

## Voorwoord

Geachte lezer,

Aan het begin van het academisch jaar 2022-2023 heeft het 32e bestuur der studievereniging VOCUS het Beleidsplan 2022-2023 gepresenteerd. In de eindevaluatie worden de doelen uit dit plan geëvalueerd van de periode september 2022 tot en met augustus 2023. Hierbij worden de resultaten van de eindenquête, face-to-face en online feedback die het bestuur van leden heeft ontvangen en commissie-evaluaties meegenomen.

De eindenquête bestond uit open vragen en uit vragen waarbij de respondenten gevraagd werd een score te geven. Hierbij konden zij kiezen voor een score van één tot en met vijf. De eindenquête is, naar aanleiding van de evaluatie van de halfjaarlijkse enquête, ingekort. Een deel van de vragen is als optioneel gemarkeerd, waardoor er bij deze vragen feedback kon worden gegeven wanneer dit als nodig werd bevonden. Wanneer een respondent geen feedback had, hoefden deze vragen niet beantwoord te worden. Aan het einde van de enquête is aan de respondenten gevraagd hoe zij de ingekorte enquête hebben ervaren. Hieruit kwam naar voren dat sommigen de enquête korter vonden, maar dat anderen weinig verschil merkten. Wel vonden veel respondenten het fijn dat ze niet elke vraag hoefden te beantwoorden en dat ze geen antwoorden moesten 'verzinnen' wanneer ze ergens geen mening bij hadden.

Op het moment van schrijven zijn er 27 reacties ontvangen op de eindenquête. Hiervan is 55,6% ALPO-student, 37% Bachelor Onderwijswetenschappen-student en 7,4% (pre-)masterstudent of andere student. Verder is 37% van de respondenten één jaar lid, 29,6% twee jaar lid, 29,6% drie jaar lid en 3,7% vier jaar lid bij studievereniging VOCUS. De respons op deze enquête is lager dan verwacht, ondanks dat Bestuur 32 de enquête ingekort heeft. De respons op de eindenquête is al vier jaar lager dan in de jaren daarvoor. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om op zoek te gaan naar een manier waarop er ook aan het einde van het jaar goed geëvalueerd kan worden. Daarnaast raadt Bestuur 32 het volgend bestuur aan om de enquête al verder voor het einde van het academisch jaar te versturen, aangezien het late versturen hiervan al verschillende jaren een oorzaak van lage respons is. Door een lage respons kunnen de uitkomsten niet te veel gegeneraliseerd worden voor de rest van de VOCUS-leden. Er staat daarom na een percentage dat uit de eindenquête gehaald is ook het absolute aantal leden beschreven die dit antwoord hebben gegeven.

De Evaluatie van het Beleidsplan 2022-2023 wordt gepresenteerd tijdens de Wissel-Algemene Ledenvergadering van 14 september 2023. Met de eindevaluatie van het beleidsplan wordt bekeken welke doelstellingen zijn voltooid en welke gedeeltelijk of niet zijn voltooid. Daarmee biedt dit document het volgende bestuur aandachtspunten die zij mee kunnen nemen bij het formuleren van de nieuwe beleidspunten. De beschreven aandachtspunten in dit document zullen meegegeven worden aan het volgende bestuur. Voor de evaluaties van georganiseerde activiteiten kan het Sociaal Jaarverslag 2022-2023 gelezen worden.

Utrecht, september 2023

Het 32<sup>ste</sup> bestuur der Studievereniging VOCUS,

|                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| Vera Aalbers          | Voorzitter            |
| Julia Cartigny        | Secretaris            |
| Veerle Groen          | Penningmeester        |
| Djen Bouwens          | Coördinator Onderwijs |
| Floris Westerweel     | Coördinator Intern    |
| Anna Kalmeijer Mestre | Coördinator Extern    |

# Inhoud

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Werkdruk</b>                                                       | <b>4</b>  |
| <b>Huidige organisatie</b>                                            | <b>6</b>  |
| Thema 1: Studie-inhoudelijke en algemene ontwikkeling van VOCUS-leden | 6         |
| Thema 2: Professionalisering                                          | 10        |
| Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid                               | 15        |
| Thema 4: Communicatie                                                 | 20        |
| <b>Visie en strategie: waar gaan we voor?</b>                         | <b>25</b> |
| Thema 1: Studie-inhoudelijke en algemene ontwikkeling van VOCUS-leden | 25        |
| Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid                               | 29        |
| Thema 4: Communicatie                                                 | 31        |
| Thema 5: Promotie                                                     | 32        |

## Werkdruk

Al enkele jaren speelt het thema werkdruk onder de bestuurders van studieverenigingen. Niet alleen binnen VOCUS, maar ook binnen de andere verenigingen van de Faculteit Sociale Wetenschappen en de rest van de Universiteit Utrecht. Overwerktheid, burn-out(klachten) en uitval van bestuursleden zijn onderwerpen die jaarlijks aan bod komen. Waar voor een parttime-bestuursfunctie officieel 20 uur per week gerekend wordt, zijn bestuursleden regelmatig (meer dan) 40 uur per week kwijt aan hun functie en de vereniging. In een onderzoek van de Faculteitsraad FSW naar de werkdruk onder bestuursleden\*, geeft meer dan 30% van de deelnemende bestuursleden (33) aan 35 tot 45 uur per week te besteden aan de vereniging en 27% geeft aan hier 50 tot 65 uur aan kwijt te zijn.

Verder wordt er in het onderzoek gevraagd naar de ervaringen rondom stress onder de bestuursleden. Hieruit blijkt dat 51,5% van de bestuursleden zich gespannen of opgejaagd voelt tijdens het bestuursjaar of bij het uitvoeren van de taken. Ook geeft 54,5% aan dat ze zich zowel doordeweeks als in het weekend gestresst voelen. Daarnaast blijkt dat 75,8% van de bestuursleden last heeft van hoofdpijn, vermoeidheid, geprikkeldheid, verminderde eetlust of slapeloosheid tijdens de werkweek. Tot slot geeft twee op de drie bestuursleden aan zich (bijna) altijd mentaal uitgeput en leeg te voelen in het bestuursjaar.

Waar deze resultaten schrikbarend aanvoelen, zijn ze wel herkenbaar geweest voor het bestuur het afgelopen jaar. Binnen VOCUS heerst een cultuur waarin de vereniging zichzelf graag wil verbeteren, meer wil doen en nieuwe dingen wil bereiken. Dit is een mooi streven, maar dit gaat merkbaar ten koste van het bestuur.

Op aanraden van vorige besturen heeft het bestuur dit jaar geprobeerd de werkdruk voor zichzelf te verlagen. Zo zijn er minder activiteiten gepland aan het begin van het jaar en is er gekeken naar het minderen van de werkdruk bij de commissiebegeleiding en de functiespecifieke taken. Toch heeft het bestuur dit jaar een te hoge werkdruk ervaren. Het bestuur ervaaarde geregeld stress, hield geen tijd over voor ontspanning, vrienden en/of sport en haalde soms geen plezier meer uit het bestuursjaar. Daarnaast werd er, naast de bestaande drukte, ook een hoge druk opgelegd vanuit de leden. Zo zijn leden erg kritisch op het handelen van het bestuur en de commissies, wordt er een hoge standaard gelegd voor activiteiten, promotie en andere zaken binnen de vereniging en zien leden graag vernieuwing en verbetering binnen de vereniging. Het is goed dat de leden van de vereniging betrokken zijn en bij willen dragen aan verbetering, maar dit alles resulteerde er echter helaas in dat alle bestuursleden klachten van overspanning vertoond hebben, dan wel niet overspannen geraakt zijn.

Deze klachten zouden niet moeten horen bij een parttime bestuursjaar en dat probleem wordt al verschillende jaren erkend. Toch bleken de genomen initiatieven (zowel vanuit VOCUS als vanuit externe organen) nog niet bevorderlijk te zijn voor de werkdruk van het bestuur. Daarom wil Bestuur 32 aan het volgende bestuur meegeven om serieuze stappen te ondernemen om de werkdruk van het bestuur zowel op de korte termijn als op de lange termijn structureel te verlagen. Een eerste voorbeeld hiervan is het schrappen van één of meerdere commissies en hiermee ook het minderen in het aantal activiteiten. De commissies en de activiteiten die zij

*\*Voor (vragen over) het volledige onderzoek, of vragen over dit hoofdstuk, kan gemaild worden naar voorzitter@svvocus.nl*

organiseren, leveren het bestuur veel werkdruk op, zowel door alle voorbereidingen als door de aanwezigheid van het bestuur op de activiteiten zelf. Daarnaast stelt Bestuur 32 voor om te kijken naar het minderen van de verplichte aanwezigheid van het bestuur op alle activiteiten. Bestuur 32 heeft namelijk ervaren dat het niet altijd nodig is om met zes bestuursleden op een activiteit aanwezig te zijn, omdat er vaak ook genoeg commissieleden aanwezig zijn en de bestuursleden dan geen specifieke taak hebben. Wanneer het bestuur niet altijd meer verplicht aanwezig hoeft te zijn op de activiteiten, kunnen de afwezige bestuursleden even een vrije avond nemen om te ontspannen van alle drukte. Wel is het belangrijk dat hier door het bestuur onderling en met de commissies duidelijke afspraken over worden gemaakt, zodat hier geen misverstanden over ontstaan en er altijd genoeg bestuursleden wel aanwezig zijn. Verder kan het bestuur de commissies zo gaan proberen in te delen dat meer ervaren commissieleden bijvoorbeeld een voorzittersfunctie aannemen. Als een commissie een meer ervaren voorzitter heeft, is er waarschijnlijk minder begeleiding nodig en dit zal de werkdruk voor de begeleider en het bestuur verlagen.

Tot slot wil Bestuur 32 het volgende bestuur, maar ook de rest van de vereniging, aanraden om niet te veel te willen vernieuwen. Het is belangrijk om als vereniging gezamenlijk te willen werken aan verbetering en vernieuwing, maar daarvoor is het wel belangrijk dat de huidige organisatie van de vereniging goed draait. Pas wanneer dit zo is, kan er gekeken worden naar verdere groei. Op dit moment is het dus belangrijker dat het bestuur weer fatsoenlijk kan functioneren dan dat er grote, nieuwe beleidspunten opgepakt worden. Daarnaast is het dus ook belangrijk dat de rest van de vereniging rekening blijft houden met de onderliggende werkdruk van het bestuur wanneer zij dingen van het bestuur vragen of verwachten.

Aan de hand van deze suggesties hoopt Bestuur 32 dat de werkdruk van het bestuur aankomend jaar, maar ook alle jaren daarna, verlaagd kan worden. Het verlagen van de werkdruk is een proces dat niet in één keer voltooid zal zijn, maar wat het bestuur en de vereniging continu in hun achterhoofd moeten houden. Hierbij is een verandering van de cultuur binnen de vereniging nodig, waar iedereen een bijdrage in heeft.

