Het herdefiniëren van de functie ambtelijk secretaris

Vanwege de transitie die is gemaakt waarbij de uitvoerende taak van de vereniging voor een groter deel opgelegd is aan de kantoororganisatie, is de adviserende en coachende rol van de ambtelijk secretaris meer op de voorgrond komen te staan. Dientengevolge is het noodzakelijk om de functie van de ambtelijk secretaris te herdefiniëren. Ten tijde van het schrijven van dit beleidsplan ontwikkelen zich bij het bestuur de kaders zoals beschreven in de opvolgende alinea's en in de functiebeschrijving beschreven in bijlage 1.

In de huidige fase van onze vereniging ligt de behoefte niet zozeer bij het beschikken over een ambtelijk secretaris, eerder bij het ondersteund worden door een zogenoemde verenigingsadviseur. De verenigingsadviseur heeft de taak om het bestuur te ondersteunen in de beleidsvoering van de vereniging, waardoor het mogelijk is voor bestuursleden om zich voornamelijk te focussen op de strategieontwikkeling. Bovendien speelt de verenigingsadviseur een cruciale rol in de continuïteit van de vereniging vanwege het dynamische karakter van het bestuur, die elke twee jaar grotendeels een nieuwe bezetting heeft.

Professionalisering van de enquête

De jaarlijkse enquête van De Geneeskundestudent vormt de steunpilaar van onze vereniging. Middels de enquête, die uitgaat naar alle leden, bepalen wij de aandachtspunten voor het aankomend jaar en de resultaten zijn de basis voor onze standpuntvorming. In het kader van 'DG 2.0' vinden wij het van belang om deze steunpilaar te verbreden en te verstevigen, gezien binnen de transitie het noodzakelijk is dat het algemeen bestuur zich kan focussen op uitsluitend de strategieontwikkeling van de vereniging.

Om het algemeen bestuur voldoende handvatten te geven om een strategie te ontwikkelen die optimaal aansluit bij de behoeften van onze achterban, is het een vereiste om op een optimale wijze deze behoeften te inventariseren. Dit willen wij doen middels verschillende aandachtspunten welke voornamelijk een verandering van governance betreffen, aangezien deze het mogelijk maken voor algemeen bestuursleden om de nadruk te leggen op de basis van onze vereniging, en daarmee ook de basis voor de strategieontwikkeling, namelijk de enquête.

Het herdefiniëren van de functie assessor

De assessorfunctie zal aankomend jaar een andere invulling krijgen, waarbij er dit jaar wel structurele vastliggende taken zijn gedefinieerd. De focus zal namelijk komen te liggen op de inhoudelijke begeleiding van de portefeuillehouders. De inhoud betreft hier het begeleiden in het vormgeven van de onderzoeksopzet, bepaling van passende enquêtevragen en het opstellen van het onderzoeksrapport. Doordat een dagelijks bestuurslid zich volledig kan focussen op de standpuntvorming van onze vereniging en beschikt over vaardigheden om deze begeleiding te bieden, beogen wij een hervorming van de steunpilaar van De Geneeskundestudent waarvan onze leden profijt zullen hebben op het gebied van gefundeerde standpunten en daaropvolgende strategie.

Om het behoud van de functie assessor te waarborgen, zal er tijdens de sollicitatieprocedure door de selectiecommissie met meer nadruk gekeken worden of aspirant-bestuursleden beschikken over onderzoekvaardigheden. Dit kan daarmee een doorslaggevende rol spelen in het selecteren van nieuwe algemeen bestuursleden en een bestuur creëren waarin voldoende bestuursleden over de kwaliteiten beschikken om door te stromen naar de assessorfunctie.

Vormgeving van de enquête

Om de vormgeving van de enquête zelf te professionaliseren, zullen we in het ontwikkelingsproces aanspraak maken op verschillende experts op het gebied van methodologie en analyse. Deze experts zullen zowel binnenshuis, vanuit de kantoororganisatie van de LAD en de Raad van Advies, als buitenshuis gezocht worden. Naast deze investering, zullen we ook meer investeren in de promotie van de enquête om hiermee het responspercentage te vergroten en daarmee ook het aandeel van onze achterban die is vertegenwoordigd.

Daarnaast zal de assessor aankomend jaar werken aan een draaiboek voor zowel de dagelijks bestuursleden als de algemeen bestuursleden waarin wordt beschreven op welk moment in de jaarcyclus er wat wordt verwacht van de bestuursleden. Om aan deze verwachtingen te kunnen voldoen, zal de assessor handvatten bieden voor het formuleren van een onderzoeksopzet en enquêtevragen. Dit zal een aanvullend onderdeel worden van de inwerkperiode van algemeen bestuursleden.

Veranderde jaarcyclus

In de afgelopen jaren hebben wij als bestuur gemerkt dat bepaalde portefeuilles gedurende de periode van het vormgeven van de enquête, nog druk bezig waren met het uitdragen van de enquêteresultaten van het jaar daarvoor. Wij vinden het belangrijk dat de continuïteit van de enquête gewaarborgd blijft, aan de andere kant dienen de standpunten die uit de enquête voortvloeien voldoende implicatie te ervaren.

Tevens vinden wij het ook van belang dat op de meest relevante thema's en portefeuilles gefocust kan worden indien de omstandigheden hiernaar zijn, waardoor een jaarcyclus van waarde is waarin flexibiliteit bestaat en het mogelijk is om keuzes te maken op basis van prioriteit en relevantie. Het eerste semester van 2021 zal nog in teken staan van verbreding van de thema's en portefeuilles, waarin ieder van hen de mogelijkheid krijgt om enquêtevragen te stellen en een onderzoeksrapport vorm te geven. Na dit eerste semester zal er een evaluatie plaatsvinden met het gehele bestuur om te kijken of we richting een versmalling van de speerpunten zullen gaan op basis van prioriteit en relevantie.

