

Eindevaluatie Beleidsplan 2025-2026

Studievereniging VOCUS



Geachte lezer,

Aan het begin van het academisch jaar 2025-2026 heeft het 35e bestuur der studievereniging VOCUS het Beleidsplan 2025-2026 gepresenteerd. In de eindevaluatie worden de doelen uit dit plan geëvalueerd van de periode september 2025 tot en met augustus 2026. Hierbij worden de resultaten van de eindejaars enquête, face-to-face en online feedback die het bestuur van leden heeft ontvangen en commissie-evaluaties meegenomen.

De Eindevaluatie van het Beleidsplan 2025-2026 wordt gepresenteerd tijdens de Wissel-Algemene Ledenvergadering van 17 september 2026. 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 kan 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 2025-2026 gelezen worden.

Utrecht, 19 maart 2026

Het 35^{ste} bestuur der studievereniging VOCUS,

Janne Hoek

Voorzitter

Gwen van Dongen

Secretaris

Meike Lukey

Penningmeester

Silke Torringa

Coördinator Onderwijs

Jair van Utrecht

Coördinator Intern

Tobias Bakker

Coördinator Extern

Inhoud

Inhoud	2
Methode voor meting	4
Huidige organisatie	5
<i>Thema 1: Studie-inhoudelijke en algemene ontwikkeling van VOCUS-leden</i>	5
1.1 Studie-inhoudelijke activiteiten	5
1.2 Studiehoek	7
1.3 Algemene ontwikkeling	8
<i>Thema 2: Professionalisering</i>	10
2.1 Interne professionalisering	10
2.2 Professionele uitstraling	14
2.3 Overdracht op het volgende bestuur	16
2.4 Duurzaamheid	18
2.5 Sociale veiligheid	18
2.6 Gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit	19
2.7 Werkdruk	19
<i>Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid</i>	21
3.1 Commissies gericht op ontspanning	21
3.2 Losstaande activiteiten	23
3.3 De VOCUS-kamer	24
3.4 Introductie van de eerstejaarsstudenten	25
3.5 Actieve leden	25
3.6 (Pre-)Masterstudenten	26
3.7 Alumnileden	26
3.8 De afdeling Educatie & IvOO	27
3.9 Familie van VOCUS-leden	28
<i>Thema 4: Communicatie</i>	29
4.1 Instagram	29
4.2 LinkedIn	29
4.3 Website	29
4.4 Ledenadministratiesysteem	29
4.5 De VOCUS-Informatiegroepsapp	29
4.6 De nieuwsbrief	30
4.7 Commissies gericht op communicatie	31
4.8 Communicatie met het bestuur	31
<i>Thema 5: Promotie</i>	33
5.1 Promotie van studievereniging VOCUS	33
5.2 Het promoten van de opleiding Onderwijswetenschappen en de ALPO	34
5.3 Promotie van VOCUS-activiteiten	34
Visie en strategie: Waar gaan we voor?	37
<i>Thema 1: Studie-inhoudelijke en algemene ontwikkeling van VOCUS-leden</i>	37

1.1 Het doorzetten van de herinrichting van de commissie die excursies organiseert	37
1.2 Het oprichten van een nieuwe studie-inhoudelijke commissie	37
Thema 2: Professionalisering	39
2.1 Het vergroten van de input van VOCUS-leden	39
2.2 Het verbeteren van de duurzaamheid binnen de vereniging	40
2.3 Het verbeteren van de sociale veiligheid binnen de vereniging	41
2.4 Het doorschuiven van partnercontracten	41
2.5 Het aanbieden van Canva Pro bij het maken van posters	42
Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid	43
3.1 BorrelCie	43
3.2 Het behouden van nieuwe leden na de VOCUS Introductie Periode (VIP)	44
3.3 Het bevorderen van het contact tussen VOCUS, de opleiding en docenten	44
Thema 4: Communicatie	45
4.1 Het verplaatsen van het openbare gedeelte van de website naar de memberpagina	45
Thema 5: Promotie	46

Methode voor meting

De eindenquête bestond uit open vragen en uit schaalvragen. Hierbij konden respondenten kiezen voor een score van één tot en met vijf. Een deel van de open vragen is als optioneel gemarkeerd, waardoor er bij deze vragen feedback gegeven kon worden wanneer dit als nodig werd bevonden door de respondent.

Er zijn 28 reacties ontvangen op de eindenquête. In deze evaluatie worden de resultaten weergegeven door een percentage van het aantal respondenten te noemen, waarna tussen haakjes het absolute aantal respondenten staat.

Van de respondenten is 60,7% (17) ALPO-student, 32,1% (9) Bachelor Onderwijswetenschappen-student en 7,1% (2) masterstudent. Verder is 35,7% (10) van de respondenten één jaar lid, 35,7% (10) twee jaar lid, 14,3% (4) drie jaar lid, 10,7% (3) vier jaar lid en 3,6% (1) meer dan vijf jaar lid bij studievereniging VOCUS. De respons op deze enquête is lager dan bij de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan. Dit komt hoogstwaarschijnlijk doordat deze enquête pas laat in het jaar naar leden is gestuurd, nadat de meeste activiteiten al hadden plaatsgevonden. Hierdoor kon de eindenquête niet veel gepromoot worden op activiteiten. Om zowel de leesbaarheid als de transparantie van het stuk te vergroten, is er naast de resultaten uit de enquête ook gebruikgemaakt van evaluaties van het bestuur, commissies en de Raad van Advies. De resultaten worden gebruikt om te evalueren op het Beleidsplan 2025-2026 en daarmee acties voor het aankomende collegejaar te formuleren.

Huidige organisatie

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

1.1 Studie-inhoudelijke activiteiten

VOCUS heeft als één van haar doelen om VOCUS-leden bekend te maken met het werkveld van onderwijswetenschapper en/of academisch leerkracht. Een middel dat gebruikt wordt om aan deze doelstelling te kunnen voldoen, is het organiseren van studie-inhoudelijke activiteiten. In de eindenquête geeft 77,8% (14) van de respondenten met een score van 4 of 5 aan tevreden te zijn over de kwaliteit van de studie-inhoudelijke activiteiten. 16,7% (3) van de respondenten geven een score van drie op deze vraag en 5,6% (1) geeft een score van 2 op deze vraag. Ook geeft 88,9% (16) van de respondenten met een score van vier of vijf aan tevreden te zijn met de hoeveelheid aangeboden studie-inhoudelijke activiteiten. Bestuur 35 is over het algemeen zeer tevreden over de georganiseerde activiteiten. Hieronder zal worden ingegaan op de losse onderdelen van studie-inhoudelijke activiteiten.

1.1.1 De ExcurCie heeft het afgelopen jaar drie excursies georganiseerd. Tijdens de excursies bezochten VOCUS-leden de Onderwijsraad, de SLO en Gemeente Utrecht. 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 laten 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. Toch geven leden ook aan dat het soms jammer is dat excursies vaak dezelfde indeling hebben, waardoor ze veel op elkaar lijken. Daarnaast wordt er aangegeven dat het jammer is dat excursies vaak tijdens werkgroepen plaatsvinden, met de vraag of hier meer naar gekeken kan worden.

1.1.2 De OntwikkelCie heeft dit jaar twee activiteiten georganiseerd waarin de persoonlijke ontwikkeling van VOCUS-leden centraal stond. De OntwikkelCie is een nieuwe commissie opgericht door Bestuur 35 en zal dus geëvalueerd worden in de Visie en Strategie.

1.1.3 De SympoCie heeft het afgelopen jaar een symposium rondom het thema 'Talentontwikkeling' georganiseerd. Verschillende sprekers waren aanwezig om over dit onderwerp te vertellen. Door dit symposium te organiseren, streefde de commissie ernaar de aanwezigen het werkveld van onderwijswetenschappers en academisch leerkrachten te laten verkennen. Op basis van de positieve reacties van zowel de aanwezigen als de sprekers, kan geconcludeerd worden dat de commissie het gestelde doel behaald heeft.

1.1.4 Zowel de DiesCie als de StudiereisCie hebben dit jaar een informatieve activiteit georganiseerd. Bestuur 35 evalueert dat deze activiteiten een goede, verbredende toevoeging hebben aan deze meerdaagse activiteiten door zowel een breder beeld van de onderwijswetenschappen te geven, als een breder publiek aan te spreken. Bestuur 35 adviseert het opvolgende bestuur om dit door te zetten.