*\*Voor (vragen over) het volledige onderzoek, of vragen over dit hoofdstuk, kan gemaild worden naar [voorzitter@svvocus.nl](mailto:voorzitter@svvocus.nl)*

# Huidige organisatie

## Thema 1: Studie-inhoudelijke en algemene ontwikkeling van VOCUS-leden

### 1.1 Studie-inhoudelijke activiteiten

Een van de doelen van studievereniging VOCUS is om VOCUS-leden bekend te maken met het werkveld van een onderwijswetenschapper en/of academisch leerkracht. Door het organiseren van verschillende studie-inhoudelijke activiteiten is beoogd dit doel te behalen. In de eindenquête geeft 66,7% van de respondenten (18) met een score van 4 of 5 aan tevreden te zijn over de studie-inhoudelijke activiteiten. Ook geeft 55,5% van de respondenten (15) met een score van 4 of 5 aan (heel) erg geïnteresseerd te zijn in de studie-inhoudelijke activiteiten. Uit de open vragen blijkt dat de respondenten geïnteresseerd zijn in de activiteiten, deze relevant vinden en de meerwaarde ervan zien voor het vormen van een beeld van het werkveld. Wel geven sommige respondenten aan de activiteiten niet altijd te bezoeken omdat ze er de tijd niet voor hebben. Bestuur 32 is tevreden over de inhoud en uitvoering van de studie-inhoudelijke activiteiten van afgelopen academisch jaar.

1.1.1. De ExcurCie heeft afgelopen jaar drie excursies georganiseerd en zal in september nog één activiteit organiseren. Tijdens de excursies bezochten VOCUS-leden de bedrijven TriamFloat, Bespeak en ParnasSys. De laatste excursie zal naar Cito zijn. Door verschillende organisaties en bedrijven te bezoeken, streefde de commissie ernaar VOCUS-leden de diversiteit van beroepen en werkzaamheden van een onderwijswetenschapper en academisch opgeleide leerkracht te ervaren. Door de diversiteit aan bedrijven en beroepen en de voldoende opkomst tijdens de activiteiten kan geconcludeerd worden dat de commissie het gestelde doel behaald heeft.

1.1.2 De SympoCie heeft afgelopen jaar een symposium rondom het thema toetsing georganiseerd. Verschillende sprekers waren aanwezig om over dit onderwerp te vertellen. Naast dat er door twee sprekers voor de gehele groep gesproken werd, konden de aanwezigen zich gedurende de avond verdelen over verschillende onderwerpen rondom toetsing. Door dit symposium te organiseren, streefde de commissie ernaar de aanwezigen het werkveld van onderwijswetenschappers en academisch leerkrachten te laten verkennen. Aan de hand van de positieve reacties van zowel de aanwezigen als de sprekers, kan geconcludeerd worden dat de commissie het gestelde doel behaald heeft.

1.1.3 De ViCie zou afgelopen jaar vier activiteiten organiseren. Eén van deze activiteiten is georganiseerd door de Coördinator Extern, aangezien de commissie nog niet opgestart was toen de activiteit georganiseerd moest worden. Verder heeft de commissie zelf nog één activiteit georganiseerd. Daarnaast is er één activiteit geannuleerd omdat de commissie de organisatie van de activiteit niet kon regelen voor de gestelde deadline. Bovendien is de Netwerkborrel ook geannuleerd, aangezien er te weinig aanmeldingen waren voor deze activiteit.

Bestuur 32 merkte afgelopen jaar dat de organisatie van ViCie-activiteiten erg moeizaam verliep. Naast dat de commissie niet altijd even gemotiveerd was, merkten zowel de commissie als het bestuur dat het lastig was om activiteiten te organiseren naar de doelstelling van de commissie. Dit probleem werd al vastgesteld in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan en hierin staat ook beschreven wat de vervolgstappen zijn voor aankomend jaar.

Daarnaast was het animo voor de Netwerkborrel afgelopen jaar erg laag, net zoals zich vorig academisch jaar heeft voorgedaan. Ondanks de vroegtijdige promotie en de extra promotie onder (pre-)masterstudenten, waren er slechts vier leden die zich, naast de commissie en het bestuur, hadden ingeschreven voor de activiteit. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om op zoek te gaan naar een andere invulling van de Netwerkborrel, die wel meer bij de wensen en behoeften van VOCUS-leden past. Daarnaast kan er gekeken worden naar de commissie die deze activiteit organiseert, aangezien de activiteit vooral gericht is op arbeidsmarktoriëntatie, wat niet past bij de doelstelling van de ViCie.

Bestuur 32 concludeert dat de twee georganiseerde activiteiten wel bijgedragen hebben aan de doelstelling van de commissie, namelijk om activiteiten te organiseren die ingaan op de inhoudelijke kennis die er bij de opleidingen Onderwijswetenschappen en ALPO verkregen wordt. Wel concludeert zij dat de organisatie van de activiteiten lastig verliep en adviseert het volgende bestuur aan om naar een betere invulling van de commissie te kijken.

1.1.4 Op woensdag 15 maart vond de minorenmarkt plaats, welke georganiseerd werd door de Coördinatoren Onderwijs en Studie-inhoudelijk van de Faculteit Sociale Wetenschappen. Op de minorenmarkt kregen studenten de kans de minoren te leren kennen. Ook waren er studenten vanuit onder andere de Inspraak en de Faculteitsraad aanwezig en werd er door bestuursleden verteld over een bestuursjaar. De minorenmarkt is goed geëvalueerd door de organisatoren, er was namelijk een mooie opkomst en de markt was goed georganiseerd. Wel hadden er meer materialen meegenomen kunnen worden door de sprekende studenten, om zo de keuze wat visueler te maken. Ook raden de organisatoren de volgende besturen aan om een tweede minorenmarkt te organiseren. Op deze manier kunnen er meer studenten langskomen, omdat sommigen niet konden komen vanwege werkgroepen en hoorcolleges.

## **1.2 Studiehoek**

1.2.1 Door blogs en artikelen op onderwijswetenschappelijk gebied aan te bieden streeft studievereniging VOCUS ernaar om haar leden geïnformeerd te houden over de ontwikkelingen en inzichten op dit gebied. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan 2022-2023 is beschreven dat Bestuur 32 wilde gaan kijken naar een passend alternatief voor de blogs. In de eindenquête is gevraagd naar ideeën voor een bovengenoemd passend alternatief. Hieruit kwamen ideeën als posts op Instagram of een rubriek in de nieuwsbrief. Ook werden ideeën geopperd als podcasts, video's en vlogs. Bestuur 32 geeft deze ideeën mee aan het volgende bestuur om uit te werken.

1.2.2 Studievereniging VOCUS streeft ernaar haar leden te ondersteunen bij het volgen van hun studie door korting op studieboeken aan te bieden. De boekenverkoop en -korting werd geregeld in samenwerking met het bedrijf Studystore. Studystore is echter sinds februari 2023 gesloten. In blok vier zijn de boeken aangeboden in samenwerking met Bol.com, maar voor volgend collegejaar zullen de boeken met korting te bestellen zijn in samenwerking met het bedrijf WO4YOU. In de samenwerking met Bol.com werd namelijk ervaren dat er door de grootte van het bedrijf weinig ruimte was voor klantcontact en persoonlijke vragen, wat wel belangrijk bevonden wordt voor de boekenverkoop. Hier is bij WO4YOU wel meer ruimte voor.

1.2.3 Studievereniging VOCUS biedt samenvattingen en lesinspiraties aan voor haar leden. In het afgelopen academisch jaar zijn er vijftig nieuwe samenvattingen aangeleverd. In de eindenquête geeft 77,8% (21) respondenten aan tevreden te zijn met de aangeboden samenvattingen. Afgelopen academisch jaar zijn er dertien lesinspiraties aangeleverd. In de enquête zaten er fouten bij de vragen over de lesinspiraties, waardoor deze resultaten niet te gebruiken zijn. Zo ontbrak de toelichtingsvraag en was de schaalvraag verplicht voor iedereen, ook de niet-ALPO studenten. Wel ziet Bestuur 32 een groei in het aantal lesinspiraties dat ingestuurd is. Uit de enquête kwam wel naar voren dat de lesinspiraties meer gepromoot zouden kunnen worden en dat er misschien ook andere ideeën gedeeld kunnen worden, zoals afsluitingsactiviteiten op stage. Bestuur 32 is erg tevreden met de ingestuurde samenvattingen en lesinspiraties. Hierdoor raadt zij het volgende bestuur aan om de manier van verzamelen en belonen van deze inzendingen door te zetten in het aankomende jaar. Daarnaast adviseert zij het volgende bestuur om de lesinspiraties meer te promoten en te kijken naar andere ideeën die mogelijk ingestuurd kunnen worden.

### **1.3 Algemene ontwikkeling**

1.3.1 VOCUS-leden hebben verder de mogelijkheid om zich algemeen te ontwikkelen door zich in te schrijven voor verschillende commissies. In deze commissies kunnen verschillende vaardigheden ontwikkeld worden. Hierbij kan gedacht worden aan samenwerken, het organiseren van activiteiten en het ontwerpen van producten. Ook kunnen leden zich binnen commissies verder ontwikkelen door een functie binnen deze commissie te bekleden en zo kennis op te doen die past bij de bijbehorende functie. Bestuur 32 heeft hierbij ondersteund door voor elke functie een training te organiseren. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de functietrainingen voor commissies heeft geëvalueerd. De adviezen die hierin beschreven staan, zijn meegegeven aan het volgende bestuur. Uit de eindenquête blijkt dat leden tevreden zijn over de manier waarop studievereniging VOCUS heeft bijgedragen aan de algemene ontwikkeling. Zo geeft 85,2% (23) van de leden een score van vier of vijf bij de vraag of VOCUS voldoende heeft bijgedragen aan de algemene ontwikkeling.

1.3.2 VOCUS-leden hebben de mogelijkheid gekregen om te solliciteren voor een bestuursjaar, wat hen de kans kan geven om bestuurlijke, niet studie-specifieke vaardigheden te ontwikkelen. Ook dit jaar is weer een voltallig bestuur gevonden. Om leden een zo goed mogelijk beeld te geven van wat een bestuursfunctie inhoudt, is Bestuur 32 aan het begin van het kalenderjaar gestart met het bieden van de mogelijkheid om een dagdeel mee te lopen met een bestuurslid. Hierbij kregen geïnteresseerden te horen welke taken er bij de bestuursfunctie hoorden. Daarnaast zijn er twee bestuursinformatieavonden georganiseerd, is er een meekijk-bestuursvergadering gehouden en heeft ieder bestuurslid een week lang diens bezigheden gedeeld op Instagram door middel van 'De week van...-stories'. Er zijn positieve reacties ontvangen op alle soorten promotie en informatievoorziening en Bestuur 32 raadt het volgende bestuur dan ook aan om deze vorm van promotie en informatievoorziening te behouden.

1.3.3 VOCUS-leden kunnen via deelname aan de Raad van Advies of de KasCommissie vaardigheden ontwikkelen met betrekking tot adviseren en controleren. Door het doorschuifstelsel waardoor de meeste RvA-leden twee jaar lid zijn, kunnen onervaren leden worden ondersteund door de meer ervaren leden. Op deze manier kunnen vaardigheden met

betrekking tot adviseren en controleren worden ontwikkeld. Beide organen zullen bij thema 2 verder aan bod komen, zie pagina 10 en 11.

1.3.4 Studievereniging VOCUS streeft ook naar het bijdragen aan de algemene ontwikkeling van haar leden, door activiteiten aan te bieden die gericht zijn op het ontwikkelen van niet-studiespecifieke vaardigheden. Zo zijn twee Career Services-activiteiten georganiseerd, en heeft Career Services een workshop rondom welzijn gegeven op de Welzijnsactiviteit. Bestuur 32 is tevreden over de opkomst bij deze activiteiten en de invulling hiervan en merkte dat de planning hiervan goed lag rondom hoorcolleges en werkgroepen. Ook van de aanwezige leden kreeg zij te horen dat de activiteiten goed bevielen. Wel is aan Career Services meegegeven dat de activiteiten wat meer toepassing voor de praktijk kunnen bevatten.