Daarom willen wij de basis van onze jaarcyclus aankomend jaar aanpassen, waarin het formuleren van de visie voor een bepaald thema of portefeuille voor dat aankomende jaar, en de daaruit voortvloeiende onderzoeksopzet, naar voren willen halen naar het begin van de zomer. De zomerperiode kan hierdoor gebruikt worden voor het uitwerken van dit onderzoeksopzet

en het formuleren van bijpassende enquêtevragen. De nadruk ligt hierbij op 'basis', indien een portefeuille op het moment in de zomer nog onvoldoende implicatie van de standpunten heeft bewerkstelligd en hiervoor meer tijd nodig acht, is er een mogelijkheid om van de basis af te wijken zonder dat het afdoet aan de continuïteit van de enquête en daarmee de jaarcyclus.

Indien een bepaald thema of portefeuille op een later moment in de jaarcyclus behoefte heeft aan de mening van onze achterban, is het mogelijk om een zogenoemde flitsenquête uit te zetten. Deze flitsenquêtes worden beschreven bij het hoofdstuk 'Toenadering tot leden'.

Het herdefiniëren van de inrichting van het dagelijks bestuur

Assessor

Vanwege de herdefiniëring van de functie assessor, is het noodzakelijk om eveneens de inrichting van het dagelijks bestuur te herdefiniëren. Aangezien de assessor de portefeuillehouders op inhoudelijk gebied zal gaan begeleiden, zal de assessor ook de taak van het begeleiden van de redacteur Arts in Spe op zich nemen vanuit het dagelijks bestuur. Het doel van deze verandering is om de verbinding tussen de redacteur Arts in Spe en het dagelijks bestuur te optimaliseren op het gebied van inhoud en een podium te bieden om onze leden te kunnen informeren over onze standpunten.

Commissaris extern

Door de herdefiniëring van de functie assessor komt er ruimte vrij binnen de functie van commissaris extern om te focussen op het verbinden met de verschillende studentengremia. Het beoogde doel is om aankomend jaar de samenwerking met verschillende studentengremia uit te breiden en meer draagvlak te creëren, waardoor de betrokkenheid van geneeskundestudenten bij onze vereniging toeneemt.

Dit biedt de mogelijkheid om elkaar te versterken in het uitdragen van beleid naar de desbetreffende stakeholders. Daarnaast zal de commissaris extern de verschillende werkgroepen blijven begeleiden, namelijk de werkgroep Evenementen en de werkgroep Media en Promotie, en het communiceren van onze standpunten via verschillende platforms blijven voortzetten.

Commissaris intern

Vanwege het wegvallen van de taak om de portefeuillehouders op inhoudelijk vlak te begeleiden, komt er voor de functie van commissaris intern ruimte vrij om de bestuursleden te begeleiden op het behalen van persoonlijke leerdoelen. De inrichting hiervan zal verder worden toegelicht in het hoofdstuk 'Aantrekkelijkheid besturen in de huidige situatie waarborgen'. Daarnaast zal de commissaris intern in nauw contact staan met de assessor om de portefeuillehouders op persoonlijk vlak optimaal te kunnen ondersteunen.

Bovendien zal de commissaris intern de werkgroep Duurzaamheid gaan begeleiden, vanwege het financiële aspect van interne verduurzaming. De toelichting betreft interne verduurzaming staat beschreven in het hoofdstuk 'Financieel beleid'.

Voorzitter

De functie van voorzitter zal zich vanwege de herdefiniëringen meer gaan richten op het creëren van draagvlak bij desbetreffende stakeholders. Hiervoor is het van essentieel belang om in nauw contact te staan met de assessor om op de hoogte te zijn van de voortgang en inhoud van de verschillende thema's en portefeuilles. Dit maakt het mogelijk voor de voorzitter om eerder in het proces van standpuntvorming de desbetreffende stakeholders aan te haken en het draagvlak voor het daadwerkelijke standpunt te vergroten. De voorzitter zal bij ieder thema

en portefeuille aanhaken in het kader van strategiebepaling voor het uitdragen en bewerkstelligen van de standpunten in de praktijk.

Toenadering tot leden

In de huidige situatie van de COVID-19 crisis wordt het belang van meer toenadering tot onze leden verder onderstreept. Zowel op inhoudelijk vlak om de situatie en zorgen binnen onze achterban gedurende deze tijden te inventariseren, als het blijven ondersteunen van onze leden op het gebied van randvoorwaarden.

Wij willen dit aankomend jaar bereiken middels het uitbreiden van contactmomenten met onze achterban door middel van evenementen, Arts in Spe, flitsenquêtes en de herziening van de communicatiestrategie. Bovendien zal de herdefiniëring van de inrichting van het dagelijks bestuur, waarin de commissaris extern zich meer zal richten op het versterken van de banden met de verschillende studentengremia, het ook mogelijk maken om dichterbij onze achterban te staan.

Evenementen

Aankomend jaar willen wij onze evenementen uitbreiden middels het gebruik van verschillende online platforms. Onderstaande evenementen streven wij aankomend jaar te organiseren:

- > **Bul naar Baan** in de vorm van online webinars in samenwerking met zowel de LAD als de KNMG.
- > **Vraag maar raak sessie in het kader van Tegemoetkoming** via Instagram om onze leden te ondersteunen in het verkrijgen van de tegemoetkoming binnen verschillende perifere ziekenhuizen. Wij krijgen doorgaans veel vragen binnen van leden betreffende de tegemoetkoming. Door via Instagram de leden op een laagdrempelige wijze de mogelijkheid te bieden om deze vragen

direct aan bestuursleden te stellen, kunnen wij onze leden in deze digitale wereld zowel ondersteunen als de toenadering zoeken.

- > [Vraag maar raak sessie in het kader van Beroepskeuze](#) met artsen uit verschillende beroepsgroepen via Zoom. Leden worden in staat gesteld om op een laagdrempelige wijze vragen te stellen aan de verschillende artsen. Hiermee ondersteunen wij onze leden in het maken van een beroepskeuze in deze digitale wereld waarbinnen de mogelijkheden voor beroepsoriëntatie beperkt zijn. Daarnaast willen we voor aankomend jaar een samenwerking aangaan met Corparis om onze leden niet alleen de mogelijkheid te bieden vragen te stellen aan verschillende artsen, maar ook de ondersteuning te bieden om de juiste vragen te leren stellen in het kader van beroepskeuze.
- > [Talking Medicine](#) middels een fysieke conferentie in het najaar. In afwachting van het fysieke evenement zal een serie van pre-conferenties georganiseerd worden in de vorm van webinars waarbij interessante sprekers te gast zullen zijn. Leden kunnen hierdoor vast een eerste indruk opdoen van Talking Medicine, ondanks het uitstel van het fysieke evenement vanwege de maatregelen rond het coronavirus.