1.1.5 Dit jaar zijn er door de Coördinatoren/Commissarissen Onderwijs en Studie-inhoudelijk van de zes studieverenigingen van de Faculteit Sociale Wetenschappen (COSO) twee minorenmarkten georganiseerd. Op deze minorenmarkten hebben studenten zich kunnen oriënteren op meerdere minoren en andere extracurriculaire werkzaamheden, zoals een functie binnen de Inspraak of een bestuursjaar. De minorenmarkten zijn door de COSO positief geëvalueerd. Er zijn wel een aantal verbeterpunten voor komend jaar. Zo had de communicatie onderling beter gekund over welke minoren er zouden komen, zodat dit voor zowel de COSO als de mensen die langskomen duidelijk is. Dit kan door van tevoren een lijst te maken met minoren die ze graag langs willen laten komen. Verder waren er een aantal dingen aanwezig bij de tweede minorenmarkt waarvan de deadline al verstreken was, zoals een bestuursjaar of FR-raad. Hier kan aan het begin van het jaar beter over worden nagedacht door deze bij de eerste minorenmarkt aanwezig te laten zijn. Daarnaast was de COSO erg positief over het aantal aanwezigen en de promotie die goed op tijd was.

1.1.6 Dit jaar zijn er door Career Services vier Career Discovery Nights georganiseerd, waarvan VOCUS bij één betrokken was in de organisatie. De besturen van de Faculteit Sociale Wetenschappen evalueren zowel de samenwerking met Career Services, als de Career Discovery Nights positief. Studenten hebben geëvalueerd dat de avonden prettig waren om zich te kunnen oriënteren op de arbeidsmarkt. Bestuur 35 heeft wel gemerkt

dat ook hier de opkomst vanuit VOCUS, net als vorig collegejaar, erg laag ligt. Er waren 3 VOCUS-leden aanwezig. Daarom adviseert Bestuur 35 het volgende bestuur om te onderzoeken waarom VOCUS-leden niet naar deze activiteiten komen, aangezien Bestuur 35 dit zelf niet gedaan heeft.

1.2 Studiehoek

1.2.1 Door leden korting aan te bieden op studieboeken, streeft VOCUS ernaar om leden te ondersteunen bij hun studie. Ook ontvangt VOCUS over deze verkochte boeken een provisie. Dit collegejaar heeft VOCUS €138,38 aan provisie ontvangen. Bestuur 35 is tevreden over het aantal leden dat gebruik heeft gemaakt van de korting die VOCUS biedt. Bestuur 35 adviseert Bestuur 36 dan ook actief te blijven inzetten op het promoten van het kopen van boeken via WO4YOU, om kosten voor leden zo laag mogelijk te kunnen houden.

1.2.2 Studievereniging VOCUS biedt samenvattingen en lesinspiraties aan voor haar leden. In het afgelopen academisch jaar zijn er 22 nieuwe samenvattingen aangeleverd. Bestuur 35 is tevreden over het aantal nieuwe samenvattingen die in het afgelopen collegejaar zijn ingeleverd. Als leden een samenvatting hadden ingestuurd en deze door de Coördinator Onderwijs online is gezet, kregen zij het afgelopen jaar hiervoor een bedankpresentje. Bestuur 35 ziet een verband tussen deze beloning voor het aanleveren van samenvattingen en het grote aantal samenvattingen dat is ingeleverd. Het vooraf bepaalde budget voor de aanschaf van de bedankpresentjes is als voldoende geëvalueerd en de invulling van de presentjes zijn positief geëvalueerd. Toch zijn er een groot aantal aangeschafte presentjes over. Deze worden overhandigd aan Bestuur 36 en kunnen nog worden uitgereikt wanneer er in het vervolg samenvattingen worden ingeleverd. Het bestuur is tevreden met de uitvoering van dit plan en raadt aan dit voort te zetten.

In de eindenquête geeft 32,1% (9) een 3 en 67,9% (19) een 4 of 5 wanneer hen gevraagd wordt hoe tevreden zij zijn met de kwaliteit van de aangeboden samenvattingen. In de toelichting geven leden aan dat de kwaliteit van de samenvattingen over het algemeen hoog is, maar dat voor sommige vakken de samenvattingen wat verouderd zijn. Bestuur 35 geeft dan ook mee aan het volgende bestuur om vooral in te zetten op het zoeken van samenvattingen voor de vakken waarvoor geen actuele samenvatting online staat. Manieren om dit te doen zijn via Instagram/WhatsApp bewust samenvattingen op te

vragen van deze vakken en leden persoonlijk aanspreken/benaderen over samenvattingen van deze vakken.

Bestuur 35 heeft niet uitgevraagd in hoeverre leden gebruikmaken van de ingestuurde lesinspiraties. Of leden hiervan gebruik maken en er tevreden over zijn, is dus niet duidelijk. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan om te onderzoeken of leden de meerwaarde zien van de ingestuurde lesinspiraties en op basis daarvan te besluiten om het insturen van lesinspiraties extra te stimuleren.

1.2.3 Bestuur 35 heeft dit jaar samen met het LOOP de Mastergids herschreven, zodat deze weer up-to-date is. Aan het volgende bestuur wordt meegegeven hier zo snel mogelijk mee te beginnen en deze op tijd te publiceren, zodat leden die zich aan het oriënteren zijn in mogelijke masters er nog wat aan hebben. Daarbij wordt er aangeraden duidelijke afspraken te maken met het LOOP over de deadline van de Mastergids, aangezien Bestuur 35 hun gedeelte wel ruim op tijd had aangeleverd, maar de Mastergids nog lang niet online kon doordat andere verenigingen dit nog niet hadden gedaan. Daarnaast is er weinig promotie geweest voor de Mastergids. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan om de bekendheid van de Mastergids te vergroten, zodat leden van het bestaan van de Mastergids afweten en hier gebruik van kunnen maken.

1.3 Algemene ontwikkeling

Uit de eindenquête blijkt dat leden over het algemeen tevreden zijn over de manier waarop studievereniging VOCUS heeft bijgedragen aan hun algemene ontwikkeling. Zo geeft 64,3% (18) van de leden een score van een vier of vijf bij de vraag of VOCUS voldoende heeft bijgedragen aan hun algemene ontwikkeling en 35,7% (10) een score van 3.

1.3.1 VOCUS-leden hebben onder andere de mogelijkheid om hun algemene ontwikkeling te vergroten 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 35 heeft voor elke functie een cursus georganiseerd ter

ondersteuning. Dit collegejaar zijn deze verdeeld over twee avonden in plaats van alles op een avond te geven. Zo was er ruim de tijd voor alle individuele cursussen en hoefden mensen niet tot laat te wachten op de cursus waar ze in geïnteresseerd waren. Bestuur 35 raadt Bestuur 36 aan om, net zoals dit jaar, de commissiefunctiecursussen op te splitsen in twee delen, zodat de InDesign- en Illustratorcursus niet pas laat op de avond plaatsvinden.

1.3.2 VOCUS-leden hebben het afgelopen jaar de mogelijkheid gekregen om te solliciteren voor een bestuursjaar, wat hen de kans biedt om bestuurlijke, niet-studiespecifieke vaardigheden te ontwikkelen. Ook dit jaar is weer een voltallig bestuur gevonden, bestaande uit zes bestuursleden. Om leden een zo goed mogelijk beeld te geven van wat een bestuursfunctie inhoudt, is Bestuur 35 aan het begin van het kalenderjaar gestart met het bieden van de mogelijkheid om mee te lopen met een bestuurslid. Hierbij kregen geïnteresseerden te horen welke taken er bij de betreffende 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. Bestuur 35 heeft in deze vormen van promotie net als afgelopen besturen meer ingezet op het promoten van het algemeen bestuurslid in plaats van de specifieke functies. Dit is het bestuur goed bevallen, doordat het beeld wat er van het bestuursjaar wordt geschetst meer overeenkomt met de daadwerkelijke invulling ervan. Er zijn veel positieve reacties ontvangen op alle manieren van promotie en informatievoorziening. Bestuur 35 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 (RvA) of de Raad van Financiën (RvF) vaardigheden ontwikkelen met betrekking tot adviseren en controleren. Door het doorschuifstelsel waardoor de RvA-leden in principe twee jaar lid zijn, kunnen onervaren leden worden ondersteund door de meer ervaren leden. Beide organen zullen bij Thema 2 verder aan bod komen.

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. Bestuur 35 wil aan het volgende

bestuur meegeven dat zij de opties om activiteiten met andere verenigingen via Career Services te organiseren kunnen onderzoeken.

Thema 2: Professionalisering

2.1 Interne professionalisering

2.1.1 Door minimaal vier keer per jaar een Algemene Ledenvergadering (ALV) te organiseren, streeft het bestuur naar transparantie over het beleid van de vereniging naar de leden. Afgelopen academisch jaar zijn de ALV's georganiseerd volgens de gebruikelijke structuur, waarbij leden voorafgaand aan de ALV de benodigde stukken konden inzien en tijdens de ALV de mogelijkheid hadden om vragen te stellen en hun mening te geven. Hiermee is voldaan aan de doelstelling om leden op de hoogte te houden van de gang van zaken binnen de vereniging.