## Thema 2: Professionalisering

### 2.1 Interne professionalisering

2.1.1 Door minimaal vier keer per jaar een Algemene Leden Vergadering (ALV) te organiseren, streeft het bestuur naar transparantie over het beleid van de vereniging naar de leden. Afgelopen academisch jaar zijn er vijf ALV's georganiseerd. Hierbij hebben leden tijdig de te bespreken stukken en de agenda ontvangen om zich zo goed in te kunnen lezen en eventueel vragen te stellen aan het bestuur. Tijdens elke ALV hadden leden de mogelijkheid om stellingen en w.v.t.t.k's (wat verder ter tafel komt) in te dienen om zo hun mening te geven over onderwerpen die eventueel niet op de agenda stonden. Uit de enquête blijkt dat leden de ALV's interessant vinden, maar wel graag zouden zien dat lange discussies eerder afgekapt worden. Dit advies wordt meegegeven aan het volgende bestuur.

2.1.2 De Raad van Advies (RvA) geeft het bestuur advies als middel voor het intern professionaliseren van de vereniging. De RvA heeft op vaste momenten advies gegeven over de stukken voor ALV's. Dankzij comments van de RvA konden de stukken kwalitatief verbeterd en geprofessionaliseerd worden ten opzichte van de conceptversie. Door het bestuur is de feedback op de stukken daardoor als erg nuttig ervaren. De RvA was daarnaast aanwezig bij de bestuurssollicitaties en is meegenomen in de voorbereiding, zodat de sollicitatieprocedure op een zo professioneel mogelijke wijze heeft kunnen verlopen.

Daarnaast heeft de RvA het bestuur van gevraagd en ongevraagd advies voorzien betreffende lopende zaken binnen de vereniging en binnen het bestuur. Ook heeft de RvA halverwege het academisch jaar verschillende taken van het bestuur op zich genomen om de werkdruk van het bestuur te verlichten. Dit was op dat moment nodig om uitval van bestuursleden te voorkomen. Bestuur 32 is erg tevreden over de samenwerking met de RvA en de onderlinge communicatie. Aan het begin van het jaar zijn verwachtingen naar elkaar uitgesproken en duidelijke afspraken gemaakt. Gedurende het jaar zijn deze verwachtingen en de samenwerking nog twee keer geëvalueerd en op basis daarvan waar nodig bijgesteld. Dit werd door beide partijen als prettig ervaren. Bestuur 32 adviseert het volgende bestuur om dit ook te doen en de wijze van samenwerken, wanneer door beiden gewenst, door te zetten.

2.1.4 Door tweemaal per jaar een enquête af te nemen onder VOCUS-leden kunnen zij input leveren over verschillende aspecten binnen de vereniging. Deze input wordt onder andere gebruikt om het beleidsplan te evalueren. De halfjaarlijkse enquête is door 35 VOCUS-leden ingevuld, de eindenquête door 27 VOCUS-leden. De tweede enquête is ingekort ten opzichte van de halfjaarlijkse enquête. Aan het einde van de eindenquête is gevraagd hoe de ingekorte versie bevonden werd. Hierbij gaven leden aan dat de enquête inderdaad korter was, maar nog steeds lang aanvoelde. Wel was het fijn dat ze niet op alle vragen verplicht waren een antwoord te geven en konden kiezen om hun mening uit te diepen of het te laten bij de verplichte vragen. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan op zoek te gaan naar een nieuwe manier van evalueren, om zo de evaluaties van zo veel mogelijk leden mee te kunnen nemen.

2.1.5 Het bestuur heeft gepoogd transparant te zijn over de uitvoering van de taken van de penningmeester door alle VOCUS-leden op de hoogte te brengen van de financiën van de vereniging als middel voor de interne professionalisering van VOCUS. Zo is tijdens de

Beleids-ALV in november de Begroting 2022-2023 ter goedkeuring gepresenteerd aan de leden en is dezelfde procedure gehanteerd voor de Herbegroting 2022-2023 tijdens de Halfjaarlijkse ALV. Tijdens de aankomende Wissel-ALV zal ten slotte het Financieel Jaarverslag 2022-2023 eveneens worden gepresenteerd. Verder is het voor leden op elk moment mogelijk geweest om de boekhouding in te zien, eveneens ter bevordering van de transparantie.

2.1.6 De KasCommissie heeft de taken van de penningmeester gecontroleerd om te kijken of de financiën correct en op orde waren. Vervolgens heeft de KasCo een verslaglegging gepresenteerd op verschillende ALV's. Op deze manier werden VOCUS-leden op de hoogte gehouden van de financiële situatie van de vereniging. Dit jaar bestond de KasCo uit vijf leden. De samenwerking tussen het bestuur en de KasCo had afgelopen jaar beter kunnen verlopen. Redenen hiervoor waren de moeizame opstart van het adviesorgaan, hun nieuwe taken naar aanleiding van de samenvoeging van de RvF en de KasCo en de stroeve communicatie tussen de KasCo en het bestuur. Toen hierover geëvalueerd is en er nieuwe afspraken gemaakt waren, verliep dit al beter. Bestuur 32 hoopt dat de KasCo de nieuwe lichter goed inwerkt en adviseert het volgende bestuur om een verwachtingenvergadering in te plannen aan het begin van het jaar.

2.1.7 Bestuur 32 heeft dit jaar elke commissie voorzien van begeleiding door als bestuurslid ondersteuning te geven waar dit nodig was bij de werkzaamheden van de commissie. Deze rol is halverwege het jaar geëvalueerd. Uit deze evaluaties is naar voren gekomen dat het bij afwezigheid van commissieleden en de begeleider belangrijk is om goede notulen te maken, zodat gemaakte afspraken teruggelezen kunnen worden. Ook werd benoemd dat de meerwaarde van de aanwezigheid van de begeleider tijdens commissievergaderingen groot is, zelfs afgewogen tegen het argument van werkdrukvermindering. Hier is Bestuur 32 op gaan letten in het vervolg van het jaar en raadt dit ook het volgende bestuur aan om goed te blijven doen. Tot slot raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om aan het begin van het jaar een jaarplanning te maken voor grote commissies zoals de LedenweekendCie en de KampCie. Door een duidelijke planning te maken, hebben zowel de commissie als de begeleider duidelijkere richtlijnen voor de uit te voeren taken. Hierdoor zal het organiseren van de activiteit voor de commissie gemakkelijker verlopen en hoeft de begeleider iets minder dicht op de werkzaamheden van de commissie te zitten. Dit zal voor beide partijen voor meer gemak en hopelijk ook werkdrukvermindering zorgen.

Aan de hand van deze evaluaties met de commissies zijn eventuele wijzigingen gemaakt in de vorm van begeleiding.

2.1.8 Via lidmaatschap bij verschillende koepelorganisaties in Utrecht is wederzijdse betrokkenheid en goed contact behouden met organen binnen en buiten de Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW). De voorzitter heeft actief deelgenomen aan het Intra Facultair Overleg (IFO) en er is een afvaardiging van Bestuur 32 bij bijna alle Algemene Vergaderingen van VIDUIS, SVO-bijeenkomsten en LOOP-vergaderingen geweest. Deze vergaderingen zijn vooral gebruikt om ideeën met andere verenigingen uit te wisselen of op de hoogte te blijven van algemene zaken die van belang zijn voor studenten. Een voorbeeld hiervan is dat er samen gesproken is over het stoppen van het ledenbestand Codex en welke programma's hiervoor in vervanging gebruikt zouden kunnen worden.

## **2.2 Professionele uitstraling**

2.2.1 De zichtbare professionele uitstraling van VOCUS was terug te zien in onder andere de VOCUS-huisstijl, het verenigingsblad Focus, de commissiekleding, de (alumni-)nieuwsbrief, de website en web-app, de memberpagina en alle sociale mediakanalen. Ook heeft het bestuur op bijna alle activiteiten bestuurskleding gedragen; een blouse op de studie-inhoudelijke activiteiten en het bestuursshirt op overige activiteiten. Daarnaast heeft Bestuur 32 bij officiële gelegenheden het bestuurspak gedragen. In de enquête geeft 81,5% van de respondenten (22) met een score van 4 of 5 aan tevreden te zijn over de professionele uitstraling van VOCUS. Bestuur 32 is op basis van deze resultaten en de positieve feedback die zij ontvangen hebben vanuit leden en externen, tevreden over de professionele uitstraling van VOCUS.

2.2.2 Leden van de FotoFilmCie hebben aan het begin van het academisch jaar een fotografie cursus gehad, zodat zij foto's konden maken en bewerken en zo bijdroegen aan de professionaliteit die de vereniging uitstraalt. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan staat beschreven hoe deze cursus door de leden van de FotoFilmCie is geëvalueerd.

2.2.3 Aan het begin van het jaar is aan de PR-coördinatoren een cursus gegeven over hoe zij het best promotieposters kunnen ontwerpen volgens de opgestelde richtlijnen in het programma Illustrator. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan staat beschreven hoe deze cursus door de PR-coördinatoren van de commissies is geëvalueerd.

## **2.3 Overdracht op het volgende bestuur**

2.3.1 Na de sollicitatieprocedure is een kandidaatsbestuur geselecteerd, waarmee de continuïteit van het bestuur wordt gewaarborgd. Zoals al eerder bij 1.4.2 vermeld, zijn er bestuursinformatieavonden georganiseerd, hebben er meeloopdagen plaatsgevonden en is er een meekijk-bestuursvergadering geweest. Voor de sollicitaties zelf hebben sollicitanten hun CV en motivatiebrief ingeleverd, waarna deze verder zijn toegelicht tijdens een sollicitatiegesprek. Het is gelukt om tijdens de Goedkeurings-ALV een voltallig bestuur met de juiste motivatie en eigenschappen te presenteren. Bestuur 32 vindt dat de sollicitatie- en kiesprocedure goed is verlopen.

2.3.2 Bestuur 32 heeft gestreefd te zorgen voor een zo goed mogelijke overdracht op het volgende bestuur door de handboeken te updaten die de afgelopen jaren zijn samengesteld. Bestuur 32 heeft zowel het algemeen handboek, functiespecifieke handboeken als enkele losstaande handboeken bijgewerkt en verbeterd. Verder is er een inwerkweekend geweest waarbij het kandidaatsbestuur cursussen heeft gevolgd met informatie over algemene bestuurszaken. Ook is er veel individueel ingewerkt op de specifieke bestuursfuncties. Dit wordt op het moment van schrijven nog altijd gedaan om zo het volgende bestuur zo goed mogelijk voor te bereiden op hun bestuursjaar. Bestuur 32 is tevreden over hoe dit proces verloopt.

2.3.3 Het kandidaatsbestuur heeft ook gebruik gemaakt van de brainstormborrel die voor hen was ingepland. Hier hebben zij hun eerste input kunnen verzamelen van VOCUS-leden en hun eigen ideeën al kunnen voorleggen. Het kandidaatsbestuur heeft deze borrel als nuttig en relevant ervaren.

## **2.4 Duurzaamheid**

2.4.1 Bestuur 32 heeft zich ingezet om de duurzaamheid van de vereniging te waarborgen, bijvoorbeeld door afval te scheiden op de universiteit en geen onnodig drukwerk te produceren. Ook heeft Bestuur 32 de laatste twee Focussen van het jaar geprint op duurzaam papier.