[Centraal Studentenpanel](#)

Het formuleren van de kaders van het Centraal Studentenpanel hebben plaatsgevonden en er heeft zich een geconsolideerd panel gevormd met enthousiaste leden. In 2021 willen wij de mogelijkheden om te participeren als lid van het Centraal Studentenpanel uitbreiden door gedurende de bestuursvergadering als terugkomende rondvraag te beoordelen of leden van het Centraal Studentenpanel aangesloten kunnen worden op de ontwikkelingsstadia waarin de verschillende thema's en portefeuilles zich op dat moment in bevinden.

[Arts in Spe](#)

Afgelopen jaar hebben we een redacteur Arts in Spe aangenomen als algemeen bestuurslid en is de commissie Arts in Spe gevormd, bestaande uit verschillende Centraal Studenten Panelleden en algemeen bestuursleden met de taak om zowel de procesvorming als de inhoud van het blad te herinrichten. Aankomend jaar zal de nadruk liggen op het optimaliseren van het proces in voorbereiding naar de redactieraadvergadering waarin er ruimte is om voorstellen aan te leveren voor de herinrichting van het blad. Daarnaast zal de samenwerking tussen de redacteur Arts in Spe en de redactie van Arts in Spe worden uitgebreid en geïntensiveerd op het gebied van eindredactie.

Bovendien zullen er schrijverstrainingen worden georganiseerd vanuit Medisch Contact voor de leden van de commissie Arts in Spe en zal er in 2021 een lezersonderzoek plaatsvinden om te inventariseren waar de behoeften liggen en waar de mogelijkheden voor verbetering.

[Flitsenquêtes](#)

Zoals al eerder beschreven binnen het kader van het professionaliseren van de enquête en de daarmee veranderde jaarcyclus, is het van belang om de flexibiliteit voor thema's en portefeuilles te ondersteunen. Dit willen wij onder andere organiseren middels zogenoemde flitsenquêtes via de nieuwsbrief en website.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat aankomend jaar grotendeels de nadruk zal liggen op het professionaliseren van de jaarlijkse enquête. Het uitzetten van flitsenquêtes zal daarom beperkt zijn en alleen gebeuren indien er voldoende stappen zijn gezet in de professionalisering van de jaarlijkse enquête én de behoefte zich vanuit een bepaald thema voordoet om op korte termijn de mening van onze achterban te inventariseren.

Het uitzetten van flitsenquêtes wordt mogelijk gemaakt door de aankoop van SurveyMonkey®, waardoor het aantal enquêtes gedurende het jaar niet gelimiteerd is. Hierdoor wordt het enerzijds voor thema's en portefeuilles mogelijk om af te wijken van de basis jaarcyclus indien daar behoefte aan is en anderzijds wordt opnieuw de toenadering tot leden gezocht door op meerdere momenten in het jaar onze achterban een podium te geven.

Het is van essentieel belang om niet alleen op meerdere momenten onze leden te vragen om hun stem te laten horen, maar om aanvullend ook de transparantie te vergroten wat er met hun stem wordt gedaan. Middels terugkoppelingen via zowel de nieuwsbrief, website als verschillende sociale media platforms zullen wij de transparantie proberen te bieden in de resultaten van de flitsenquêtes, de daaruit volgende standpunten en bijpassende stappen die ondernomen worden door het bestuur.

Communicatiestrategie

In het aankomende jaar zal de commissaris extern het communicatieplan van onze vereniging herzien, die op dit moment dateert uit het jaar 2016. In de afgelopen vier jaar is er veel veranderd op het gebied van communicatie naar onze leden, hierin hebben voornamelijk ontwikkelingen plaatsgevonden op het gebied van uitbreiding en professionalisering van de sociale mediakanalen en het vormgeven van een nieuwe website.

Sociale mediakanalen

In samenwerking met de werkgroep Media en Promotie zal de commissaris extern zich aankomend jaar inzetten om onze leden meer aan te sporen om onze ontwikkelingen te volgen. Via sociale mediakanalen kunnen de leden laagdrempelig en op een aansprekende wijze geïnformeerd worden over de werkzaamheden binnen de verschillende portefeuilles en werkgroepen. Daarnaast is het streven om de interactie met de leden via

de sociale mediakanalen uit te breiden door leden de mogelijkheid te bieden hun mening te uiten over geformuleerde standpunten op het gebied van maatschappelijk relevante thema's. Aankomend jaar zullen verschillende sociale media platformen geactualiseerd en gebruikt worden, waardoor verschillende doelgroepen op behoorlijke wijze bereikt kunnen worden.

Functie van de nieuwe website

Zowel de nieuwe opzet van de website als de uitbreiding van de kantoororganisatie biedt de mogelijkheid om de functie van de nieuwe website te herdefiniëren. Om die redenen kan de website fungeren als een actueel overzicht van ontwikkelingen binnen de verschillende thema's en portefeuilles en daarmee een centraliserende rol spelen in de transparantie en toenadering tot onze leden toe. De uitdaging ligt hierin om het actueel overzicht van de website verder te verbinden met de verschillende sociale mediakanalen en daarmee de communicatie van onze vereniging te uniformeren en uit te breiden.

Aantrekkelijkheid besturen in de huidige situatie waarborgen

Midden in de eerste golf van COVID-19 heeft er een wisseling van elf bestuursleden plaatsgevonden, waarbij zij zich vooralsnog in een digitale bestuursperiode hebben begeven. Gedurende deze bestuursperiode is er veel van hen gevraagd op het gebied van formuleren van visiedocumenten, opstellen van onderzoeksopzetten en vormgeven van enquêtevragen. Aangezien de sociale component van de bestuursfunctie zeer beperkt is in deze tijd, vinden wij het van belang om de aantrekkelijkheid van besturen in de huidige situatie te blijven waarborgen middels begeleiding in persoonlijke leerdoelen, buddysysteem, webinars en meer geld vrij te maken voor ondersteuning en randvoorwaarden voor bestuursleden.