Uit de eindejaarsenquête blijkt dat 15 van de 28 respondenten het afgelopen jaar bij minimaal één ALV aanwezig zijn geweest. Dertien respondenten geven aan niet bij een ALV aanwezig te zijn geweest. De redenen hiervoor lopen uiteen. Zo worden reistijd, tijdgebrek en andere afspraken genoemd, maar geven sommige leden ook aan weinig interesse of toegevoegde waarde te zien in een ALV. Leden die wel naar een ALV gaan, geven onder andere aan dit belangrijk te vinden om op de hoogte te blijven van wat er binnen de vereniging gebeurt, betrokken te blijven bij VOCUS en de formele kant van de vereniging interessant te vinden. Ook wordt de gezelligheid rondom de ALV genoemd als reden om te komen.

Bestuur 35 merkt dat de opkomst bij ALV's wisselend blijft. Hoewel de ALV voor een deel van de leden een belangrijke manier is om betrokken te blijven bij de vereniging, blijkt uit de antwoorden dat niet voor iedereen duidelijk is waarom het bijwonen van een ALV relevant is. Daarnaast vormen praktische factoren zoals reistijd en tijdstip voor sommige leden een drempel. Aan het volgende bestuur wordt daarom meegegeven om te blijven kijken naar manieren om de ALV toegankelijk en aantrekkelijk te houden en om duidelijk te communiceren wat leden uit een ALV kunnen halen. Dit kan door bijvoorbeeld samen te eten van tevoren en eventueel te kijken naar de tijden waarop ALV's gehouden kunnen worden.

2.1.2 Het Beleidsplan is dit jaar opgesteld en goedgekeurd op de Beleids-ALV, geëvalueerd op de Halfjaarlijkse ALV en wordt geëvalueerd op de Wissel-ALV. Bestuur 35 heeft niet elk punt uit het beleidsplan halfjaarlijks geëvalueerd. Dit is erg goed bevallen.

2.1.3 De Raad van Advies (RvA) heeft ook dit jaar een belangrijke rol gespeeld in de interne professionalisering van VOCUS. De RvA kon het bestuur gevraagd en ongevraagd van advies voorzien en heeft onder andere feedback gegeven op stukken die tijdens ALV's zijn behandeld. Hierdoor konden stukken voorafgaand aan de ALV worden aangescherpt en kon het bestuur gebruikmaken van de kennis en ervaring binnen de RvA.

Bestuur 35 kijkt positief terug op de samenwerking met de RvA. De mogelijkheid om bij vraagstukken te kunnen overleggen en advies in te winnen was waardevol gedurende het bestuursjaar. Voorbeelden hiervan zijn momenten dat een activiteit weinig inschrijvingen had en aan de RvA gevraagd is of zij wel of niet de activiteit door zouden laten gaan en in welke vorm. Door haar extra input kon Bestuur 35 een weloverwogen keuze maken. Wel heeft Bestuur 35 gemerkt dat feedback op zaken die in bestuursvergaderingen besproken werden, vaak aan de late kant werden gegeven door de RvA. Het bestuur evalueert dat het wenselijk is om terugkoppelingen over bestuursvergaderingen consequent en tijdig aan te leveren aan de RvA en dat het wenselijk is om hier tijdig feedback op te ontvangen. Aan een volgend bestuur wordt daarom meegegeven om de RvA ook komend jaar actief te blijven betrekken bij belangrijke vraagstukken en tijdig advies te vragen wanneer hier behoefte aan is.

2.1.4 Bestuur 35 heeft dit jaar ingezet op het vergroten van de mogelijkheden voor VOCUS-leden om input en feedback te geven. Naast de halfjaarlijkse en eindejaarsenquête konden leden mondeling feedback geven, gebruikmaken van bestaande mogelijkheden zoals de ideeënbus en tijdens ALV's vragen stellen. Daarnaast is dit jaar geëxperimenteerd met een laagdrempelige manier om activiteiten te evalueren via Instagram Stories. De evaluatie hiervan is te lezen onder punt 2.1 van de Visie & Strategie.

2.1.5 Bestuur 35 heeft zoals elk jaar opnieuw ingezet op transparantie rondom de financiën van VOCUS. De begroting is aan het begin van het academisch jaar gepresenteerd en gedurende het jaar zijn de financiële ontwikkelingen en eventuele wijzigingen hierin besproken op de daarvoor bestemde ALV's. Hiermee konden leden inzicht krijgen in de financiële situatie van de vereniging.

Bestuur 35 kijkt positief terug op de manier waarop de financiële informatie gedurende het jaar is behandeld. De bestaande werkwijze biedt voldoende mogelijkheden om leden op de hoogte te houden van de financiën. Aan het volgende bestuur wordt meegegeven deze transparantie voort te zetten en financiële stukken ook voor leden die minder bekend zijn met financiële termen zo toegankelijk mogelijk te presenteren.

2.1.6 De Raad van Financiën (RvF) heeft gedurende het jaar de financiële administratie en werkzaamheden van de Penningmeester gecontroleerd. Hiermee heeft de RvF haar controlerende rol binnen de vereniging vervuld. De bevindingen van de RvF konden vervolgens met de leden worden gedeeld tijdens de daarvoor bestemde ALV's.

Over het algemeen kijkt Bestuur 35 positief terug op de samenwerking met de RvF. Controles werden secuur uitgevoerd en het bestuur heeft waardevol advies ontvangen. Aan het volgende bestuur wordt meegegeven om de open communicatie met de RvF voort te zetten en de RvF tijdig te betrekken bij financiële vraagstukken waarover twijfel bestaat.

2.1.7 Bestuur 35 heeft ook dit jaar elke commissie voorzien van minimaal één bestuurslid als begeleider. De begeleiders hadden als doel commissies te ondersteunen wanneer dit nodig was en de voortgang binnen de commissies te bewaken. Daarnaast was de begeleider het aanspreekpunt voor commissieleden wanneer zij vragen hadden of tegen problemen aanliepen.

Uit de eindejaarsenquête blijkt dat leden over het algemeen positief zijn over de commissiebegeleiding. Reacties als “fijn”, “prima”, “erg goed” en “altijd goed” komen meerdere keren terug. Ook wordt specifiek benoemd dat begeleiders hulp boden wanneer dit nodig was en dat sommige begeleiders een goede balans wisten te vinden tussen aanwezig zijn en de commissie zelfstandig laten werken. Er zijn echter ook enkele verbeterpunten genoemd. Zo wordt aangegeven dat sommige begeleiders actiever hadden kunnen zijn en dat de begeleiding tussen commissies verschilde. Ook wordt benoemd dat de rol van een begeleider soms wat vaag kon zijn. Bestuur 35 erkent dat de ideale balans tussen ondersteunen en loslaten per commissie kan verschillen.

Aan het volgende bestuur wordt daarom meegegeven om aan het begin van het jaar duidelijke verwachtingen te bespreken over de rol van de begeleider en gedurende het jaar te blijven afstemmen met de commissievoorzitter. Daarbij is het belangrijk dat een begeleider ondersteuning biedt wanneer dit nodig is, maar tegelijkertijd voldoende ruimte laat voor de commissie om zelfstandig te functioneren.

2.1.8 Door onderdeel te zijn van verschillende koepelorganen heeft VOCUS zich ook dit jaar beziggehouden met ontwikkelingen buiten de eigen vereniging. Door deel te nemen aan onder andere het Inter Facultair Overleg (IFO), VIDUIS, de Studieverenigingenraad (SVR) en het Landelijk Overleg Onderwijskunde en Pedagogiek (LOOP), bleef VOCUS op de hoogte van ontwikkelingen die relevant zijn voor de vereniging en haar leden.

Bestuur 35 kijkt over het algemeen positief terug op de externe overleggen en samenwerkingen. Deze contacten bieden VOCUS de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen met andere verenigingen en de belangen van de eigen leden te vertegenwoordigen. Aan het volgende bestuur wordt meegegeven om deze samenwerkingen voort te zetten.

2.1.9 Ook dit jaar heeft VOCUS samen met andere Utrechtse studieverenigingen samengewerkt binnen de Externe Feestencommissie. Binnen deze samenwerking zijn gezamenlijke feesten georganiseerd en hebben de betrokken verenigingen gezamenlijk gewerkt aan de organisatie hiervan.

Bestuur 35 kijkt positief terug op de samenwerking binnen de Externe Feestencommissie. De feesten zijn soepel verlopen, hadden over het algemeen een goede opkomst en worden door leden en het bestuur ervaren als waardevolle en gezellige momenten in het jaar. Tegelijkertijd blijft het organiseren van activiteiten met meerdere verenigingen een proces waarbij verschillende belangen en werkwijzen bij elkaar moeten worden gebracht. Aan het volgende bestuur wordt daarom meegegeven om duidelijke afspraken te blijven maken over verantwoordelijkheden, communicatie en financiële afspraken, zodat de samenwerking voor alle betrokken verenigingen zo soepel mogelijk verloopt.

2.2 Professionele uitstraling

2.2.1 Richting internen en externen wordt binnen VOCUS gestreefd naar een professionele uitstraling. Dit komt onder andere terug in de VOCUS-huisstijl, de website, de memberpagina, sociale media, Focus, de (alumni)nieuwsbrief, promotieposters en de kleding van het bestuur en de commissies. Bestuur 35 heeft gedurende het jaar geprobeerd deze professionele uitstraling te behouden en uit te dragen door de bestaande communicatiemiddelen en huisstijl op een consistente manier te gebruiken. Ook is de bestuur- en commissiekleding ingezet om tijdens activiteiten herkenbaarheid en uniformiteit uit te stralen.