In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is beschreven dat Bestuur 32 op zoek ging naar een alternatief voor de Focussen in de goodiebags voor de eerstejaars. Naar aanleiding van een stelling op de Goedkeurings-ALV van 15 juni 2023, betreffende deze Focussen, heeft Bestuur 32 toch besloten wel de fysieke Focussen aan de goodiebags toe te voegen. Hierover is overlegd met de afdeling Educatie, welke in eerste instantie niet achter de grote oplage drukwerk stond. Over duurzaamheid, de Focus en de mening van de afdeling hierover staat meer beschreven in de evaluatie van de visie, zie pagina 23.

In de enquête geeft 66,6% van de respondenten (18) aan tevreden te zijn over hoe VOCUS zich inzet voor de verduurzaming van de vereniging, door een score van 4 of 5 te geven. Bij de toelichtingen van de lagere scores wordt vaak genoemd dat met het vliegtuig op studiereis gaan niet bijdraagt aan de duurzaamheid van de vereniging. Zoals ook al benoemd in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan, wil Bestuur 32 het volgende bestuur aanraden om aan het begin van het academisch jaar onder de leden te peilen op welke manier zij op studiereis zouden willen gaan.

## **2.5 Sociale veiligheid**

2.5.1 Bestuur 32 streeft ernaar een sociaal veilige omgeving te creëren binnen VOCUS. In de eindenquête geeft 77,8% van de respondenten (21) een score van 4 of 5 op de vraag of zij vinden dat VOCUS een sociaal veilige omgeving stimuleert. De rest van de respondenten gaf een score van 3, met als toelichting dat ze vinden dat er een alcohol- en/of roddelcultuur heerst binnen VOCUS. Bestuur 32 heeft dit jaar gekeken naar maatregelen die genomen kunnen worden om bewust om te gaan met de alcoholcultuur binnen VOCUS, die besproken zijn op de Extra-ALV van 5 april 2023. Deze maatregelen geeft zij door aan het volgende bestuur. Daarnaast kan het volgende bestuur gaan kijken naar de eventuele alcohol- en/of roddelcultuur en naar mogelijke maatregelen of te ondernemen acties op dit gebied, wanneer zij dit nuttig achten.

Daarnaast zijn er dit jaar weer twee vertrouwenspersonen aangesteld binnen VOCUS. 70,3% van de respondenten (19) geeft in de eindenquête aan tevreden te zijn over de zichtbaarheid en bereikbaarheid van de vertrouwenscontactpersonen, door een score te geven van 4 of 5. Ook geeft 70,3% van de respondenten (19) aan met een score van 4 of 5 dat zij bij een probleem naar één van de vertrouwenspersonen zouden toestappen. Ook hebben het bestuur en de vertrouwenscontactpersonen het afgelopen jaar met elkaar goed geëvalueerd. Wel is er besloten om aankomend jaar één van de vertrouwenscontactpersonen een bestuurslid te laten zijn en één van de vertrouwenscontactpersonen een 'algemeen lid' te laten zijn. Dit is zo gedaan om zowel een bekend gezicht te hebben tussen de vertrouwenspersonen, maar ook de onafhankelijkheid van de vertrouwenscontactpersonen te waarborgen. Voor sommige leden kan een bestuurs- of RvA-lid namelijk als minder onafhankelijk ervaren worden, aangezien beide organen veel met elkaar in contact staan. Daarom kan het prettig zijn om met een 'algemeen lid' te kunnen spreken die niet bij één van beide organen betrokken is.

## **2.6 Gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit**

2.6.1 Door het convenant te tekenen van de Faculteit Sociale Wetenschappen heeft studievereniging VOCUS beloofd een inclusief karakter te tonen waar iedereen zich welkom en

veilig voelt, en waar ongewenst gedrag wordt afgekeurd. Op de vraag of de respondenten tevreden zijn over de manier waarop VOCUS omgaat met gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit, geeft 81,4% (22) een score van 4 of 5. Als feedback wordt gegeven dat er gekeken kan worden naar het inclusief maken van activiteiten voor alle leden en het dagelijks actief bezig blijven met gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit. Bestuur 32 is tevreden over deze score en met de sfeer die binnen de vereniging heerst waarbij er gestreefd wordt om gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit te waarborgen. Wel geeft zij de gegeven feedback mee aan het volgende bestuur, om de beschreven sfeer mogelijk nog verder te kunnen verbeteren.

## Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid

### 3.1 Ontspannende activiteiten

3.1.1 De ChefCie heeft dit jaar drie activiteiten georganiseerd en het eten verzorgd bij het symposium en de Dies. Het doel om activiteiten te organiseren waarbij het bereiden en nuttigen van gerechten centraal staat, is behaald. Wel is uit de evaluaties naar voren gekomen dat er tijdens de activiteiten veel voedselverspilling voorkwam. Hier hebben de commissie en Bestuur 32 geprobeerd op te letten tijdens de voorbereidingen van de activiteiten, maar toch bleef er vaak veel eten over, ondanks dat leden bakjes meenamen om restjes mee naar huis te nemen. Bestuur 32 raadt aan om volgend jaar meer te letten op voedselverspilling, door beter in te schatten hoeveel ingrediënten nodig zijn voor de hoeveelheid aanwezige leden en hiervoor realisaties van voorgaande ChefCie-activiteiten te gebruiken.

3.1.2 De CreaCie heeft dit jaar drie activiteiten georganiseerd met als doel diverse kunst- en cultuurdisciplines aan bod te laten komen. Afgelopen jaar zijn er activiteiten rondom beeldende kunst, muziek en theater georganiseerd. Echter kwam het cultuuraspect van deze commissie dit jaar niet voldoende naar voren. De doelstelling is hierdoor niet volledig bereikt en dit is meegegeven aan het volgende bestuur. Ondanks dat de activiteiten van de CreaCie goed bevielen onder de aanwezige leden, waren de activiteiten waarbij er externe organisaties betrokken waren (bijvoorbeeld voor het geven van een workshop) vaak vrij prijzig. Bestuur 32 heeft gemerkt dat het lastig is om een aantrekkelijke CreaCie-activiteit te organiseren, zonder dat de prijs hiervan hoog uitvalt. Daarom adviseert Bestuur 32 het volgende bestuur om kritisch te kijken naar de invulling en tegemoetkoming van deze commissie.

3.1.3 De DiesCie heeft dit jaar negen activiteiten georganiseerd tijdens de Diesweek. Uit de evaluatie met de commissie is gebleken dat de commissie over te weinig ervaren leden beschikte, waardoor de organisatie van de Diesweek wat moeizaam verliep en de begeleider veel in heeft moeten springen. Daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om de commissie uit genoeg ervaren leden te laten bestaan, als dit mogelijk is. Het doel om gedurende vijf opeenvolgende dagen spannende activiteiten en tenminste één studie-inhoudelijke activiteit te organiseren is behaald. Wel kwam uit de feedback van leden naar voren dat de Diesweek minder spectaculair was dan verwacht. Ook kwam er naar voren dat de leden die niet naar de Dies activiteiten gingen, wel graag naar de kamer wilden maar dat deze grotendeels gesloten was tijdens de Diesweek. Daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om in de Diesweek meer bijzondere activiteiten te organiseren en de kamer vaker open te doen, om er echt een speciale week van te maken.

3.1.4 De FeesCie heeft dit jaar vijf borrels georganiseerd. Door borrels met een thema en bijpassende aankleding te organiseren die bij VOCUS-leden voor ontspanning hebben gezorgd, is dit doel behaald. Uit de evaluatie van de commissie en vanuit de feedback van leden kwam naar voren dat de sfeer op de borrels vaak verdeeld was. Sommige leden kwamen naar de borrels om bij te kletsen met andere leden, waarbij andere leden op de borrels kwamen om te feesten, te dansen en te zingen. Doordat de feest sfeer vaak overheerste, voelden de leden die kwamen om bij te kletsen zich wat minder welkom of op hun plek. Daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om te kijken naar de invulling van de borrels. Daarnaast is door de Coördinator Intern samen met de commissie besloten dat de FeesCie niet meer mee hoeft te helpen bij de

organisatie van de externe feesten, aangezien de Externe Feestencommissie hiervoor de verantwoordelijkheid zelf kan dragen.

3.1.5 De LedenweekendCie heeft dit jaar een weekend georganiseerd waarbij het jaar op een feestelijke manier werd afgesloten, waarmee hun doelstelling behaald is. Uit de evaluatie van de LedenweekendCie 2021-2022 kwam naar voren dat het aan te bevelen is om op de zaterdag een activiteit te doen buiten de accommodatie. Daarom zijn er dit jaar fietsen gehuurd, waarmee er naar een strandje gefietst kon worden. Door het slechte weer is er uiteindelijk besloten om naar een zwembad te gaan, waardoor er erg ver gefietst moest worden. Dit werd onprettig ervaren door sommige leden en daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om op zoek te gaan naar een activiteit op de zaterdag die binnen redelijke afstand van de accommodatie ligt.

3.1.6 De MannenCie heeft afgelopen jaar drie activiteiten georganiseerd met een deel van de kleinere hoeveelheid als mannelijk identificerende VOCUS-leden, waarbij zij de doelstelling van de commissie behaald hebben. Uit de evaluatie bleek dat de commissie tevreden was over het aantal activiteiten en de invulling hiervan. Er bleek wel een groot gat tussen de tweede en derde activiteit te zitten waardoor het nog een optie zou zijn om de MannenCie een extra activiteit te laten organiseren. Er wordt aangeraden om de activiteiten van de commissie gelijk over het jaar te verspreiden, zodat de commissie niet stil hoeft te zitten.

3.1.7 De SportCie heeft dit jaar drie activiteiten georganiseerd waarbij (niet alledaagse) sportieve handelingen worden uitgevoerd, waarmee hun doelstelling behaald is. Er is dit jaar voor het eerst een sportdag georganiseerd met de Hogeschool Utrecht en de studievereniging van de pabo MOP. Bestuur 32 heeft de samenwerking met deze organen als moeizaam ervaren omdat de communicatie met de HU en MOP erg slecht ging. Ook bleek er weinig gepromoot te zijn over de sportdag bij de pabo, waardoor er een enkel lid van MOP aanwezig was bij de sportdag. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om een mogelijke volgende sportdag niet met deze organen te organiseren. Wel heeft de Hogeschool Utrecht een subsidie kunnen bijdragen, waarmee het sportveld gehuurd kon worden.

3.1.8 De StudiereisCie heeft dit jaar een studiereis naar Boedapest georganiseerd. In de stad zelf werden verschillende activiteiten verzorgd door de StudiereisCie, waaronder een studie-inhoudelijke activiteit. Hiermee is het doel om een studiereis te organiseren en te begeleiden behaald. Daarnaast kwam uit de evaluatie naar voren dat er onder de groep een veilige sfeer heerste waarbij iedereen op elkaar lette en er voor elkaar gezorgd werd. Bestuur 32 is tevreden over de sfeer en invulling van de studiereis.

De reis werd afgelegd met het vliegtuig, aangezien dit met een bus of trein erg lang kan duren en de busreis van de studiereis in academisch jaar 2021-2022 negatief geëvalueerd werd. Echter werd deze beslissing vanuit duurzaamheidsredenen door leden in twijfel getrokken. Daarom adviseert Bestuur 32 het volgende bestuur om aan het begin van het jaar onder leden te peilen hoe zij graag de reis van de studiereis af willen leggen.

3.1.9 Het afgelopen jaar zijn er drie laagdrempelige ontspannende activiteiten georganiseerd, die leden gratis konden bezoeken en waar ze gedurende de gehele activiteit binnen konden lopen. Bestuur 32 is tevreden over de georganiseerde activiteiten, maar hoorde wel dat leden minder enthousiast waren over het drankjessysteem bij de VrijMiBoPla. Bestuur 32 raadt daarom het

volgende bestuur aan om deze activiteiten te organiseren in de ODD en anders te zorgen voor gratis drankjes voor de leden.