Persoonlijke leerdoelen

De Geneeskundestudent is een bestuur voor geneeskundestudenten door geneeskundestudenten. Daarmee is het bij uitstek een ontwikkelingsplatform, vandaar dat wij het van belang achten om deze functie aankomend jaar uit te breiden. Dit willen wij doen door in de inwerkperiode stil te staan bij de persoonlijke leerdoelen van de individuele bestuursleden en actief te vragen naar welke ondersteuning zij hierin nodig hebben vanuit het Dagelijks Bestuur. Een voorbeeld van een persoonlijk leerdoel kan zijn het uitdragen van standpunten op nationaal niveau en het ontwikkelen van een gespreksinzet voor gesprekken met relevante stakeholders.

De individuele evaluatiegesprekken zullen worden uitgebreid naar een gesprek per kwartaal, waarbij de ontwikkeling binnen de persoonlijke leerdoelen en eventuele vraag naar ondersteuning centraal zal staan. Elk halfjaar zal er een uitgebreid evaluatiegesprek plaatsvinden met de commissaris intern, de andere twee gesprekken zijn korter van aard en focussen zich er voornamelijk op of er behoefte is aan aanvullende ondersteuning. De verschillende vormen van ondersteuning zullen hieronder verder worden gedefinieerd.

Het beoogde doel is om de betrokkenheid van bestuursleden vast te houden en te vergroten, hiervoor is het van belang dat de commissaris intern nauwer in contact staat met de bestuursleden. Daarenboven zullen bestuursleden ondersteund worden in het opstellen van persoonlijke leerdoelen, waarvoor wij leden van de Raad van Advies zullen uitnodigen om expertise op dit gebied te delen.

Buddysysteem

In het kader van betrokkenheid van bestuursleden, willen wij middels een buddysysteem voor nieuwe bestuursleden een collegiaal bestuur aanmoedigen. Binnen de inwerkperiode zal er een individueel gesprek

plaatsvinden met de commissaris intern om de persoonlijke leerdoelen te bespreken en de manier waarop een bestuurslid daarin ondersteund zou willen worden. Naar aanleiding van dit gesprek zal het nieuwe bestuurslid gekoppeld worden aan een huidig bestuurslid voor de gehele inwerkperiode van zes maanden, waarin het huidig bestuurslid het nieuwe bestuurslid wegwijs zal maken binnen de vereniging. Daarnaast is het van belang dat het huidig bestuurslid beschikt over kwaliteiten welke door het nieuwe bestuurslid zijn opgegeven als persoonlijke leerdoelen, zodat het huidig bestuurslid ook hierin begeleiding kan bieden.

Webinars

Om in de huidige situatie nog voldoende profijt te ervaren van een bestuursfunctie bij De Geneeskundestudent, willen wij aankomend jaar webinars organiseren voorafgaand aan bestuursvergaderingen. De webinars zullen in het teken staan van inspiratie op het gebied van medisch leiderschap en betrachten daarnaast de maatschappelijke context van de positie als arts in spe te duiden en te verbreden.

Vormen van ondersteuning

Wij zullen aankomend jaar meer gaan investeren om de ondersteuning van de bestuursleden op het gebied van persoonlijke leerdoelen te verwezenlijken. Allereerst zullen wij een coach ter beschikking stellen voor de bestuursleden, waarbij algemeen bestuursleden de mogelijkheid krijgen om hier gebruik van te maken indien zij dit wensen. Dagelijks bestuursleden zullen op structurele basis contact hebben met de coach, om de bestuurservaring tot dusver te evalueren en leerervaringen hieruit te formuleren. Aangezien de kosten voor een coach hoog zijn, zullen wij opzoek gaan naar mogelijkheden om een samenwerkingsovereenkomst aan te gaan met een relevante partner waarbinnen een coach tot onze beschikking wordt gesteld.

Daarnaast zullen we op basis van de vraag vanuit het bestuur frequenter workshops en trainingen organiseren, waarbij bestuursleden kunnen participeren op basis van interesse. Hierdoor zullen wij afwijken van de trainingen met het gehele bestuur op vooraf bepaalde momenten in het jaar en grotere verscheidenheid aan workshops en trainingen aanbieden voor kleinere groepen van het bestuur en op momenten in het jaar wanneer de vraag zich voordoet. Evenzeer is hier het nauwer contact tussen de commissaris intern en de bestuursleden van belang.

Randvoorwaarden voor bestuursleden

Wanneer de situatie het toelaat willen we, in het kader van optimaliseren van de randvoorwaarde samenwerking binnen het bestuur, werkcafés gaan opzetten voor bestuursleden in het weekend om het mogelijk te maken om elkaar binnen de geldende maatregelen te ontmoeten en samen te werken aan desbetreffende thema's.

Bovendien willen we de algemene randvoorwaarden voor bestuursleden in de huidige situatie bewaken middels investeringen in aanvullende bijkomstigheden ter waardering voor hun inzet. Zoals het aanbieden van de mogelijkheid om eten te bestellen voorafgaand aan een bestuursvergadering en de inrichting van de pilot Persoonlijk Budget Bestuurder. De bestuursleden hebben binnen deze pilot de vrijheid om een klein budget uit te geven aan een ondersteuning naar keuze ter bevordering voor het uitvoeren van de bestuursfunctie. Een voorbeeld van een uitgave welke zich schaaft onder de pilot Persoonlijk Budget Bestuurder is een laptopstandaard waardoor een bestuurslid gedurende onlinevergaderingen een betere ergonomische houding kan aannemen.

Alumnivereniging oprichten voor bestuurders

In het kader van professionalisering en aantrekkelijkheid vergroten van een bestuursfunctie bij De Geneeskundestudent, willen wij aankomend jaar een alumnivereniging voor oud-bestuursleden gaan oprichten. Hierbij staat de verbinding tussen de verschillende bestuursleden gedurende de verschillende jaren centraal, wat wordt gefaciliteerd door een jaarlijkse alumniavond en daarnaast door gedurende het jaar verscheidende lezingen met aansluitend een hapje en drankje te organiseren.