In de eindejaarsenquête is niet rechtstreeks gevraagd naar de professionele uitstraling van VOCUS als geheel. Wel is gevraagd naar de tevredenheid over de promotie van VOCUS-activiteiten. Deze vraag krijgt gemiddeld een 3,8 op een schaal van 1 tot 5. Bestuur 35 is hiermee over het algemeen tevreden. Uit de toelichtingen blijkt dat leden de promotie over het algemeen duidelijk en leuk vinden. Tegelijkertijd wordt meerdere keren genoemd dat promotie soms laat wordt gedeeld. Ook wordt mondelinge promotie door enkele leden als verbeterpunt genoemd.

Bestuur 35 ziet hierin een aandachtspunt voor het volgende bestuur. Een professionele uitstraling gaat namelijk niet alleen over hoe promotie eruit ziet, maar ook over een tijdige en consistente informatievoorziening. Het bestuur heeft geëvalueerd dat de oorzaak van het laat aanleveren van promotiemateriaal, vaak bij de commissies en hun begeleider ligt. Aan het volgende bestuur wordt daarom meegegeven om hier in commissie begeleiding meer aandacht aan te besteden om activiteiten zo vroeg mogelijk te promoten.

2.2.2 Om de kwaliteit van het beeldmateriaal van VOCUS verder te professionaliseren, is aan het begin van het academisch jaar een fotografiecursus aangeboden aan de FotoFilmCo. De FotoFilmCo heeft zich vervolgens ingezet om bij activiteiten aanwezig te zijn en foto's en video's te maken. Het geselecteerde en bewerkte materiaal kon vervolgens worden gebruikt voor onder andere social media, de nieuwsbrief, Focus, de website en de memberpagina. Hiermee is uitvoering gegeven aan de doelstelling om de visuele uitstraling van VOCUS verder te professionaliseren.

Uit de eindejaarsenquête komen geen directe negatieve signalen naar voren over de kwaliteit van het beeldmateriaal van VOCUS. Wel blijkt uit de algemene tevredenheid over de communicatiekanalen dat leden de nieuwsbrief over het algemeen positief beoordelen. De overzichtelijkheid van de nieuwsbrief krijgt gemiddeld een 4,1 en de inhoud een 3,9. Hiermee lijkt de visuele en inhoudelijke presentatie van de nieuwsbrief over het algemeen goed aan te sluiten bij de verwachtingen van leden.

Bestuur 35 is tevreden over de manier waarop FotoFilmCo dit jaar heeft bijgedragen aan de professionele uitstraling van VOCUS. Aan het volgende bestuur wordt meegegeven om de fotografie cursus aan het begin van het jaar te blijven aanbieden en duidelijke afspraken te blijven maken over de aanwezigheid van FotoFilmCo bij activiteiten. Hierdoor kan de vereniging ook komend jaar beschikken over kwalitatief en herkenbaar beeldmateriaal.

2.2.3 Aan het begin van het academisch jaar is aan de PR-coördinatoren van de commissies een PR-cursus aangeboden. Daarnaast heeft Bestuur 35 Canva Pro beschikbaar gesteld om het maken van promotiemateriaal toegankelijker te maken. Hiermee is geprobeerd om commissieleden meer mogelijkheden te geven om zelfstandig creatieve en kwalitatief goede promotie te maken.

Uit de eindejaarsenquête blijkt echter dat de professionalisering van promotie niet alleen afhankelijk is van het gebruikte programma, maar vooral van de manier waarop dit programma wordt ingezet. Met name het gebruik van AI in promotiemateriaal wordt door leden als een duidelijk negatief punt ervaren. AI-gegenereerde beelden en ontwerpen worden als minder persoonlijk en minder passend bij VOCUS ervaren. Hierdoor kan promotie haar eigen karakter verliezen en ontstaat het risico dat verschillende activiteiten een vergelijkbare, generieke uitstraling krijgen.

Bestuur 35 vindt dit een belangrijk aandachtspunt. Hoewel AI kan helpen bij het snel maken van beeldmateriaal, weegt deze efficiëntie niet op tegen het verlies van creativiteit, herkenbaarheid en eigenheid wanneer AI zonder voldoende eigen inbreng wordt gebruikt. Juist bij de promotie van activiteiten hoort zichtbaar te zijn wat een activiteit uniek maakt en waarom leden hiervoor enthousiast zouden moeten worden.

Promotie die voornamelijk bestaat uit generieke AI-beelden draagt hier onvoldoende aan bij.

Daarom adviseert Bestuur 35 het volgende bestuur om terughoudend om te gaan met het gebruik van AI in promotie. AI kan worden gebruikt als hulpmiddel bij het creatieve proces, maar zou geen vervanging moeten zijn voor eigen ontwerp, fotografie en creatieve input vanuit de commissies. Dit zou benoemd kunnen worden bij de PR-cursussen aan het begin van het jaar en door de PR-coördinatoren kunnen worden gecontroleerd door het jaar heen. De kracht van VOCUS-promotie zit juist in het persoonlijke karakter en het laten zien van de vereniging zoals deze daadwerkelijk is. Dit moet bij toekomstige promotie het uitgangspunt blijven.

2.3 Overdracht op het volgende bestuur

2.3.1 De continuïteit van VOCUS wordt ieder jaar gewaarborgd door het samenstellen van een nieuw bestuur. Ook dit jaar is hier actief op ingezet. Zoals benoemd in 1.3.2, hebben leden voorafgaand aan de sollicitatieprocedure de mogelijkheid gekregen om meer informatie te verkrijgen over een bestuursjaar door middel van bestuursinformatieavonden, een meekijk-bestuursvergadering, meelopen met een bestuurslid en het persoonlijk benaderen van bestuursleden. Vervolgens heeft de sollicitatieprocedure plaatsgevonden door middel van een CV, motivatiebrief en sollicitatiegesprek. Bestuur 36 is voor het einde van het academisch jaar voorgesteld tijdens de Goedkeurings-ALV. Hiermee is de continuïteit van het bestuur gewaarborgd.

Bestuur 35 kijkt tevreden terug op het verloop van de bestuurswerving en -selectie. Het is gelukt om een voltallig kandidaatsbestuur samen te stellen en hiermee de continuïteit van de vereniging voor het komende academisch jaar te waarborgen. De verschillende manieren waarop leden kennis konden maken met het bestuursjaar hebben daarnaast de mogelijkheid geboden om zich voorafgaand aan een sollicitatie een beter beeld te vormen van wat een bestuursjaar inhoudt.

Aan het volgende bestuur wordt meegegeven om deze verschillende kennismaking mogelijkheden te blijven aanbieden. Vooral het laagdrempelig kunnen meelopen met een bestuurslid en het persoonlijk kunnen stellen van vragen zijn waardevolle manieren om potentiële kandidaten een realistisch beeld te geven van een bestuursjaar.

2.3.2 Om de overgang van Bestuur 35 naar Bestuur 36 zo soepel mogelijk te laten verlopen, zijn gedurende het jaar de bestaande overdrachtsmaterialen bijgewerkt en gedeeld met het kandidaatsbestuur. Hierbij zijn zowel het algemene handboek als de functiespecifieke handboeken gebruikt. Daarnaast heeft het inwerkweekend plaatsgevonden, waarin Bestuur 36 verschillende cursussen heeft gevolgd over algemene bestuurszaken en een begin is gemaakt met het functiespecifieke inwerken. Na het inwerkweekend is dit functiespecifieke inwerken voortgezet en heeft Bestuur 35 het kandidaatsbestuur waar nodig van advies voorzien. Dit sluit aan bij de bestaande werkwijze binnen VOCUS voor het waarborgen van een vloeiende bestuursoverdracht.

Bestuur 35 kijkt positief terug op de overdracht. Door het inwerkweekend, de handboeken en het individuele inwerken heeft Bestuur 36 gedurende meerdere maanden de mogelijkheid gehad om kennis en ervaring op te doen voordat het bestuursjaar daadwerkelijk begon. Hierdoor kon niet alleen kennis over de afzonderlijke functies worden overgedragen, maar kon Bestuur 36 ook inzicht krijgen in de bredere manier waarop het bestuur en de vereniging functioneren.

Een belangrijk aandachtspunt blijft dat een overdracht meer is dan het simpelweg overdragen van taken en documenten. Gedurende het jaar ontstaat veel kennis die niet altijd volledig in een handboek kan worden vastgelegd. Bestuur 35 vindt het daarom belangrijk dat opvolgende besturen voldoende ruimte krijgen om vragen te stellen en zelf ervaring op te doen. Aan toekomstige besturen wordt dan ook meegegeven om naast het actualiseren van de handboeken voldoende tijd vrij te maken voor mondelinge overdracht en het bespreken van situaties die gedurende het jaar zijn voorgekomen.