### **3.2 De VOCUS-kamer**

3.2.1 De VOCUS-kamer geeft leden de mogelijkheid om elkaar in een gezamenlijke ruimte te ontmoeten en hier te ontspannen. Wegens de inzet van Bestuur 31 en Bestuur 32 is er een kamerverhuizing gerealiseerd en is de VOCUS-kamer nu groter dan voorheen. Dit heeft veel bijgedragen aan de hoeveelheid leden die zich in de kamer kan bevinden. Uit de enquête blijkt dat een groot deel van de respondenten zich met enige regelmaat bevindt op de VOCUS-kamer. Leden zijn lovend over de gezelligheid op de kamer en de gratis koffie, thee en koekjes. Wel mag de kamer af en toe wat schoner. Ook werd er vaker opgebracht om eerstejaarsleden mee te nemen na commissievergaderingen of lessen om zo de kamer nog toegankelijker te maken. Uit deze punten valt te concluderen dat de VOCUS-kamer heeft bijgedragen aan de verbonden- en betrokkenheid tussen de leden en de adviezen worden meegegeven aan het volgende bestuur.

### **3.3 Introductie van de eerstejaarsstudenten**

3.3.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 het introductiekamp voor eerstejaarsstudenten heeft geëvalueerd. Als advies werd gegeven om de promotie van het kamp eerder te laten beginnen. Bestuur 32 heeft op de meeloop- en matchingsdagen het introductiekamp van academisch jaar 2023-2024 al gepromoot, waardoor dit al snel vol zat en de capaciteit opgeschaald is.

3.3.2 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de VOCUS IntroductiePeriode (VIP) heeft geëvalueerd. De gegeven adviezen, zoals het meer toevoegen van kennismakingsactiviteiten, zijn meegegeven aan de VIPCie 2022-2023 en het volgende bestuur.

3.3.3 Aan het begin van het jaar is het streven geweest om 90% van alle vol- en deeltijdstudenten van de Bachelor Onderwijswetenschappen en de ALPO als lid te verwelkomen. Dit academisch jaar zijn er 85 studenten aan deze bacheloropleidingen begonnen, hiervan hebben 73 studenten zich ingeschreven bij VOCUS. Dit geeft een percentage van 85% van het totaal aantal eerstejaarsstudenten. Helaas is hiermee de gestelde doelstelling met 5% (4 leden) niet behaald. De precieze reden voor het niet behalen van de doelstelling is niet bekend. Wel was er van tevoren minder afgesproken met de organisatie van de introductieweken, waardoor er minder extra activiteiten in het programma opgenomen waren. Hierdoor hadden de studenten deze momenten niet vrijgehouden. Afgelopen introductieperiode is dit wel het geval geweest en hebben er meer studenten de mogelijkheid gehad om deel te nemen aan deze extra activiteiten, omdat ze deze al vrijgehouden hadden. Mogelijke andere redenen voor het iets te lage ledenpercentage zouden de OV-stakingen op verschillende momenten in de introductieperiode of de uitval van studenten in de eerste weken van het academisch jaar kunnen zijn. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om zowel in de introductieperiode, als in de weken erna de studenten te overtuigen van een lidmaatschap bij VOCUS. Wel is uit evaluaties gebleken dat het belangrijk is om een lidmaatschap niet op te dringen bij de studenten, maar om hen meer intrinsiek te enthousiasmeren door bijvoorbeeld de gezelligheid en betrokkenheid van de vereniging uit te stralen. Daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur ook aan om al vroegtijdig contact op te

nemen met de organisatoren van de introductieweken om eventuele ontspannende activiteiten tijdens de weken al te kunnen promoten.

### **3.4 Actieve leden**

3.4.1 Leden die deelnemen aan een commissie en/of orgaan van de vereniging worden actieve leden genoemd. In de eindenquête is aan de respondenten die deel uitmaken van een commissie gevraagd hoeveel werkdruk zij ervaren binnen hun commissie(s). 78,3% van de respondenten (18) gaf op deze vraag een score van 3. Als toelichting geven veel respondenten aan dat de algehele werkdruk verschilt per commissie. Veel respondenten noemen dat de hoogte van de werkdruk meegenomen wordt bij het inschrijven voor de commissies. Daarnaast is gevraagd of de respondenten het leuk vinden om in een commissie te zitten. Hierop geeft 95,7% van de respondenten (22) een score van 4 of 5. Als toelichting geven bijna alle respondenten gezelligheid en betrokkenheid bij de vereniging als redenen voor hun tevredenheid binnen de commissie(s). Bij de vraag of de respondenten gemotiveerd zijn voor hun commissie geeft 91,3% (21) een score van 4 of 5. Bestuur 32 is tevreden over deze resultaten en krijgt van de commissieleden regelmatig te horen dat ze hun commissie leuk en gezellig vinden.

3.4.2 Verder is er voor actieve leden de mogelijkheid om mee te doen aan commissiebattles. 82,6% van de respondenten (19) geeft een score van 4 of 5 op de vraag of ze tevreden zijn met de georganiseerde commissiebattles. Bij de vraag of respondenten gemotiveerd waren om zich in te zetten voor de commissiebattle, gaf 30,4% (7) een score van 3. 56,5% van de respondenten (13) gaf een score van een 4 of 5. Als toelichting geven respondenten aan dat het verschilt per commissie hoe gemotiveerd ze zijn. Bestuur 32 is tevreden over deze resultaten en krijgt regelmatig positieve reacties over de commissiebattle. Enige feedback die gegeven wordt, is dat de commissiebattle vaak wat spannender kan zijn. Dit advies is meegegeven aan het volgende bestuur.

3.4.3 Ook dit jaar zijn commissieleden bedankt voor hun inzet door een gratis etentje aangeboden te krijgen. Dit etentje vond plaats bij het restaurant Burger Masters. Doordat dit etentje vroeg in het jaar al was vastgezet bij het desbetreffende restaurant, kon de save-the-date op tijd gestuurd worden. Hierdoor hadden alle commissieleden de mogelijkheid om vrij te regelen voor die avond. Veel leden vonden het gezellig om zo het commissiejaar af te sluiten. Wel bleek het restaurant onderbezet te zijn en moesten veel leden lang wachten op hun eten. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om een andere locatie uit te kiezen.

### **3.5 (Pre-)masterstudenten**

3.5.1 Naast het aantal bachelorstudenten is aan het begin van het jaar het doel gesteld om 10% van de vol- en deeltijd (pre-)masterstudenten lid te maken bij studievereniging VOCUS. Dit jaar zijn er in totaal 136 (pre-)master Onderwijswetenschappen of research master Educational Science studenten. Hiervan hebben dit academisch jaar 34 nieuwe studenten zich ingeschreven bij VOCUS, wat neerkomt op 25% van deze studenten. Hierbij is het onbekend hoeveel studenten al lid waren voordat zij begonnen aan de masteropleidingen, waardoor het totaal aantal leden in deze groep niet berekend kan worden. Bestuur 32 is tevreden over het aantal (pre-)masterstudenten dat lid is bij VOCUS en vindt het goed om te zien dat sommigen van hen ook deel uitmaken van een commissie.

### **3.6 Alumnileden**

3.6.1 Het doel van dit jaar was om te zorgen voor binding tussen alumnileden en huidige leden. Dit jaar zijn alumnileden uitgenodigd voor verschillende activiteiten bij studievereniging VOCUS waar huidige leden ook aanwezig waren. Zo waren ze, naast de activiteiten waar externen welkom waren, specifiek uitgenodigd bij het symposium en de alumniactiviteit in de Cambridge Bar. Over de evaluatie van de alumniactiviteit staat meer beschreven in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan. Het doel om voor binding te zorgen tussen de alumnileden en de huidige leden is hiermee behaald. De hierin beschreven adviezen zijn meegegeven aan het volgende bestuur.

3.6.2 Er wordt elk jaar gestreefd contact te houden met de alumnileden door middel van sociale media. Zo worden alumni op de hoogte gehouden van vacatures en alumniactiviteiten via LinkedIn, de website en Instagram. Ook is er dit jaar vier keer een alumninieuwsbrief verstuurd. Hierin werden alumni voorzien van updates over activiteiten en actuele ontwikkelingen binnen de vereniging. De alumninieuwsbrieven werden gemiddeld voor de helft geopend (160). Bestuur 32, is tevreden over het contact met de alumnileden en adviseert het volgende bestuur dit door te zetten in het volgende jaar.

### **3.7 De afdeling Educatie**

3.7.1 Er werd gestreefd om de afdeling Educatie betrokken te houden bij studievereniging VOCUS. Dit is gedaan door regelmatig (minimaal een aantal keer in de week) een praatje te maken met de medewerkers van de afdeling, door op de verjaardag van VOCUS op de afdeling langs te gaan met taart en door de georganiseerde afdelingsborrel aan het begin van het academisch jaar, waar ook de VOCUS Docent-van-het-jaarprijzen zijn uitgereikt. Ook is er halverwege het jaar een afdelingsborrel georganiseerd op de afdeling Educatie bij Padualaan 97, waar de ALPO-docenten zich bevinden. Deze borrel viel goed in de smaak bij de afdeling. Ook is er een docent voorgedragen voor de Docentprijs 2022-2023 én een docent voor de Docenttalentprijs 2022-2023 van de Universiteit Utrecht. Helaas zijn beide docenten niet genomineerd. Bestuur 32 is aanwezig geweest op het kerstdiner van de afdeling Educatie en de nieuwjaarsborrel voor studenten en docenten van Onderwijswetenschappen en de ALPO. Bestuur 32 is tevreden over de huidige verbonden- en betrokkenheid van de afdeling Educatie.

### **3.8 Familie van VOCUS-leden**

3.8.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de Familiedag heeft geëvalueerd. De adviezen die hierin beschreven staan, zijn meegegeven aan het volgende bestuur.

## Thema 4: Communicatie

### 4.1 Instagram

4.1.1 Door gebruik te maken van het openbare Instagramaccount (@svvocus), streeft Bestuur 32 betrokkenen op de hoogte te houden van verschillende zaken betreffende de vereniging. Uit de eindenquête blijkt dat 96,3% van de respondenten (26) het openbare account volgt op Instagram. Van deze respondenten geeft 84,6% (22) aan tevreden te zijn met de soort berichten die op dit moment gepost worden. Bestuur 32 is tevreden met deze aantallen en hoopt dat het volgende bestuur dezelfde resultaten kan boeken. Uit de enquête komt naar voren dat de hoeveelheid stories op het openbare Instagramaccount verminderd mag worden. Vaak zorgt de hoge hoeveelheid stories ervoor dat promotie van sommige activiteiten verloren gaat. Bestuur 32 adviseert het volgende bestuur om rekening te houden met de hoeveelheid stories in de promotieplanning.

4.1.2 Door gebruik te maken van het besloten Instagramaccount (@chielvocus), streeft Bestuur 32 ernaar de gezelligheid van de vereniging uit te dragen. In de eindenquête geeft 92,6% van de respondenten (25) aan het besloten Instagramaccount te volgen. Van deze respondenten geeft 100% aan tevreden te zijn met de soort berichten die op dit moment gepost worden.