Daarnaast zal er een nieuwsbrief worden opgezet voor de leden van de alumnivereniging, welke twee keer per jaar voorafgaand aan de algemene ledenvergadering verstuurd zal worden. Wat betreft de organisatie van de alumnivereniging, betreffende de alumniavond, lezingen en nieuwsbrief, zal deze in samenwerking met het kantoor van De Geneeskundestudent op worden gezet. Wanneer de opzetfase van de alumnivereniging afgerond is zullen we gaan kijken of de huidige organisatie geschikt is of dat er eventueel een bestuur van de alumnivereniging wordt aangesteld bestaande uit oud-bestuursleden.

IV. Thema's en portefeuilles

In dit hoofdstuk zullen de thema's en portefeuilles belicht worden die in 2021 door het bestuur worden opgepakt. De werkgroepen Corona en Duurzaamheid zullen hierbij ook aan bod komen, aangezien binnen deze werkgroepen ook standpuntvorming aankomend jaar zal plaatsvinden middels de resultaten vergaard uit de jaarlijkse enquête.

Beoordelingen

Visie

In het kader van 'Optimale zelfontplooiing' is de portefeuille Beoordelingen actief. Binnen de portefeuille Beoordelingen houden wij ons bezig met de beoordelingen die gegeven worden tijdens de coschappen. Hiermee willen wij bereiken dat de beoordelingen de student helpen om zich optimaal tot arts te ontwikkelen. Om dit te kunnen realiseren hebben wij een duidelijk beeld nodig van de huidige stand van zaken.

Doelstellingen

De portefeuille Beoordelingen kent de volgende doelstellingen:

- > Het inventariseren van de huidige stand van zaken omtrent de beoordelingen tijdens de coschappen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van vragen in de jaarlijkse enquête van De Geneeskundestudent.
- > Het schrijven en presenteren van een onderzoeksrapport op basis van de enquêtevragen. Hiermee willen wij het gesprek openen en de betrokken instanties kennisgeven van de gevonden informatie. Hierdoor hopen wij betrokkenheid en bereidwilligheid van onder andere de faculteiten op te wekken.
- > Het formuleren van algemene aanbevelingen voor beoordelingen. Hiermee wordt een set aan richtlijnen en aanbevelingen die voor elke beoordeling gelden bedoelt, zowel voor de coassistenten als voor de beoordelaars. Hierbij zal onder andere gebruikt worden

gemaakt van de beschikbare actuele literatuur over dit onderwerp.

- > Het formuleren van specifieke aanbevelingen voor beoordelingen per faculteit. Met enerzijds de resultaten uit de eerdergenoemde enquêtevragen en anderzijds een inventarisatie over hoe de beoordelingen op faculteiten in zijn werk gaan, willen wij in beeld brengen wat de sterke punten per faculteit zijn en hoe de faculteiten hun beoordelingen kunnen verbeteren.

Beroepskeuze

Visie

Veel geneeskundestudenten ervaren het kiezen van de juiste vervolgopleiding als een lastige beslissing. In het kader van 'de juiste arts op de juiste plaats' is het de ambitie van de portefeuille Beroepskeuze om geneeskundestudenten van informatie te voorzien omtrent vervolgopleidingen, zowel intramuraal al extramuraal. Hierbij streven wij ernaar om minder populaire specialismen een podium te geven. Er zijn tekorten in de instroom van onder andere de specialismen arts maatschappij en gezondheid en bedrijf- en verzekeringsgeneeskunde. Echter is er binnen het curriculum van de studie geneeskunde weinig aandacht voor deze beroepen en wordt de nadruk voornamelijk gelegd op intramurale specialismen. Wij vinden het daarom belangrijk deze beroepen bekend te maken onder geneeskundestudenten, zodat zij een goed geïnformeerde beroepskeuze kunnen maken.

Doelstellingen

De portefeuille Beroepskeuze kent de volgende doelstellingen:

- > Het inzichtelijk maken van de prioriteiten van studenten in het maken van een beroepskeuze door middel van:

- a) Volgen van de trend qua populaire en minder populaire specialisaties doormiddel van longitudinaal onderzoek naar de specialisatievoorkeur van studenten,
- b) Het inventariseren van de determinanten die een rol spelen bij het maken van de beroepskeuze,
- c) Het gelijkwaardig presenteren van álle medisch specialismen.
 - > Het formuleren van relevante conclusies en, indien bijdragend, aanbevelingen op basis van deze inzichten.
 - > Het uitdragen van deze conclusies/aanbevelingen via geschikte media:
 - a) Het uitdragen van onderzoeksrapporten via verschillende kanalen (bv. Medisch Contact, NVMO-congres),
 - b) Sociale mediacampagnes organiseren en ondersteunen,
 - c) Het organiseren en bijwonen van evenementen ter loopbaanbegeleiding (bijvoorbeeld de Carrièrebeurs en van Bul naar Baan),
 - d) Samenwerken met beroepsgroepen en aios-verenigingen zoals KNMG, De Jonge Specialist (aios-vereniging medisch specialisten) en LOSGIO (aios-vereniging sociaal geneeskundigen).

Capaciteit

Visie

De portefeuille Capaciteit houdt zich bezig met studeren onder de beste omstandigheden, zowel tijdens de bachelor als tijdens de master. Wij pleiten voor een maximale gemiddelde onvrijwillige wachttijd van 6 maanden en een juiste verhouding van coassistenten en artsen/patiënten per afdeling, zodat de studenten een optimale leerervaring hebben. Tevens pleiten wij voor een juiste verhouding tussen bachelor studenten en leerfaciliteiten, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Door COVID-19 zijn de wachttijden opgelopen en zijn veel alternatieve onderwijsvormen ontstaan. Wij pleiten ervoor dat

studenten vervangend onderwijs krijgen dat hen in staat stelt hun competenties te ontwikkelen op hetzelfde niveau als voor COVID-19.