2.3.3 Bestuur 35 heeft aan het kandidaatsbestuur de keuze gegeven om ofwel een brainstormborrel, ofwel twee inputkamerdiensten te organiseren. Het kandidaatsbestuur heeft vervolgens de keuze gemaakt om twee inputkamerdiensten te organiseren. Hier heeft zij haar eerste input kunnen verzamelen van VOCUS-leden en hun eigen ideeën kunnen voorleggen. Het kandidaatsbestuur heeft deze inputkamerdiensten als nuttig en relevant ervaren en gebruikt deze input voor hun Beleidsplan.

2.4 Duurzaamheid

2.4.1 Bestuur 35 heeft zich dit jaar op meerdere manieren ingezet op het gebied van duurzaamheid. Deze punten zijn al grotendeels geëvalueerd in de Halfjaarlijkse Evaluatie en terug te lezen in de Visie & Strategie. In de eindejaarsenquête werd gevraagd welke stappen VOCUS nog verder zou kunnen ondernemen op het gebied van duurzaamheid. Hieruit kwam met name naar voren dat VOCUS al goed bezig is op het gebied van duurzaamheid en dat verdere ontwikkelingen op dit moment niet nodig zijn.

2.5 Sociale veiligheid

2.5.1 Bestuur 35 streeft ernaar een sociaal veilige omgeving te creëren binnen VOCUS. In de eindenquête geeft 89,2% (25) van de respondenten een score van vier of vijf op de vraag of zij vinden dat er een veilig sociaal klimaat heerst binnen VOCUS.

Bestuur 35 streeft ernaar de sociale veiligheid binnen VOCUS te waarborgen. Ook dit jaar zijn daarom twee vertrouwenscontactpersonen (VCP's) aangesteld. Daarnaast was er binnen het bestuur een bestuursverantwoordelijke voor de VCP's, die het contact tussen de VCP's en het bestuur onderhield en samen met de VCP's de sociale veiligheid binnen VOCUS monitorde.

In de eindejaarsenquête is aan leden gevraagd hoe tevreden zij zijn over de zichtbaarheid en bereikbaarheid van de VCP's. De resultaten laten zien dat leden hier positief over zijn. In de eindenquête geeft 71,5% (20) van de respondenten een score van vier of vijf op de zichtbaarheid en bereikbaarheid van de VCP's. Hiermee kan worden geconcludeerd dat de VCP's voor leden voldoende zichtbaar en bereikbaar zijn geweest. Toch geven sommige leden aan dat er verschil zat in de zichtbaarheid tussen de twee VCP's, maar dit niet als storend hebben ervaren.

Bestuur 35 is tevreden over de zichtbaarheid en bereikbaarheid van de VCP's. Wel blijft het belangrijk om hier ieder jaar aandacht voor te houden, aangezien leden alleen gebruik kunnen maken van een VCP wanneer zij weten wie zij kunnen benaderen en waarvoor. Dit kan bijvoorbeeld door hen vaker te benoemen richting leden op activiteiten en op de VOCUS-kamer, hen vaker te promoten op Instagram/WhatsApp en hen bijvoorbeeld vaker kamerdiensten te laten draaien. Bestuur 35 adviseert het volgende bestuur daarom

om de VCP's zichtbaar en laagdrempelig te blijven presenteren en de samenwerking tussen het bestuur en de VCP's voort te zetten.

2.6 Gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit

2.6.1 In de eindejaarsenquête is leden gevraagd hoe zij het inclusieve karakter van VOCUS ervaren. Uit de resultaten blijkt dat 85,7% (24) van de respondenten tevreden is over de manier waarop VOCUS omgaat met gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit. Zij geven een vier of een vijf op dit thema. Het bestuur heeft aandacht besteed aan deze thema's door bijvoorbeeld activiteiten zo toegankelijk mogelijk te maken voor alle leden, posters een inclusieve en diverse uitstraling te geven en een veilige sfeer te creëren binnen de vereniging om jezelf te zijn. Leden geven aan dat zij zich welkom voelen binnen de vereniging en dat er ruimte is voor verschillende achtergronden en identiteiten. Daarnaast komt uit de antwoorden naar voren dat leden de sfeer binnen VOCUS over het algemeen als inclusief ervaren.

Bestuur 35 is op basis van deze resultaten tevreden over het inclusieve karakter van VOCUS. Tegelijkertijd blijft het belangrijk om hier bewust aandacht aan te blijven besteden. Bestuur 35 adviseert het volgende bestuur daarom om de open en inclusieve sfeer binnen VOCUS voort te zetten en signalen van leden over mogelijke verbeterpunten serieus te blijven nemen.

2.7 Werkdruk

2.6.1 Ook dit jaar heeft Bestuur 35 gedurende het jaar bewust aandacht besteed aan de werkdruk binnen het bestuur. Tijdens iedere bestuursvergadering werd besproken hoe ieder bestuurslid ervoor stond en waar nodig konden taken worden overgenomen of geparkeerd. Hierdoor bleef het bestuur op de hoogte van elkaars werkdruk en kon hier gedurende het jaar op worden ingespeeld.

Daarnaast zijn ook dit jaar kamerplantjes ingezet om de werkdruk van het bestuur te verminderen. Door leden kamerdiensten te laten draaien, hoefden bestuursleden minder vaak zelf aanwezig te zijn in de VOCUS-kamer. Ook is een VOCUS-vrije week tijdens de kerstvakantie aangehouden, waarin van het bestuur niet werd verwacht dat zij aan bestuurstaken werkten of bereikbaar waren. Hiermee zijn twee manieren gebruikt waarop de werkdruk van het bestuur bewust werd verlaagd.

Ook de Heimweek heeft dit jaar opnieuw plaatsgevonden. Tijdens deze week werden de zichtbare taken van het bestuur overgenomen door oud-bestuursleden, waardoor Bestuur 35 zelf afstand kon nemen van de vereniging. Hiermee bood de Heimweek opnieuw een rustmoment tijdens een drukke periode van het bestuursjaar.

Bestuur 35 is daarom tevreden over de manier waarop er dit jaar aandacht is geweest voor werkdruk. Wel blijft het belangrijk om tijdig te signaleren wanneer de werkdruk te hoog wordt. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan om de bestaande momenten van rust en werkdrukbespreking voort te zetten.

Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid

3.1 Commissies gericht op ontspanning

Het afgelopen collegejaar hebben verschillende commissies en het bestuur zich ingezet om een divers scala aan ontspannende activiteiten te organiseren voor VOCUS-leden en daarmee de verbondenheid en betrokkenheid van VOCUS-leden te realiseren en te onderhouden. Uit de enquête blijkt dat leden tevreden zijn over de hoeveelheid ontspannende activiteiten. 3,6% (1) van de respondenten geeft de stelling die hierover gaat een score van drie, 46,4% (13) een score van vier en 50% (14) een score van vijf. Ook de kwaliteit van de activiteiten wordt over het algemeen positief geëvalueerd met een gemiddelde score van 3,9. Leden geven aan de laagdrempeligheid en gezellige sfeer van de activiteiten erg te waarderen. Daarnaast waardeerden leden ook de diversiteit in het aanbod van activiteiten. Bestuur 35 concludeert uit bovenstaande dat het aanbod van ontspannende activiteiten het afgelopen collegejaar toereikend was, zowel in hoeveelheid als in diversiteit. Daarmee denkt Bestuur 35 dat het huidige aanbod ontspannende activiteiten effectief bijdraagt aan de verbondenheid en betrokkenheid van VOCUS-leden. Bestuur 35 denkt wel dat de aanwezigheid van verschillende activiteiten hoger had kunnen liggen als de promotie vanuit commissies vaker op tijd aangeleverd zou worden, Bestuur 35 raadt Bestuur 36 aan hier op te letten door bijvoorbeeld het belang van promotie op tijd aanleveren te benadrukken en commissies vaker aan te spreken wanneer dit niet gebeurt.

Wanneer wordt ingegaan op de individuele commissies die ontspannende activiteiten organiseerden, kende VOCUS het afgelopen collegejaar zeven commissies die als doel hadden één of meerdere ontspannende activiteiten te organiseren. Deze worden hieronder individueel toegelicht.

3.1.1 De BorrelCie heeft dit jaar vijf borrels en een activiteit georganiseerd. De BorrelCie heeft de verantwoordelijkheid voor de organisatie en begeleiding van borrels met als doel verbondenheid en betrokkenheid van VOCUS-leden te vergroten. Het herzien van de BorrelCie was een beleidspunt van Bestuur 35. Dit zal dan ook geëvalueerd worden in de Visie & Strategie.