### 4.2 LinkedIn

4.2.1 Uit de eindenquête blijkt dat 74,1% van de respondenten (20) het LinkedIn-account van VOCUS volgt. Dit percentage is gestegen ten opzichte van de resultaten uit de halfjaarlijkse enquête, toen volgde namelijk slechts 42,9% van de respondenten het LinkedIn-account. Van de respondenten die dit account volgen, geeft 57,2% (9) aan tevreden te zijn met de soort berichten die geplaatst worden op het LinkedIn-account, door een score te geven van 4 of 5. De andere 42,9% geeft een score van 3. De respondenten die het LinkedIn-account van VOCUS niet volgen geven als reden hiervoor aan dat ze geen LinkedIn hebben. Door het actief uitnodigen van leden op LinkedIn is het aantal leden dat het account volgt gestegen. Daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan dit ook te blijven doen.

### 4.3 De website

4.3.1 Bestuur 32 heeft de website (svvocus.nl) dit jaar wederom gebruikt om bezoekers te voorzien van informatie over de vereniging, activiteiten, commissies, verschillende studierichtingen en huidige partners. De website is onderhouden door de TechCo. Uit de commissie-evaluatie kwam naar voren dat de commissie een duidelijker takenpakket moet ontvangen om georganiseerd te werk te kunnen gaan. Bestuur 32 geeft dit advies mee aan het volgende bestuur.

### 4.4 De webapp

4.4.1 VOCUS maakt gebruik van een mobiele versie van de website (svvocus.nl). Deze webapp zorgt ervoor dat leden in kunnen loggen om foto's en documenten kunnen bekijken. Ook kunnen leden pushberichten ontvangen op hun telefoon waardoor ze op de hoogte kunnen blijven van de nieuwsberichten die op de website gepost worden. Bestuur 32 is tevreden met de implementatie van deze webapp en hoopt dat het volgende bestuur dit door kan zetten.

## **4.5 De nieuwsbrief**

4.4.1 Het afgelopen academisch jaar heeft Bestuur 32 om de week een nieuwsbrief verstuurd naar alle leden en partners. Uit de halfjaarlijkse enquête kwam naar voren dat de nieuwsbrief vaak in de spambox belandt bij leden. Bestuur 32 heeft hierover een Instagram-story geplaatst om zo de leden hierop te attenderen. Ook werd er geadviseerd om meer wisselende rubrieken toe te voegen aan de nieuwsbrief. Bestuur 32 heeft het tweede halfjaar meer variatie toegevoegd aan de rubrieken en dit is goed ontvangen door de leden. Uit de eindenquête blijkt dat 66,6% (18) van de respondenten vrijwel altijd de nieuwsbrief leest door bij deze vraag een score van een vier of een vijf te geven. De respondenten geven aan dat ze de stukjes geschreven door leden erg leuk vinden. Leden die de nieuwsbrief minder vaak lezen, geven aan dat dit komt doordat ze geen interesse in de nieuwsbrief hebben. Bestuur 32 is tevreden met het enthousiasme voor de nieuwsbrief en adviseert het volgende bestuur om de nieuwsbrief in deze vorm door te zetten.

## **4.6 Commissies gericht op communicatie**

4.5.1 Door herinneringen van het afgelopen academisch jaar te verzamelen en samen te voegen in een almanak is gestreefd VOCUS-leden een aandenken aan het academisch jaar te geven. Op het moment van schrijven is het ontwerp van de almanak al wel af, maar nog niet bij leden uitgebracht. Dit zal, zoals elk jaar, plaatsvinden op de welkomstborrel van de VIPCie. Wel hoort Bestuur 32 al veel positiviteit onder de leden over de plannen die de AlmanakCie heeft opgesteld.

4.5.2 Afgelopen academisch jaar is vier keer het verenigingsblad Focus uitgebracht. Elke Focus had een uniek thema. Deze wisselende thema's vielen in de smaak bij de leden. In de eindenquête geeft 77,7% (21) van de respondenten aan het leuk te vinden om de Focus te lezen. Bestuur 32 is tevreden over de uitgebrachte Focussen. Over de duurzaamheid van de Focus staat meer beschreven bij de evaluatie van de visie, zie pagina 23.

4.5.3 Tijdens vrijwel alle activiteiten van het afgelopen jaar zijn foto's gemaakt en online geplaatst door de FotoFilmCie. Bij deze activiteiten werd door de commissie een verdeling gemaakt wie wanneer foto's ging maken. Wanneer dit een keer door omstandigheden anders verliep, is het bestuur bijgesprongen. Alle foto's werden bijna altijd binnen twee weken uitgezocht, bewerkt en op de website geplaatst. Dit werd meestal snel hersteld. Daarnaast heeft de commissie twee aftermovies gemaakt over de Studiereis en het Ledenweekend. Bestuur 32 is tevreden over de FotoFilmCie en het gemaakte beeldmateriaal.

## **4.7 Communicatie met het bestuur**

4.6.1 Het bestuur is bereikbaar via verschillende platformen voor leden, alumni, partners en externen. In de eindenquête is gevraagd hoe makkelijk leden contact zoeken met Bestuur 32 bij problemen of vragen. Op deze vraag geeft 81,1% (22) van de respondenten een score van 4 of 5. Als aanvulling geven de respondenten aan dat het bestuur een open houding heeft, laagdrempelig te bereiken is, en toegankelijk is naar leden. Bovendien was Bestuur 32 vaak te vinden in het Langeveldgebouw, op de VOCUS-kamer of in de kantine waardoor ze makkelijk te bereiken waren. Bestuur 32 is tevreden over het contact met leden.

Communicatie met de partners, alumni en externen ging volgens Bestuur 32 ook goed. Zo werd vrijwel alle mail binnen twee werkdagen beantwoord en is er ook meerdere malen telefonisch contact gezocht met het bestuur. Ook het contactformulier op de website is gedurende dit academisch jaar geregeld gebruikt door externen om Bestuur 32 te benaderen.

## Thema 5: Promotie

### 5.1 Promotie van studievereniging VOCUS

5.1.1 Studievereniging VOCUS is aan het begin van het academisch jaar gepromoot tijdens de ALPO-introductieweek en de FaculteitsIntroductie-periode. Hierbij werd er gestreefd om zoveel mogelijk studenten zich in te laten schrijven bij studievereniging VOCUS. Het resultaat hiervan is beschreven bij 3.3 en 3.5, zie pagina 15 en 16.

5.1.2 Ook is studievereniging VOCUS door de Coördinator Extern gepromoot door contact te hebben met bedrijven en hen kennis te laten maken met VOCUS. Hierbij zijn een aantal nieuwe partnerovereenkomsten gesloten. Dit contact vond vooral plaats via e-mail, waarna er (online) partnergesprekken werden ingepland. Door de inzet van de Coördinator Extern zijn er dit jaar weer meer partnerovereenkomsten gesloten dan er met de begroting verwacht werd. Een overzicht van de partners en eenmalige promoties van het boekjaar 2022-2023 is terug te vinden in het Financieel Jaarverslag 2022-2023.

5.1.3 De SponsorCie is verantwoordelijk voor het uitbrengen van VOCUS-gerelateerde merchandise. Het afgelopen academisch jaar heeft de SponsorCie drie artikelen uitgebracht en een veiling georganiseerd. Er zijn dit jaar 39 longsleeves verkocht, 35 glazen en 29 paar badslippers. Dit is lager dan verwacht. Bestuur 32 denkt dat de lage verkoop ligt aan de lagere behoefte aan de soort items die verkocht zijn door de leden. Ook was de prijs van de producten vaak vrij hoog. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om te peilen bij de leden aan wat voor items zij behoefte hebben. Doordat de commissie minder gemotiveerd was en minder tijd had om aan de commissie te besteden dan afgelopen jaren, ondanks de tijd en energie die de begeleider in deze commissie heeft gestopt, verliep het bedenken van ideeën en het maken van een planning minder goed dan verwacht. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om de commissie nauwlettender te begeleiden en aan het begin van het jaar een jaarplanning te maken zodat de deadlines duidelijk zijn voor zowel de commissie als de begeleider.

5.1.4 Studievereniging VOCUS is gepromoot bij matchingsdagen van de opleidingen. Hier waren verschillende bestuursleden of KB-leden aanwezig en zijn er kennismakingsactiviteiten gehouden met de potentiële eerstejaarsstudenten. Bestuur 32 is tevreden over het beeld dat is afgegeven van studievereniging VOCUS op deze dagen, aangezien er een breed beeld van de verschillende aspecten van VOCUS gepresenteerd is. Daarnaast heeft Bestuur 32 positieve feedback ontvangen over de activiteiten en het enthousiasme van de bestuursleden vanuit potentiële studenten en de betrokkenen bij deze dagen.

5.1.5 Aan het begin van het academisch jaar is door studievereniging VOCUS een goodiebag gegeven aan de eerstejaarsstudenten. Dit is goed bevallen en Bestuur 32 heeft aangegeven dit door te willen zetten. Op het moment van schrijven zijn de goodiebags nog niet uitgedeeld, omdat het nieuwe academisch jaar nog moet beginnen. De items van partners voor in de goodiebags zijn al ontvangen. Verder zijn er extra Focussen besteld om in de goodiebags te stoppen, en zullen er VOCUS-stickers en -pennen in de goodiebags zitten.

## **5.2 Promotie van de opleiding Onderwijswetenschappen en de Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs (ALPO)**

5.2.1 De PromoCie OWW heeft zich dit jaar ingezet om de opleiding Onderwijswetenschappen te promoten bij de meeloopdagen en open dagen. Op de open dagen is er gesproken met potentiële studenten en zijn er voorlichtingen en minicolleges gegeven. Ook was de PromoCie OWW bijvoorbeeld bij middelbare scholen en onderwijsbeurzen aanwezig om de opleiding te promoten.

5.2.1 De PromoCie ALPO heeft zich dit jaar ingezet om de opleiding Academische Lerarenopleiding Primair Onderwijs te promoten bij de meeloopdagen en open dagen. Op de open dagen is er gesproken met potentiële studenten en zijn er voorlichtingen en minicolleges gegeven. Ook is de PromoCie ALPO bijvoorbeeld bij middelbare scholen en onderwijsbeurzen aanwezig geweest om de opleiding te promoten.

## **5.3 Promotie van VOCUS-activiteiten**

5.3.1 Aan het begin van het academisch jaar is een jaarplanning gemaakt waarin alle activiteiten van studievereniging VOCUS waren vastgezet. Deze jaarplanning was beschikbaar voor alle VOCUS-leden, zodat zij zo goed mogelijk op de hoogte konden blijven van wanneer activiteiten plaatsvonden. Leden konden de jaarplanning vinden op de memberpagina en de jaarplanning kon gedownload worden als online agenda. Daarnaast werd elke twee weken in de nieuwsbrief vermeld welke aankomende activiteiten georganiseerd werden en werd er op Instagram een maandoverzicht geplaatst met daarop de aankomende activiteiten. Bestuur 32 is tevreden over deze wijze van promotie, omdat ze vanuit veel leden te horen kreeg dat het prettig was om op deze manier de activiteiten in de toekomst bij te houden.

5.3.2 Activiteiten zijn ook gepromoot middels online promotie via Instagram en de website. Ook werden activiteiten voor externen gepromoot op LinkedIn. Daarnaast hangen er posters van activiteiten op de kamer, in het Ruppertgebouw en op Padualaan 97 en is er een algemene promotieposter van VOCUS opgehangen in het Langeveldgebouw.