Doelstellingen

De portefeuille Capaciteit kent de volgende doelstellingen:

- > De wachttijden van geneeskundestudenten in kaart brengen. Ook willen wij de extra wachttijd in kaart brengen die veroorzaakt is door COVID-19.
- > Door COVID-19 is veel fysiek onderwijs afgeschaft en vervangen door alternatief onderwijs. Wij hebben als doel om het alternatieve onderwijs voor (delen van) coschappen in kaart te brengen en vervolgens te kijken naar de kwaliteit van het alternatieve onderwijs. Dit zullen we oppakken in samenwerking met het Interfacultair Medisch Studentenoverleg.
- > Tevens willen wij inventariseren hoeveel tijd geneeskundestudenten bereid zijn om te reizen naar hun coschap om de continuïteit van hun coschap te waarborgen.
- > Door het inventariseren van de wachttijden, alternatief coschaponderwijs en redelijke reistijden op de verschillende faculteiten, hebben wij als doel concrete aanbevelingen te kunnen formuleren per faculteit.

Corona

Visie

Het is de doelstelling van De Geneeskundestudent om optimale studierandvoorwaarden voor geneeskundestudenten na te streven. De coronawerkgroep doet in dit kader onderzoek naar de verschillende gevolgen van de coronacrisis voor geneeskundestudenten (zowel op psychosociaal als academisch vlak); en formuleert op basis hiervan aanbevelingen voor betrokkenen.

Doelstellingen

De werkgroep Corona kent de volgende doelstellingen:

- > Het inzichtelijk maken van het karakter en het verloop van de diverse gevolgen van de coronacrisis voor geneeskundestudenten door middel van:
 - a) Het doen van onderzoek om de academische en financiële gevolgen van de coronacrisis te vervolgen in de tijd als aanvulling op het eerste corona rapport, om zo een signalerende rol te kunnen innemen,
 - b) Het doen van onderzoek om tevens de psychosociale gevolgen aan het licht te brengen en in beeld te krijgen hoe deze relateren aan het verloop van de coronacrisis.
- > Het formuleren van relevante aanbevelingen op basis van deze conclusies.
- > Het uitdragen van deze relevante aanbevelingen via geschikte media:
 - a) Publiceren in (vak)tijdschriften,
 - b) Het houden van presentaties op relevante congressen (zoals NVMO),
 - c) Het ofwel in gesprek gaan met relevante gesprekspartners zoals opleidingsdirecteuren, de NFU, decanen, docenten en dergelijke, ofwel het faciliteren van de voorzitter en/of de commissaris extern in het nastreven van deze.

[Download het Onderzoeksrapport gevolgen van de coronacrisis voor geneeskundestudenten.](#)

Duurzaamheid

Visie

In het kader van maatschappelijke betrokkenheid wil De Geneeskundestudent de stem van geneeskundestudenten nadrukkelijk

laten horen op het gebied van klimaatverandering, bijbehorende gezondheidseffecten en verduurzaming van de zorg. Wij willen studenten ondersteunen om kennis te nemen van deze onderwerpen, om erover in gesprek te gaan en om er zelf naar te handelen. De Geneeskundestudent zal deze ambitie een integraal onderdeel maken van haar strategie en een actieve rol op zich nemen in het realiseren van de doelstellingen.

Om deze ambitie kracht bij te zetten heeft DG op 1 oktober 2020 de 'Green Deal voor de Zorg' ondertekend: een belofte om bij te dragen aan een versnelde verduurzaming van de zorgsector. De Geneeskundestudent erkent dat klimaatverandering een van de grootste gezondheidsproblemen van deze eeuw vormt en dat verantwoordelijkheid om hiernaar te handelen ook bij toekomstige zorgprofessionals ligt. Juist door nu te handelen kenmerkt zich de arts van de toekomst.

Doelstellingen

De werkgroep Duurzaamheid kent de volgende doelstellingen:

- > Interne verduurzaming:
 - a) Transport,
 - b) Eten en drinken algemeen,
 - c) Evenementen/activiteiten van DG,
 - d) Materiaalgebruik,
 - e) Promotie en merchandise,
 - f) Beleid & financieel,
 - g) Interne promotie.
- > Kennis en bewustwording:
 - a) Bewustwording van de gezondheidsrisico's van klimaatverandering,
 - b) Centraliseren van kennis m.b.t. gezondheidsrisico's van klimaatverandering en verduurzaming van de zorg,

- c) Onderwijs over klimaatverandering en bijbehorende gezondheidsrisico's in samenwerking met IFMSA-NL en IMS,
- d) Ontwikkelen van een specifiek evenement gericht op gezondheidsrisico's van klimaatverandering en verduurzaming van de gezondheidszorg.
- > Initiatieven en actiemogelijkheden:
 - a) Bevorderen van lokale initiatieven,
 - b) Centraalstellen van gezondheid in het klimaatdebat, versnellen van verduurzaming van zorg,
 - c) Aanmoedigen van duurzame initiatieven voor de studentenprijs.
- > Nationale en lokale verbinding:
 - a) Nationaal verbinding te zoeken met andere studentvertegenwoordigers,
 - b) Lokaal in gesprek gaan over verduurzaming van faculteiten en onderwijsprogramma's,
 - c) Dienen als 'platform' voor geneeskundestudenten om kennis en initiatieven te delen.
- > Inventarisatie en vertegenwoordiging:
 - a) In kaart brengen houding geneeskundestudenten ten aanzien van klimaatverandering, bijbehorende gezondheidsrisico's en verduurzaming van de zorg,

Selectie

Visie

Binnen de portefeuille Selectie houden wij ons bezig met de manier van selecteren. Wij vinden het belangrijk dat de geneeskundestudie toegankelijk is en dat toekomstige artsen een afspiegeling zijn van de samenleving. Dat begint bij een eerlijke selectie.

Doelstellingen

De portefeuille Selectie kent de volgende doelstellingen:

- > Het opstellen van een visiedocument voor de aankomende twee jaar met als basis de inventarisatie omtrent manier van huidig selecteren en de inspanningen die door studenten zijn verricht om geselecteerd te worden.

Uurbesteding

Visie

Binnen de portefeuille Uurbesteding houden wij ons bezig met de uurbesteding van coassistenten. Wij streven naar de best mogelijke uurbesteding binnen de geneeskundemaster. Dit houdt in dat uren optimaal benut worden en de steilste mogelijke leercurve gerealiseerd wordt.