3.1.2 De ChefCie heeft dit jaar drie activiteiten georganiseerd. Het doel om activiteiten te organiseren waarbij het bereiden en nuttigen van gerechten centraal staat, is

grotendeels behaald. De activiteiten zijn positief ervaren door de leden. Toch hadden de activiteiten soms meer voorbereiding nodig dan dat commissieleden tijd hadden. Bestuur 35 geeft mee aan het volgende bestuur, dat aan het begin van het jaar de verwachtingen van ChefCie activiteiten duidelijk met commissieleden besproken moeten worden. De ChefCie kan een enorm intensieve commissie zijn, zeker als je graag grote activiteiten neer wilt zetten. Dit komt mede doordat er, naast de dag van de activiteit zelf, ook extra tijd besteed wordt aan het voorbereiden en opruimen van de activiteit.

3.1.3 Om de 34e verjaardag van VOCUS feestelijk te vieren organiseerde de DiesCie het afgelopen jaar een verjaardagsweek met zeven activiteiten. Het doel van deze commissie is om een week lang activiteiten te organiseren, waarvan tenminste één activiteit met een studie-inhoudelijk karakter. Dit doel is zeker behaald en met als overkoepelend thema 'Tra-DIES-ies' was deze week zeer geslaagd. De activiteiten gedurende de diesweek waren volgens de evaluaties van het bestuur en de commissie divers, waardoor er voor veel leden aanbod was dat hen aansprak. De DiesCie had afgelopen jaar twee begeleiders. Dit is erg prettig ervaren doordat dit de mogelijkheid biedt om de taken voor de begeleider te verdelen en specifieke expertise van de begeleiders beter in te zetten. Bestuur 35 adviseert het volgende bestuur dan ook het aankomende collegejaar opnieuw twee begeleiders toe te wijzen. Dit maal voor de LustrumCie, aangezien komend collegejaar een lustrumjaar betreft.

3.1.4 De LedenweekendCie heeft dit jaar een mooi weekend georganiseerd naar Eersel waarbij het jaar op een feestelijke manier werd afgesloten, waarmee hun doelstelling zeker behaald is. Het ledenweekend werd positief geëvalueerd. Leden hebben het erg naar hun zin gehad en er hing een prettige sfeer gedurende het weekend. Aan de volgende LedenweekendCie wordt meegegeven om direct aan de slag te gaan met het boeken van een locatie, omdat de commissie het dit jaar als erg lastig heeft ervaren om een locatie voor genoeg mensen en op de ingeplande data te vinden.

3.1.5 De MannenCie heeft het afgelopen jaar drie activiteiten georganiseerd met als hoogtepunt het jaarlijkse meezingfestijn. Bestuur 35 heeft hierbij gekeken naar de positief-geëvalueerde afspraken van afgelopen jaar, waardoor deze op een sociaal veilige manier kon worden vormgegeven. Naast het meezingfestijn heeft de MannenCie ook nog twee andere activiteiten georganiseerd. Deze hadden een laagdrempelig karakter. Leden

gaven aan dat ze deze activiteiten erg grappig vonden, maar dat de voorbereiding soms beter had gekund. Zo was de aanwezigheid op de eerste activiteit waarschijnlijk laag door de late promotie van de activiteit. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan hier op te letten.

3.1.6 De RecreaCie is een commissie die het doel heeft de inzichten van VOCUS-leden te verrijken op het gebied van kunst, cultuur en sport. Afgelopen jaar heeft de RecreaCie drie activiteiten georganiseerd waar verschillende doelen van de RecreaCie naar voren kwamen. Wel geven leden vaker aan dat ze het sport aspect binnen VOCUS erg missen. Het is dan ook aan te raden om per activiteit één van de doelen uit het beleidsplan te kiezen. Dit geeft meer richtlijnen voor het organiseren van een activiteit, zodat alle doelen behaald kunnen worden. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan nog eens te kijken naar het soort activiteiten die de commissie organiseert, ook met het oog op sportactiviteiten. Dit aangezien weinig andere commissies dit aanbieden en het wel als heel leuk wordt ervaren. Commissies zoals de MannenCie, DiesCie en StudiereisCie lijken geschikt om dit soort activiteiten te organiseren.

3.1.7 De StudiereisCie heeft dit jaar een studiereis naar Praag georganiseerd. In de stad zelf werden verschillende activiteiten verzorgd door de StudiereisCie. Hiermee is het doel om een studiereis te organiseren en te begeleiden, behaald. Bestuur 35 is ontzettend trots op de gezellige sfeer die heerste op de studiereis, maar ook zeker op de invulling die de commissie aan de reis heeft gegeven. Het is de StudiereisCie gelukt om een studie-inhoudelijke activiteit te organiseren in Praag. Hiervoor zijn we op universiteitsbezoek geweest, waar we een tour kregen en een hoorcollege over onderwijs in Tsjechië volgden. Ook de StudiereisCie had dit jaar twee begeleiders, dit heeft Bestuur 35 positief geëvalueerd. Bestuur 35 adviseert het volgende bestuur dan ook het aankomende collegejaar opnieuw twee begeleiders toe te wijzen.

3.2 Losstaande activiteiten

3.2.1 Dit jaar heeft het bestuur ook meerdere activiteiten georganiseerd, zoals de Bordspel-Avond, de bestuursinformatieavonden en de commissiebedankactiviteit. Omdat de meeste van deze activiteiten geen grote organisatorische activiteiten waren, heeft Bestuur 35 ervoor gekozen om niet altijd strikt te zijn met de deadlines. Op deze manier leverde de organisatie van deze activiteiten niet veel extra werkdruk op voor het

bestuur. Wel werd er altijd gestreefd naar de normale deadlines, maar het is belangrijk om realistisch te blijven met werkdruk tijdens drukke periodes. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan dit zo voort te zetten, maar hier wel goede interne afspraken over te maken om te voorkomen dat de laagdrempelige organisatie ten koste gaat van de kwaliteit van activiteiten.

3.2.2 Er hebben dit jaar drie ledenactiviteiten plaatsgevonden, namelijk: Sip & Snip met de VIPCie, SympoCie: Bingo en de Grasdag 4.0. Al deze activiteiten worden door Bestuur 35 als erg positief geëvalueerd en hebben door de heldere afspraken over deadlines en voorbereidingen nauwelijks tot extra werkdruk geleid. Bestuur 35 heeft ervoor gekozen dat er op een ledenactiviteit geen BHV'er aanwezig was, vanuit het oogpunt van werkdruk. Dit is goed bevallen, maar Bestuur 35 raadt het volgende bestuur dan aan om goed te kijken naar het draaien van BHV-diensten op ledenactiviteiten. Aangezien het wel wenselijk is dat er altijd een BHV'er aanwezig is op een activiteit.

3.2.3 Afgelopen jaar was het derde jaar dat VOCUS VOclubjes aanbood. Bestuur 35 vindt dat de VOclubjes een toegevoegde waarde zijn aan VOCUS omdat deze leden naast commissies een plek biedt om elkaar op een laagdrempelige manier te ontmoeten en te delen in hun passies., maar merkt dat de promotie van VOclubjes, bij voornamelijk eerstejaars, verbeterd kan worden. Meer promotie bij deze groep kan daarom zeker helpen, al is het wel belangrijk dat het verschil tussen een commissie en clubje duidelijk blijft. Ook kan het helpen om actieve leden aan te sporen een nieuw VOclubje op te richten of kartrekker te worden van een niet actief VOclubje, aangezien de clubjes afgelopen jaar minder actief waren dan voorgaande jaren.

3.3 De VOCUS-kamer

3.3.1 De VOCUS-kamer geeft leden de mogelijkheid om elkaar in een gezamenlijke ruimte te ontmoeten en hier te ontspannen. De VOCUS-kamer was het afgelopen jaar vaak goed gevuld en leden hebben aangegeven de kamer een prettige plek te vinden. Wel heeft het bestuur vaak te maken gehad met onderbezetting van de kamerplantjes. Hierdoor moest de VOCUS-kamer noodgedwongen op een aantal momenten dicht blijven. Dit kan te maken hebben met het tijdig sturen van berichten in de kamerplantjes groepsapp over het vullen van de diensten en het aantal leden dat zich heeft opgegeven als kamerplantje. Aan komende besturen wordt daarom aangeraden om tijdig de

beschikbaarheid van kamerplantjes op te vragen en aandacht te besteden aan het werven van nieuwe kamerplantjes. Bestuur 35 geeft sinds de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan nog steeds de voorkeur aan twee kamerdiensten per dag, maar raadt Bestuur 36 aan hier zelf een mening over te vormen.

3.4 Introductie van de eerstejaarsstudenten

3.4.1 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is beschreven hoe Bestuur 35 het introductiekamp voor eerstejaarsstudenten heeft geëvalueerd. Hier zal er dus niet verder op worden ingegaan.

3.4.2 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is de VIPCie van afgelopen jaar al uitgebreid geëvalueerd, hier zal dus niet verder op worden ingegaan. De aankomende VIPCie zit volop in de voorbereidingen en zal volgend jaar geëvalueerd worden.