74% van de respondenten (20) geeft aan tevreden te zijn over de manier waarop zij de promotie van activiteiten ontvangen, door een score van 4 of 5 te geven op deze vraag in de enquête. Ook geeft 77,7% van de respondenten (21) met een score van 4 of 5 aan tevreden te zijn over de kwaliteit van de promotie van activiteiten. Ook is in de enquête gevraagd of de respondenten tevreden zijn over de hoeveelheid promotie die zij ontvangen. Hierop gaf 85,2% van de respondenten (23) een score van 4 of 5. Op de vraag of zij tevreden zijn over de hoeveelheid stories op beide Instagramaccounts van VOCUS, gaf 74% van de respondenten (20) een score van 4 of 5. Enkele respondenten geven aan dat er soms iets te veel stories op Instagram geplaatst worden en ook dat de activiteiten meer mondeling gepromoot kunnen worden. Deze feedback geeft Bestuur 32 mee aan het volgende bestuur.

Op de Extra ALV van 5 april 2023 is een de volgende stelling aangenomen: *De kwaliteit van de promotie van de activiteiten van VOCUS is onvoldoende*. Bij het bespreken van de stelling zijn verschillende mogelijkheden besproken om de kwaliteit van de promotie te kunnen verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn het aanpassen van de PR handleiding, twee PR-coördinatoren aanstellen per commissie en het maken van promotie voor verschillende kanalen, zoals WhatsApp en Instagram. Uit de stelling blijkt dat de aanwezige leden ontevreden waren over de kwaliteit van de promotie van de activiteiten, maar uit de enquête blijkt dat de respondenten hier wel tevreden

over zijn. Beide groepen bestonden uit 27 leden. Naar aanleiding van deze tegenstrijdige resultaten, adviseert Bestuur 32 het volgende bestuur om, vanuit het oogpunt van werkdrukvermindering, geen grote initiatieven te ondernemen om de kwaliteit van de promotie mogelijk te verbeteren. Kleinere stappen, zoals het aanstellen van twee PR coördinatoren per commissie, zijn hierin wel te adviseren.

5.3.3 Zoals al geëvalueerd bij 2.2.3 heeft Bestuur 32 de PR-coördinatoren een cursus gegeven om promotiemateriaal te ontwerpen voor hun desbetreffende commissie. Het streven was om deze posters vier weken voorafgaand aan de activiteit aan te leveren bij Bestuur 32. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan beschreef Bestuur 32 al dat zij vaker de commissies wilden herinneren aan de deadline van het aanleveren van de promotie. Dit is vaak gelukt, waardoor de promotie van de activiteiten op tijd kon beginnen. Wel was het soms niet haalbaar om de promotie op tijd af te hebben, bijvoorbeeld omdat de prijs van de activiteit nog niet vastgesteld kon worden.

## **5.4 Promotie van studieverenigingen in het algemeen**

5.4.1 Door te streven naar de aanwezigheid van studievereniging VOCUS bij de Utrechtse Introductie Tijd (UIT), wordt bijgedragen aan de promotie van studieverenigingen in het algemeen. Dit jaar is dit streven helaas niet behaald, doordat dit slecht uitkwam met de vakantieplanning van Bestuur 32. Ondanks dat het aanwezig zijn bij de UIT waarschijnlijk niet heel rendabel is voor studievereniging VOCUS, raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om wel te blijven streven aanwezig te zijn. Dit is namelijk een onderdeel waar de universiteit waarde aan hecht.

# Visie en strategie: waar gaan we voor?

## Thema 1: Studie-inhoudelijke en algemene ontwikkeling van VOCUS-leden

### 1.1 Het verschil tussen de activiteiten van de ViCie en de ExcurCie herstellen

1.1.1 Bestuur 32 streefde ernaar om het verschil tussen de activiteiten van de ViCie en ExcurCie te herstellen. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven dat dit doel nog niet behaald was en door de nog komende activiteiten niet meer behaald kon worden. Wel is er, zoals beoogd, een plan van aanpak opgesteld wat handvatten biedt voor het volgende bestuur om deze verschillen weer te herstellen. In dit plan is duidelijk omschreven wat de afgelopen jaren de problemen zijn geweest betreffende deze commissies en is er aangeraden om niet alleen de definities van de commissies duidelijk te omschrijven, maar vooral de werkterreinen van de commissies vast te leggen. Hierdoor is het voor beide commissies duidelijk welke activiteiten wel en niet passen binnen de commissies. In het voorstel organiseert de ExcurCie gelijksoortige activiteiten als afgelopen jaar, maar richt de ViCie zich meer op activiteiten die de leden een visie of mening laat creëren over de onderwijswereld, bijvoorbeeld door een groot debat of lezing met casusopdracht. Belangrijk is dat bij activiteiten van de ViCie geen personen hun bedrijf komen promoten, dit kan wel bij de ExcurCie gebeuren. Het besproken plan van aanpak is al met het volgende bestuur gedeeld.

### 1.2 De samenvattingen in de Studiehoek actualiseren

1.2.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven dat Bestuur 32 de samenvattingen in de Studiehoek geactualiseerd heeft en oude, niet meer relevante samenvattingen heeft verwijderd.

### 1.3 Het aanleveren van samenvattingen en lesinspiraties stimuleren

1.3.1 Bestuur 32 streefde ernaar het aanleveren van samenvattingen en lesinspiraties te stimuleren door een presentje te geven aan de leden die een samenvatting of lesinspiratie opgestuurd hadden. In de laatste twee blokken van het academisch jaar zijn er door 25 leden in totaal 24 samenvattingen en elf lesinspiraties ingestuurd. In totaal zijn er dit jaar door 43 leden vijftig samenvattingen en dertien lesinspiraties ingestuurd. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan stelde Bestuur 32 dat zij wilde proberen om in het tweede halfjaar meer lesinspiraties te ontvangen en dat doel heeft ze ruimschoots behaald.

In de eindenquête is gevraagd of leden door de bedankjes gemotiveerd werden om een samenvatting of lesinspiratie in te sturen. Hierop gaf 40,7% van de respondenten (11) een score van 4 of 5 en 29,6% (8) een score van 3. Uit de toelichtingen blijkt dat de respondenten die niet extra gemotiveerd werden door de bedankjes, normaal gesproken ook geen samenvattingen of lesinspiraties maken en deze dus ook niet in kunnen sturen. Omdat Bestuur 32 toch een groei in de aantallen aangeleverde samenvattingen en lesinspiraties ziet ten opzichte van vorig jaar, is zij tevreden over de manier waarop de bedankjes de leden gemotiveerd hebben voor het insturen van hun samenvattingen en lesinspiraties.

## **1.4 De functietrainingen voor commissies uitbreiden**

1.4.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de functietrainingen voor commissies heeft geëvalueerd. De adviezen die hierin beschreven staan, zijn meegegeven aan het volgende bestuur.

## Thema 2: Professionalisering

### 2.1 De interne documenten van de vereniging actualiseren

2.1.1 Bestuur 32 streefde ernaar het Huishoudelijk Reglement van VOCUS te herschrijven. De eerste aangepaste versie van het vernieuwde Huishoudelijk Reglement is gepresenteerd en goedgekeurd op de Goedkeurings-ALV van 15 juni 2023. Wel wordt er nog geschreven aan bepalingen en richtlijnen rondom ongewenst gedrag en de bijbehorende sancties. Deze bepalingen zullen, wanneer deze afgemaakt zijn, toegevoegd worden aan het Huishoudelijk Reglement na goedkeuring door de ALV. Bestuur 32 is tevreden over het proces van het herschrijven en hoopt dat het afronden hiervan ook goed zal verlopen.

2.1.2 Bestuur 32 streefde ernaar een Financieel Reglement (FR) voor VOCUS op te stellen. Zij hoopte dit te kunnen presenteren op de Goedkeurings-ALV van 15 juni 2023, maar het FR zal op de Wissel-ALV van 14 september 2023 gepresenteerd en hopelijk goedgekeurd worden. Voor het schrijven van het FR bleek minder tijd te zijn dan verwacht. De bestuursleden die aan het FR zouden werken, hadden hier naast hun andere taken weinig tijd voor en één van de bestuursleden heeft moeten stoppen met het schrijven aan het FR. Toch is het schrijven van het FR goed verlopen. Voor de werkgroep die opgezet zou worden was weinig animo, maar uiteindelijk hebben twee leden hieraan deel kunnen nemen. Deze leden hebben enkele keren feedback geleverd op het FR. Bestuur 32 is om bovenstaande redenen in bepaalde mate tevreden over dit proces, maar adviseert het volgende bestuur om niet te veel grote taken op zich te nemen in het begin van het jaar.

### 2.2 De interne professionaliteit van de vereniging vergroten

2.2.1 Sinds dit academisch jaar heeft de KasCo zowel een controlerende als adviserende rol over de financiën van de vereniging. Bestuur 32 streefde ernaar deze rol tweemaal te evalueren dit jaar. Het lukte echter niet om twee evaluatiemomenten in te plannen met de KasCo, maar er wordt nog geprobeerd om het tweede evaluatiemoment in te plannen aan het begin van het komende academisch jaar. Als het niet lukt om dit evaluatiemoment in te plannen, adviseert Bestuur 32 het volgende bestuur om deze evaluatie later in het academisch jaar nog wel uit te voeren.

Uit de evaluatie met de KasCo kwam naar voren dat het voor de KasCo aan het begin van het jaar veel zoeken was om de gecombineerde rol goed uit te voeren. Dit is later in het jaar steeds beter gegaan. Daarom wordt er aangeraden om aankomend jaar de KasCo goed in te werken, zodat deze moeizame opstart voorkomen kan worden.

2.2.2 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de tweede brainstormborrel heeft geëvalueerd. De adviezen die hierin beschreven staan, zijn meegegeven aan het volgende bestuur.

### 2.3 De duurzaamheid van de vereniging verbeteren

2.3.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de mindering van commissieshirts heeft geëvalueerd. Bestuur 32 heeft aan het einde van het academisch jaar alle commissieleden erop geattendeerd dat ze hun commissieshirt kunnen bewaren, mochten ze volgend jaar eventueel weer een commissie gaan doen. Bestuur 32 gaat

samen met het volgende bestuur in overleg met de huidige sponsors van de shirts over het mogelijk hergebruiken van de shirts voor aankomend jaar.

2.3.2 Bestuur 32 is op zoek gegaan naar programma's waarin de online Focus aantrekkelijker gemaakt zou kunnen worden. Hier zijn verschillende ideeën uit gekomen, maar deze zijn nog niet verder uitgetest. Daarnaast is de RedakCie het afgelopen jaar bezig geweest met het aantrekkelijker maken van de Focus, bijvoorbeeld door het toevoegen van links naar artikelen en playlists. Uit de eindenquête blijkt dat 44,4% van de respondenten (12) de Focus niet liever online leest om drukwerk te verminderen, door een score van 1 of 2 te geven op deze vraag. Naar aanleiding van deze resultaten, gesprekken met leden en het niet dalende aantal leden dat de Focus slechts online wil lezen, merkt Bestuur 32 veel weerstand tegenover een online Focus. Aangezien de afdeling Educatie de drukkosten van de vereniging vergoedt, speelt zij een belangrijke rol in de beslissingen omtrent de Focus. De afdeling heeft namelijk een beperkt bedrag te besteden aan het drukwerk van VOCUS en dit streefbedrag is ruimschoots overschreden, zoals te lezen is in het Financieel Jaarverslag. Naast dat de Focussen afgelopen jaar meer pagina's bevatten dan voorgaande jaren, leverden de twee uitgebrachte Focussen op duurzaam papier ook hogere drukkosten op. De afdeling Educatie en de Universiteit Utrecht staan voor duurzaamheid en het voorkomen van onnodig drukwerk en raadden VOCUS daarom in eerste instantie aan om de Focus te verduurzamen. Hiervoor moet er geminderd worden in het drukwerk en zo mogelijk gestopt worden met het drukken, maar kan er bijvoorbeeld dus ook gedrukt worden op duurzaam papier.