Doelstellingen

De portefeuille Uurbesteding kent de volgende doelstellingen:

- > Het inventariseren van de werkelijke uurbesteding van coassistenten tijdens de coschappen (in- en exclusief reistijd) door middel van de jaarlijkse enquête van De Geneeskundestudent.
- > De uurbesteding van coassistenten onder de aandacht brengen middels de campagne #tijdvoordec0. Deze campagne kent de volgende doelen:
 - a) Het bewerkstelligen van verandering van de uurbesteding, waarbij de NFU-richtlijn van 46 uur per week als uitgangspunt wordt genomen,
 - b) Het creëren van maatschappelijke bewustwording over de werkzaamheden van een coassistent,
 - c) Het realiseren van een steilere leercurve,

- d) Duidelijkheid scheppen over de rechten en plichten van coassistenten,
- e) Burn-out preventie.

Veilig werken

Visie

De Geneeskundestudent ziet dat een veilige werkomgeving steeds meer onder de aandacht van zorgprofessionals komt. Hierbij kan gedacht worden aan #MeToo, waarbij Medisch Contact en Arts in Spe hebben onderzocht in hoeverre dit onder medici (in spe) speelt. Hoewel een veilige werkplek een noodzakelijke voorwaarde is voor het leveren van goede zorg, hebben zorgverleners nog te vaak te maken met vormen van agressie, geweld en ongewenst gedrag. Aangezien geneeskundestudenten gedurende coschappen zich mogelijk in een afhankelijke positie bevinden ten aanzien van zorgprofessionals op de afdeling, zouden zij ten aanzien van agressie en ongewenst gedrag een kwetsbare groep kunnen vormen.

In de vorige enquête van De Geneeskundestudent is er aandacht besteed aan een veilige werkomgeving. De Geneeskundestudent ziet het als haar verantwoordelijkheid hier verder licht op te laten schijnen. Een veilige werkomgeving is voor geneeskundestudenten een vereiste voor optimale zelfontplooiing en kunnen studeren onder de beste omstandigheden.

De Geneeskundestudent zal daarom in kaart brengen of agressie, geweld en ongewenst gedrag jegens geneeskundestudenten gedurende hun studie plaatsvindt. Wij streven ernaar de geneeskundefaculteiten in Nederland een overzicht te kunnen geven ten aanzien van ongewenst gedrag jegens studenten. Verder wil De Geneeskundestudent de mogelijke belemmeringen in het melden van incidenten of het zoeken of ontvangen van juist hulp op de faculteiten in kaart brengen.

Doelstellingen

De portefeuille Veilig werken kent de volgende doelstellingen:

- > Het in kaart brengen van incidenten van ongewenst gedrag jegens geneeskundestudenten gedurende hun studie;
- > Het in kaart brengen of de studieomgeving veilig genoeg is om aan te spreken op ongewenst gedrag;
- > Het in kaart brengen of faculteiten de studenten die in aanraking zijn gekomen met ongewenst gedrag voldoende ondersteunen;
- > Het in kaart brengen van belemmeringen in het melden van incidenten.
- > Het opstellen en implementeren van concrete actieplannen ter bevordering 'veilig werken' tijdens coschappen in samenwerking met de projectleider van het LAD.

V. Financieel beleid

Bestuurskosten

De vacatiegelden voor de dagelijks bestuursleden zullen met ingang van 2021 verhoogd worden met twee tot drie procent. De reden hiervoor is dat de vacatiegelden de afgelopen jaren constant zijn gebleven, waardoor er een overbrugging plaats dient te vinden voor de jaren waarin de vacatiegelden niet zijn verhoogd met het MEV-getal. Per 2022 zullen de vacatiegelden elk jaar met het MEV-getal verhoogd worden.

Wij verwachten dat bestuursleden minder reiskosten zullen maken door de huidige situatie, vandaar dat hiervoor minder geld is begroot in 2021.

Echter is hier geen sprake van een drastische daling vanwege de aanwezigheid van bestuursleden zonder studenten-OV én een toename van de omvang van het bestuur.

Vergaderkosten

De vergaderkosten zullen in 2021 toenemen, dit vanwege een aantal redenen. Ten eerste aangezien in 2020 de vergaderingen voornamelijk online hebben plaatsgevonden waarbij bestuursleden vanaf mei 2020 zelf eten mochten bestellen en declareren en wij dit zullen voortzetten in 2021. Ten tweede zullen we in 2021 volledige dekking bieden voor dagelijks bestuursvergaderingen gezien spaarzame momenten van samenkomst gedurende de huidige situatie. Elk bestuurslid mag per vergadering tot aan 15 euro declareren in het kader van de aantrekkelijkheid voor besturen te waarborgen. Ten derde zullen ook kosten worden gemaakt voor de afhuur van vergaderlocaties waar het mogelijk is om anderhalve meter afstand te houden. Ten vierde zullen de afsluitende sociale activiteiten na een bestuursvergadering uit deze post worden betaald. Ten vijfde zullen we investeren in trainingen voor zowel het algemeen bestuur als het dagelijks bestuur, dit weer in het kader van waarborgen van aantrekkelijkheid besturen in de huidige situatie.

Portefeuilles

In 2021 zullen wij naar verwachting ook meer geld investeren in de ontwikkeling van onderzoeksrapporten van acht verschillende thema's, dit betreft zowel portefeuilles als werkgroepen. Daarnaast zullen vrijwel alle thema's naar de uitvoerende fase gaan, waarbij naar verwachting meer geld nodig zal zijn.

Bovendien zullen we aankomend jaar een contract afsluiten bij SurveyMonkey® in het kader van professionaliseren van de enquête en toenadering tot onze leden. Aansluitend zal er meer geld worden vrijgemaakt voor het uitzetten van de enquête ter bevordering van het responspercentage.