3.4.3 In de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan is beschreven hoe Bestuur 35 de ALPO-introductieweek en de OWW-introductiedagen voor eerstejaarsstudenten zijn geëvalueerd. Hier zal dus niet verder op worden ingegaan.

3.4.4 Ook de evaluatie van de ledenpercentages staat in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan beschreven. Hier wordt nu dan ook niet verder op ingegaan.

3.5 Actieve leden

3.5.1 VOCUS-leden die plaatsnemen in een commissie en/of een orgaan van de vereniging worden actieve leden genoemd. Deze leden hebben toegang tot extra elementen die bijdragen aan de verbondenheid en betrokkenheid binnen studievereniging VOCUS. Deze elementen worden hieronder geëvalueerd. De enquête is ingevuld door 21 commissieleden.

In de eindenquête is aan de respondenten die deel uitmaken van een commissie gevraagd hoe de ervaren werkdruk van de commissie zich verhoudt ten opzichte van de verwachte werkdruk, waarbij een 1 veel lager is dan verwacht en een 5 veel hoger dan verwacht. 42,9% (9) geeft een drie op deze vraag, 28,6% (6) een één of twee en 28,6% (6) een vier. Leden geven over de werkdruk van hun commissies vooral aan dat ze zichzelf vrij voelden om aan te geven hoeveel ze konden oppakken. Daarnaast is gevraagd of de respondenten de commissie als leuk hebben ervaren. Hierop geeft 81% (17) van de respondenten een

vier of vijf. Als toelichting geven de respondenten veelal aan dat ze de commissie als groep erg leuk vonden. Bestuur 35 is erg tevreden over deze resultaten.

3.5.2 Voor actieve leden was er ook dit collegejaar weer de mogelijkheid om mee te doen met de commissiebattle. Er zijn drie commissiebattles georganiseerd en daarnaast hebben enkele commissies gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een één-op-één battle te organiseren. Over het algemeen waren de meeste actieve leden tevreden over de invulling van de commissiebattle dit jaar. In de eindenquête geeft 57,1% (12) van de leden een score van vier of vijf, 38,1% (8) een drie en 4,8% (1) een twee. Een aantal leden geeft aan dat de commissiebattle binnen hun commissie niet heel erg leefde, maar het grootste gedeelte van de leden geeft aan de commissiebattles erg leuk en goed georganiseerd te vinden.

3.5.3 Wat betreft de toegevoegde waarde van de Play-Offs zijn de meningen van leden enorm verdeeld. Op de vraag of de Play-Offs een waardevolle toevoeging zijn op de reguliere commissiebattle geven 23,8% (5) van de leden aan dit wel te vinden en 38,1% (8) van de leden van mening te zijn dat deze beter weer samengevoegd kunnen worden met de reguliere commissiebattle. De overige 38,1% (8) van de leden geeft aan hier geen mening over te hebben. Bestuur 35 heeft zelf vanwege een hoge werkdruk in deze periode de Play-Offs minder groots kunnen aanpakken dan oorspronkelijk gewild, zo is ook de finale helaas niet doorgegaan. Leden geven aan niet goed het verschil tussen de twee competities te snappen. Bestuur 35 adviseert het volgende bestuur om de Play-Offs eventueel af te schaffen en in deze periode de commissiebattle door te zetten.

3.5.4 Dit jaar zijn de commissieleden bedankt met een bedankactiviteit. Dit bestond uit bowlen en daarna samen eten. Bestuur 35 evalueert deze activiteit zeer positief. De inhoudelijke evaluatie van deze activiteit is te lezen in het Sociaal Jaarverslag.

3.6 (Pre-)Masterstudenten

3.6.1 Ik ga nog even mailen voor deze cijfers, dus komt bij het definitieve stuk erbij.

3.7 Alumnileden

3.7.1 Om er voor te zorgen dat er binding tussen alumnileden en huidige leden ontstaat zijn dit jaar alumnileden uitgenodigd voor verschillende activiteiten bij studievereniging VOCUS waar huidige leden ook aanwezig waren. Zo waren ze, naast de activiteiten waar

externen welkom waren, gericht uitgenodigd bij het symposium en de alumniactiviteit. De alumniactiviteit is niet doorgegaan, dit is geëvalueerd in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan. Het doel om voor binding te zorgen tussen de alumnileden en de huidige leden is dan ook helaas niet behaald. Bestuur 35 raadt het komende bestuur aan om te kijken naar manieren van het promoten van dit soort activiteiten tegenover alumni. Daarnaast kan het nuttig zijn om te kijken of alumniactiviteiten jaarlijks nodig zijn, of juist meer zijn doel bereiken wanneer deze een keer in de twee jaar wordt georganiseerd.

3.7.2 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 twee keer een alumninieuwsbrief verstuurd. Hierin werden alumni voorzien van updates over activiteiten en actuele ontwikkelingen binnen de vereniging. De alumninieuwsbrieven werden gemiddeld door 48,5 van de ontvangers geopend (10,4%). Bestuur 35 is tevreden over het contact met de alumnileden en adviseert het volgende bestuur dit door te zetten in het volgende jaar.

3.8 De afdeling Educatie & IvOO

3.8.1 Er werd gestreefd om de afdeling Educatie betrokken te houden bij studievereniging VOCUS. Dit is gedaan door af en toe 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 medewerkersactiviteiten. Aan het begin van het jaar zijn ook de VOCUS Docent-van-het-jaarprijzen uitgereikt. Ook is er halverwege het jaar een medewerkerslunch georganiseerd op de VOCUS-kamer. In gesprek met de medewerkers is gebleken dat zij deze activiteiten wel erg waarderen. Daarnaast is ook een docent voorgedragen voor de Docentprijs 2025-2026 van de Universiteit Utrecht, zoals in de Halfjaarlijkse Evaluatie al besproken. Medewerkers zijn ook dit jaar uitgenodigd voor het symposium, maar helaas waren er geen medewerkers aanwezig. Toch adviseert Bestuur 35 dit volgend collegejaar weer te doen, aangezien medewerkers dit soort initiatieven wel heel erg waarderen.

3.8.2 Dit jaar is er gestreefd om de band met de opleiding te vergroten door een bestuurslid deel te laten nemen aan de opleidingsvergaderingen van de medezeggenschap van Onderwijswetenschappen en de ALPO. Dit is voor bijna elke

vergadering gelukt. Daarnaast is er vaak contact geweest met de contactpersoon van de Universiteit Utrecht en werd er regelmatig een praatje gemaakt op de afdeling met andere medewerkers. Hier kijkt Bestuur 35 positief op terug en zij adviseert om dit volgend collegejaar zo weer te doen.

3.9 Familie van VOCUS-leden

3.9.1 Afgelopen jaar heeft Bestuur 35 weer de jaarlijkse familiedag georganiseerd, om de familieleden van VOCUS-leden een kijkje te geven in de wereld van VOCUS. Bestuur 34 heeft geadviseerd om de familiedag maar een keer in de twee jaar te houden, vanwege de lage opkomst in dat jaar. Ook dit jaar was de opkomst laag. Dit kan ermee te maken hebben dat de familiedag origineel in januari gepland stond maar niet door kon gaan vanwege sneeuwoverlast, waardoor deze verplaatst is naar juni. Het kan er ook mee te maken hebben dat er inderdaad te weinig animo is voor een jaarlijkse familiedag. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan om goed te kijken of ze een familiedag willen organiseren in verband met de werkdruk en de eventuele lage animo vanuit leden.

Thema 4: Communicatie

4.1 Instagram

4.1.1 De Instagramaccounts zijn al geëvalueerd in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan, dus zullen hier niet nogmaals besproken worden.

4.2 LinkedIn

4.2.1 Het gebruik van LinkedIn is geëvalueerd in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan, hier kwam voornamelijk uit dat bijdragen naast de vaste promotie van partners meer geplaatst konden worden. Het bestuur evalueert dit voornemen als onvoldoende uitgevoerd. De laatste maanden van het jaar zijn er maandoverzichten en promoties voor activiteiten geplaatst, maar dit is niet consistent volgehouden. Volgens de evaluatie van het bestuur lag dit aan het hebben van een lagere prioriteit. Bestuur 35 raadt het komende bestuur aan om, indien gewenst, consistent gebruik te maken van LinkedIn. Vooral de maandoverzichten kunnen waardevolle bijdragen zijn om partners en externen op de hoogte te stellen van de activiteiten van VOCUS.

4.3 Website

4.3.1 De websites van VOCUS zijn al geëvalueerd in de Halfjaarlijkse Evaluatie van het Beleidsplan, dus zullen hier niet nogmaals besproken worden. Voor verdere informatie over het overzetten van de websites wordt doorverwezen naar de Visie & Strategie.

4.4 Ledenadministratiesysteem

4.4.1 Bestuur 35 heeft dit jaar gebruikgemaakt van Congressus als ledenadministratiesysteem en de memberpagina als centrale plek voor informatie voor leden. Het bestuur is tevreden over haar ervaring met Congressus. Voor verdere informatie over het overzetten van de website svvocus.nl naar Congressus wordt doorverwezen naar de Visie & Strategie.