Verder is Bestuur 32 op zoek gegaan naar een drukker waarbij er in exact oplages gedrukt kan worden, zodat er niet onnodig veel Focussen gedrukt hoeven te worden. Bij één van deze drukkers is de laatste Focus van het jaar gedrukt, waardoor er geen Focussen weggegooid hoefden te worden. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om op zoek te gaan naar een manier om de belangen van zowel de vereniging als de afdeling Educatie te behartigen en de duurzaamheid van de vereniging in het oog te houden. Allereerst beveelt Bestuur 32 hen aan om in Codex aan te passen dat alle leden de Focus online ontvangen. Vervolgens kunnen zij een mail sturen naar alle leden dat, wanneer zij de Focus toch fysiek willen ontvangen, ze dit zelf aan kunnen passen in Codex. Ook kan het volgende bestuur wel verder gaan kijken naar het online aantrekkelijker maken van de Focus, door de programma's gevonden door Bestuur 32 te gaan gebruiken.

## **2.4 De inclusiviteit van de vereniging vergroten**

2.4.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de mogelijkheid om voornaamwoorden aan te geven in Codex heeft geëvalueerd. Hier werd ook genoemd dat Bestuur 32 deze mogelijkheid nogmaals wilde promoten en dit heeft zij gedaan via Instagram. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om deze wijziging door te zetten in een volgend ledenbestand. Bestuur 32 probeert zo veel mogelijk te letten op het gebruik van de aangegeven voornaamwoorden en vindt dat dit goed verloopt. Ze raadt het volgende bestuur aan om ook goed te kijken naar de voornaamwoorden die aangegeven zijn in Codex en deze wanneer mogelijk ook goed te gebruiken.

## Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid

### 3.1 De diversiteit van de CreaCie-activiteiten vergroten

3.1.1 Bestuur 32 heeft dit jaar geprobeerd de diversiteit van de CreaCie-activiteiten te vergroten. Hiervoor heeft zij de commissie sturing en ondersteuning geboden bij het organiseren van hun activiteiten. De CreaCie heeft afgelopen jaar drie activiteiten georganiseerd. Bij de eerste activiteit werden oude kledingstukken een nieuw leven ingeblazen, de tweede activiteit was een DJ-workshop en tijdens de derde activiteit werd er geoefend met theatersport en improvisatie. Bestuur 32 concludeert dat het beoogde doel behaald is; er zijn namelijk verschillende kunstdisciplines aan bod gekomen. Wel ervaarde zij dat het lastig is om kwalitatief goede activiteiten te organiseren met een beperkt budget. Daardoor werden de activiteiten snel duur, omdat er een specialist of docent ingehuurd moest worden. Aangezien dit al langer een probleem is bij de activiteiten van de CreaCie en de verhoging van de tegemoetkoming afgelopen jaar nog niet voldoende heeft bijgedragen, adviseert Bestuur 32 het volgende bestuur om kritisch te kijken naar de invulling en tegemoetkoming van deze commissie.

### 3.2 De laagdrempeligheid van de VOCUS-kamer vergroten

3.2.1 Bestuur 32 streefde ernaar de laagdrempeligheid van de VOCUS-kamer te vergroten door kamerspecials te organiseren. Op het moment van schrijven hebben er vijf kamerspecials plaatsgevonden, namelijk de Kamerafsluitingsdag (van de oude kamer), de Kameropening, de Cookietasting, het Wii-toernooi en de Kamersluitingsdag. Deze activiteiten zijn voornamelijk als leuk en gezellig geëvalueerd, maar Bestuur 32 betwijfelt de meerwaarde van deze activiteiten voor het trekken van minder actieve leden naar de VOCUS-kamer. Zij merkte namelijk dat het grootste deel van de aanwezige leden op de kamerspecials leden waren die al regelmatig op de kamer aanwezig waren. Daarom concludeert Bestuur 32 dat de kamerspecials niet bijgedragen hebben aan het doel om de laagdrempeligheid van de VOCUS-kamer te vergroten. Uit feedback van leden, eigen ervaringen en de eindenquête worden wel andere punten genoemd die bij kunnen dragen aan de laagdrempeligheid van de kamer. Voorbeelden hiervan zijn het regelmatig promoten van de VOCUS-kamer op Instagram, leden meenemen of persoonlijk uitnodigen voor de kamer en nieuwe leden actief betrekken bij de gesprekken en gebeurtenissen op de kamer. Bestuur 32 geeft deze adviezen mee aan het volgende bestuur.

### 3.3 De verbonden- en betrokkenheid van alumnileden vergroten

3.3.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe Bestuur 32 de alumniactiviteit heeft geëvalueerd. De adviezen die hierin beschreven staan, zijn meegegeven aan het volgende bestuur.

### 3.4 De verbonden- en betrokkenheid van de afdeling Educatie onderhouden

3.4.1 Naar aanleiding van de kamerverhuizing (weg van de afdeling Educatie) aan het begin van het academisch jaar, streefde Bestuur 32 ernaar de verbonden- en betrokkenheid van de afdeling Educatie te blijven onderhouden. In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is al beschreven hoe de medewerkers van de afdeling deze verhuizing en hierdoor de mindere zichtbaarheid van de vereniging ervaarden. Ook zijn hierbij adviezen gegeven aan het bestuur, die zij opgepakt heeft in de tweede helft van het academisch jaar. Zo is er een tweede afdelingsborrel georganiseerd, waarbij er helaas minder medewerkers aanwezig waren dan verwacht, ondanks de promotie hiervan vanuit VOCUS. Ook is er gestreefd minimaal één keer per week te werken op de

afdeling. Hiervoor was helaas niet altijd de mogelijkheid, omdat er dan al anderen aan het werk waren op de aanwezige flexplekken. Over dit probleem is gesproken met de afdeling, maar helaas was hier niets aan te doen. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om actief de flexplekken te bezoeken om hier te gaan werken. Andere manieren om de afdeling te bezoeken zijn door hier gezamenlijk te gaan lunchen of koffie te drinken en hier verschillende medewerkers te spreken. Bestuur 32 is regelmatig in contact geweest met de afdeling Educatie, vooral met de vaste contactpersoon die is aangesteld dit academisch jaar. Hiermee voert de Coördinator Onderwijs regelmatig gesprekken om de lijntjes tussen de afdeling en VOCUS kort te houden en om relevante zaken samen te kunnen bespreken. Daarnaast is de Coördinator Onderwijs aangesloten bij het Management Team (MT) om nog beter zichtbaar te zijn en goed contact te onderhouden. Wel gaat het MT zelf nog evalueren hoe zij de rol van VOCUS bij dit overlegorgaan ervaren hebben en of ze dit aankomende jaren door willen zetten. Bestuur 32 raadt het volgende bestuur aan om in gesprek te gaan met de afdeling over de participatie van VOCUS binnen het MT, aangezien voor VOCUS de opleidingsinhoudelijke zaken minder relevant zijn.

### **3.5 De verbonden- en betrokkenheid van de ALPO-afdeling van de Hogeschool Utrecht vergroten**

3.5.1 Bestuur 32 heeft aan het begin van het academisch jaar als doel gesteld om de verbonden- en betrokkenheid van de ALPO-afdeling van de Hogeschool Utrecht (HU) te vergroten. Naast dat Bestuur 32 op de verjaardag van VOCUS ook met taart langs geweest is op de ALPO-afdeling en dat er dit jaar promotieposters op Padualaan 97 hangen, is er ook een vast contactpersoon tussen VOCUS en de ALPO-afdeling van de HU aangesteld. Ook met deze persoon houdt de Coördinator Onderwijs de lijntjes kort en worden er relevante zaken besproken. Ook is er veel gebruikgemaakt van de gelegde connecties, bijvoorbeeld voor het aanvragen van subsidie voor de sportdag (die ook ontvangen is). Over het algemeen is het contact goed ervaren, en hierdoor kon er ook gebruik worden gemaakt van verschillende ruimtes op de HU, bijvoorbeeld bij de Familiedag, toen er geen ruimtes beschikbaar waren op de Universiteit. Tot slot zijn de medewerkers van deze afdeling op beide afdelingsborrels uitgenodigd en is de tweede afdelingsborrel op Padualaan 97 gehouden. Bestuur 32 is tevreden over het contact met de ALPO-afdeling op de HU en heeft de voordelen van dit goede contact op verschillende manieren ervaren afgelopen jaar. Wel merkt ze nog dat VOCUS minder bekend is onder de medewerkers van deze afdeling. Daarom raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om dit contact met de ALPO-afdeling door te zetten, zodat VOCUS nog bekender kan worden onder de medewerkers hiervan.

## Thema 4: Communicatie

### **4.1 Een beter beeld van de gebeurtenissen en de sfeer binnen de vereniging uitdragen**

Afgelopen academisch jaar heeft Bestuur 32 de rubrieken VOCUS voor Dummies en de Commissies in de Spotlight opgestart op het besloten Instagramaccount @chielvocus. Ook zijn hierop de promoties, uitslagen en tussenstanden van de commissiebattle gepost en werden er af en toe ook andere berichten op dit account geplaatst. In de eindenquête is gevraagd wat de respondenten van deze toevoegingen vonden. Hier gaf iedereen die het Instagramaccount volgt aan dat ze deze rubrieken leuk vonden en deze als toevoeging aan het account zagen. Vooral over de rubriek VOCUS voor Dummies was iedereen enthousiast. Over de Commissies in de Spotlight werd vaak genoemd dat ze het een leuke rubriek vonden, maar het overbodig zouden vinden als deze rubriek jaarlijks terug zou komen. Ook werd genoemd dat de commissies zich al vaak voorstellen, bijvoorbeeld in de Focus en de Almanak, en dat deze rubriek ervoor zorgde dat de commissie nog vaker een voorstelstukje moesten schrijven.

Bestuur 32 is tevreden over het uitgebreide gebruik van het Instagramaccount @chielvocus en heeft hier veel positieve feedback over gekregen. Daarom raadt zij het volgende bestuur aan om het Instagramaccount actief te blijven gebruiken, dan wel de rubriek VOCUS voor Dummies door te zetten. Wel raadt Bestuur 32 het volgende bestuur aan om de Commissies in de Spotlight niet door te zetten, aangezien dit als overbodig bevonden werd.

## Thema 5: Promotie

### **5.1 De vereniging meer promoten in de universiteits- en hogeschoolgebouwen**

5.1.1 Bestuur 32 heeft de promotieposters dit jaar in het Ruppertgebouw en op Padualaan 97 opgehangen om zo de activiteiten van VOCUS zowel in de universiteitsgebouwen als in de hogeschoolgebouwen te promoten. Ook hangen de posters op de VOCUS-kamer. Bestuur 32 heeft veel positieve reacties gekregen op deze verandering en geeft mee aan het volgende bestuur om dit zo door te zetten.

5.1.2 Bestuur 32 heeft een algemene promotieposter van VOCUS gemaakt die opgehangen is op het prikbord in het Langeveldgebouw. Met deze poster hoopte Bestuur 32 de vereniging, haar sociale media en de VOCUS-kamer meer te promoten. Bestuur 32 heeft veel positieve reacties ontvangen op deze poster en raadt het volgende bestuur aan deze poster te laten hangen.