Evenementen

De kosten voor de organisatie van de algemene ledenvergadering zullen in 2021 omhooggaan vanwege de noodzaak om een grotere vergaderruimte af te huren waarbij anderhalve meter afstand gewaarborgd kan worden. Bovendien is er een verhoging van de kosten voor het organiseren van Talking Medicine begroot, om het mogelijk te maken om zowel pre-conferenties als een fysiek evenement in het najaar te organiseren. Hiervoor dient ook de website geavanceerd te worden, waarbij een apart deel van de website zal worden opgezet voor dit evenement inclusief een betaalmodule.

Marketing en PR

Er zal in 2021 een toename zijn van de algemene PR-kosten vanwege een toename van sociale mediagebruik en de inzet van gesponsorde berichten om de toenadering tot de leden te bewerkstelligen. Daarnaast zal er een toename zijn van de kosten voor representatie in het kader van aantrekkelijkheid voor besturen in de huidige situatie.

Extra projecten

- > Het lustrum heeft helaas in 2020 geen doorgang kunnen vinden, in 2021 zal dit alsnog een reservering zijn die van grotere omvang vanwege het toenemen van het aantal aanwezigen bestuursleden en capaciteitsvergroting in het kader van de huidige situatie waarbij een locatie geschikt is om de anderhalve meter te waarborgen.
- > Om de alumnivereniging op te kunnen zetten is er geld begroot om het aankondigen van deze vereniging met een bijpassende bijeenkomst te kunnen organiseren.
- > In het kader van de werkgroep Duurzaamheid is er geld begroot voor interne verduurzaming van de vereniging. Wij vinden dat hierbij vijf procent van onze begroting ten goede moet komen aan interne verduurzaming. Zie voor concrete uitwerking van de interne verduurzaming het visiedocument van de werkgroep Duurzaamheid.
- > Er is geld begroot om eerstejaarsbijeenkomsten te gaan organiseren in 2021 vanwege het ontbreken van een fysiek contactmoment in de introductieperiode.
- > Het afscheid van de bestuursleden heeft in 2020 helaas niet plaats kunnen vinden. Vandaar dat er geld is begroot om dit alsnog te organiseren in 2021.
- > Wij zullen in 2021 een pilot Persoonlijk Budget Bestuurder starten waarbinnen het voor bestuursleden mogelijk is om een vastgesteld bedrag per jaar uit te geven aan zaken ter bevordering van de uitvoering van de bestuursfunctie.

Bijlage 1: Functiebeschrijving Verenigingsadviseur

De taakomschrijvingen betreft beleidsvoering zijn als volgt:

- > De verenigingsadviseur heeft een [open blik betreffende vervolgstappen in de ontwikkeling van De Geneeskundestudent](#) en beschikt over de achtergrondkennis op het gebied van opleidingen en gezondheidszorg. De verenigingsadviseur ziet kansen voor de vereniging en adviseert hierover het bestuur.
- > De verenigingsadviseur staat op kantoorniveau in [nauw contact met de kantoren van de LAD en KNMG en daarnaast ook met desbetreffende stakeholders op het gebied van beleidsvoering](#). De verenigingsadviseur is daarmee ook het eerste aanspreekpunt voor het bureau van zowel de KNMG als de LAD en desbetreffende stakeholders voor zaken die De Geneeskundestudent betreffen. Bovendien vertegenwoordigt de verenigingsadviseur De Geneeskundestudent in het directeurenoverleg van de KNMG. Het is hiervoor belangrijk dat de verenigingsadviseur en de voorzitter op wekelijkse basis met elkaar overleg hebben, waarin een [verbinding plaatsvindt van strategiebepaling en beleidsvoering](#). Deze overleggen zijn bovendien een middel voor de verenigingsadviseur om de voortgang van de vereniging te bewaken.
- > De verenigingsadviseur zal [gesprekken met stakeholders](#) samen met bestuursleden voorbereiden, waarin bestuursleden kunnen aangeven wat zij graag willen bereiken. Hierop volgend zal de verenigingsadviseur adviezen geven hoe deze inzet bereikt kan worden in het gesprek en werkt deze inzet verder uit, waardoor de bestuursleden optimaal ondersteund zijn om het gesprek in te gaan en te kunnen focussen op het doel van het gesprek.
- > De verenigingsadviseur zal aanwezig zijn bij [heiravonden en -weekenden](#) van zowel het dagelijks bestuur als het algemene

bestuur waarin zij/hij kennis over bestuurskunde en verandermanagement meebrengt ter bestuurlijke ondersteuning en inspiratie voor bestuursleden, wat vervolgstappen kunnen zijn in de ontwikkeling van De Geneeskundestudent.

De taakomschrijvingen betreft continuïteit van de vereniging is als volgt:

- > De verenigingsadviseur beschikt over een [helikopterblik](#) betreffende alle zaken binnen het bestuur en de kantoororganisatie. Hiermee is de verenigingsadviseur de verbindende schakel in afstemming van de processen.
- > De verenigingsadviseur beschikt over [kennis over de ontwikkeling die onze vereniging](#) heeft doorgemaakt op het gebied van organisatie, portefeuilles, standpunten en stakeholders en zet zich actief in om de bestuursleden hiervan op de hoogte te brengen. Dit gebeurt wanneer er nieuwe algemeen bestuursleden zijn aangenomen in de vorm van inwerkavonden en ten tijde van een wisseling in het dagelijks bestuur in de vorm van overdrachtsvergaderingen. De verenigingsadviseur waarborgt hiermee dat de besluiten die door het bestuur worden genomen gedurende heiravonden- en weekenden een stap vooruit zijn in de ontwikkeling van de vereniging, en niet terugslaan op een situatie voor de transitie naar DG 2.0, en daarmee eerder in de richting zullen zijn van een DG 3.0.
- > De verenigingsadviseur beschikt over [coachende vaardigheden](#), om zowel nieuwe dagelijks bestuursleden als algemeen bestuursleden wegwijs te kunnen maken in hun functie. Deze coachende vaardigheden beslaan zaken als formuleren en uitdragen van standpunten, benaderen van desbetreffende stakeholders en het organiseren van strategieontwikkeling binnen het bestuur.



CONTACT

Domus Medica
Mercatorlaan 1200
3528 BL Utrecht

E-mail: info@degeneeskundestudent.nl
Telefoon (alleen voor persvragen): 088 4404211