4.5 De VOCUS-Informatiegroepsapp

4.5.1 De informatiegroepsapp is ook dit jaar gebruikt als laagdrempelig kanaal om leden op de hoogte te houden van belangrijke informatie, zoals activiteiten en berichten vanuit het bestuur. Doordat alleen het bestuur berichten kan sturen, blijft de groep overzichtelijk en is de kans kleiner dat belangrijke informatie tussen andere berichten

verloren gaat. Daarnaast biedt de app een alternatief voor leden die geen Instagram gebruiken.

Uit de eindejaarsenquête blijkt dat leden de informatiegroepsapp over het algemeen positief waarderen. 92,9% van de respondenten geeft een 4 of 5 op een schaal van 1 tot 5 over de tevredenheid over de hoeveelheid appjes in de groepsapp. Leden geven aan dat appjes over de opdrachten van de play-offs een eventuele toevoeging kunnen zijn en dat de reminders voor het inschrijven voor activiteiten handig zijn.

De app wordt door leden gebruikt als een manier om op de hoogte te blijven van activiteiten en andere belangrijke informatie vanuit VOCUS. Hiermee lijkt de informatiegroepsapp haar functie als aanvullend communicatiekanaal goed te vervullen.

Bestuur 35 is tevreden over het gebruik van de informatiegroepsapp en raadt het volgende bestuur aan deze voort te zetten. Het blijft daarbij belangrijk om de groep alleen te gebruiken voor relevante informatie, zodat het overzichtelijke karakter behouden blijft.

4.6 De nieuwsbrief

4.6.1 Ook dit jaar is minimaal maandelijks een nieuwsbrief verstuurd naar de leden. Hierin werden onder andere aankomende activiteiten, het laatste nieuws en relevante informatie vanuit VOCUS gedeeld. Hiermee is de nieuwsbrief blijven functioneren als aanvullend communicatiekanaal voor leden.

Uit de eindejaarsenquête blijkt dat leden over het algemeen tevreden zijn over de nieuwsbrief. De overzichtelijkheid wordt beoordeeld met een 4,1 en de inhoud met een 3,9. Hiermee wordt de nieuwsbrief positief beoordeeld en ligt de waardering voor beide onderdelen boven de voldoende.

Bestuur 35 is tevreden met deze resultaten, maar ziet tegelijkertijd ruimte voor verbetering. De nieuwsbrief wordt weliswaar goed beoordeeld door de leden die hem gebruiken, maar een goede beoordeling zegt niet automatisch dat de nieuwsbrief ook door alle leden daadwerkelijk wordt gelezen. Het blijft daarom belangrijk om kritisch te kijken naar de inhoud en vormgeving en ervoor te zorgen dat de nieuwsbrief relevante informatie bevat die leden daadwerkelijk willen lezen.

Bestuur 35 raadt het volgende bestuur aan om de huidige nieuwsbrief voort te zetten, maar daarbij te blijven zoeken naar manieren om de inhoud aantrekkelijk en relevant te houden.

4.7 Commissies gericht op communicatie

4.7.1 De AlmanakCie heeft zich dit jaar beziggehouden met het maken van de almanak in het thema "Sprookjes". Net als vorig jaar heeft de commissie hiermee het afgelopen verenigingsjaar vastgelegd in een tastbare herinnering voor de leden. De almanak bevat onder andere commissiestukjes, een bestuursrede en varia. Op het moment van schrijven is de nieuwe almanak nog niet gepresenteerd.

4.7.2 De RedakCie heeft dit jaar drie edities van de Focus uitgebracht en is ten tijde van deze evaluatie bezig met de vierde editie rond het thema "Thee". Hiermee heeft de commissie wederom een bijdrage geleverd aan de communicatie binnen de vereniging en aan het vastleggen en delen van wat er binnen VOCUS gebeurt.

Hoewel Bestuur 35 tevreden is met de hoeveelheid en inhoud van de uitgebrachte Focussen, viel er dit jaar winst te behalen op het gebied van planning en het halen van deadlines. Het tijdig aanleveren en afronden van onderdelen verliep niet altijd volgens planning. Daarnaast heeft het bestuur gemerkt dat de prijzen van de fysieke uitgaves het afgelopen jaar zijn gestegen. Bestuur 35 geeft het volgende bestuur daarom mee om binnen de RedakCie scherper op het behalen van deadlines te sturen, en de drukmogelijkheden rondom de Focus te onderzoeken.

4.7.3 Bestuur 35 is tevreden met de inzet van de FotoFilmCo en ziet geen aanleiding om de huidige werkwijze op dit punt aan te passen. Zo worden er mooie foto's op activiteiten gemaakt die de sfeer en leden vastleggen. Foto's worden over het algemeen ook tijdig uitgezocht en op de website gepubliceerd.

4.8 Communicatie met het bestuur

4.8.1 Bestuur 35 heeft dit jaar geprobeerd laagdrempelig benaderbaar te zijn voor leden en open te communiceren over zaken die binnen de vereniging spelen. Uit de

eindejaarsenquête blijkt dat leden hier overwegend positief over zijn. Op de vraag hoe tevreden leden zijn over de manier waarop het bestuur met hun input en feedback is omgegaan, geven 19 van de 24 respondenten (79,2%) een 4 of 5. Het gemiddelde komt uit op 4. Daarnaast wordt het bestuur in het algemeen gemiddeld met een 4,3 beoordeeld, waarbij 25 van de 28 respondenten (89,3%) een 4 of 5 geven.

Ook de open antwoorden zijn overwegend positief. Zo wordt genoemd dat het bestuur “heel goed toegankelijk” is geweest en dat leden het prettig vonden dat het bestuur open stond voor communicatie. Tegelijkertijd komen er enkele kritische aandachtspunten naar voren. Zo wordt aangegeven dat het soms niet duidelijk was wat er met problemen of input werd gedaan en dat het uitblijven van een reactie juist voor meer onduidelijkheid kan zorgen. Ook wordt genoemd dat het bestuur soms meer contact had kunnen zoeken met individuele leden.

Bestuur 35 is tevreden over deze resultaten, maar ziet vooral in de open feedback een belangrijk verbeterpunt. Een bestuur kan goed benaderbaar zijn, maar wanneer niet duidelijk wordt gecommuniceerd wat er met signalen of problemen gebeurt, kan dit alsnog afstand creëren. Bestuur 35 raadt het volgende bestuur daarom aan om niet alleen toegankelijk te blijven voor leden, maar ook actief terug te koppelen wanneer leden iets aankaarten. Daarbij is het belangrijk om, wanneer inhoudelijke terugkoppeling niet mogelijk is, in ieder geval duidelijk te communiceren dat een onderwerp is opgepakt.

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 Introductieperiode. Hierbij werd er gestreefd om zoveel mogelijk studenten zich in te laten schrijven bij studievereniging VOCUS. Het gebruik van posters, stickers en pennen wordt hierbij door Bestuur 35 als zeer positief geëvalueerd. Zij heeft van eerstejaarsleden veel enthousiaste reacties ontvangen over dit promotiemateriaal en raadt het komende bestuur aan om dit voort te zetten.

5.1.2 Daarnaast is studievereniging VOCUS door de Coördinator Extern gepromoot door contact te maken 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. Een overzicht van de partners en eenmalige promoties van het boekjaar 2025-2026 is terug te vinden in het Financieel Jaarverslag 2024-2025.

5.1.3 De MerchandiCie is verantwoordelijk voor het uitbrengen van VOCUS-gerelateerde merchandise. Het afgelopen academisch jaar heeft de MerchandiCie drie artikelen uitgebracht en een veiling georganiseerd. Van het eerste item van de MerchandiCie, het VOCUS-kaartspel, zijn er 31 stuks verkocht. Bestuur 35 is tevreden met dit aantal, ondanks dat er nog 49 stuks in de verkoop liggen momenteel, mede doordat er wordt verwacht dat dit item de komende jaren ook nog goed verkocht zal worden. Het tweede item van de MerchandiCie waren de VOCUS-slipers. Van de VOCUS-slipers zijn er 23 verkocht en nog 2 stuks op voorraad. Op het zelfde moment ging het derde item in de verkoop. Dit waren de VOCUS-sokken. Hiervan zijn er 27 verkocht en nog 23 op voorraad.

Bestuur 35 is tevreden over deze aantallen maar evalueert dat de verkoop van deze items relatief laat in het jaar van start gingen. Het bestuur raadt Bestuur 36 dan ook aan op scherp te blijven op de planning en het behalen van deadlines voor de MerchandiCie.

5.1.4 VOCUS is gepromoot bij matchingsdagen, open dagen, meeloopdagen en proefstudeerdagen van zowel de ALPO als OWW. Hier waren zoveel mogelijk

bestuursleden of kandidaatsbestuursleden aanwezig en zijn er kennismakingsactiviteiten gehouden met de potentiële eerstejaarsstudenten. Bestuur 35 is tevreden over het brede beeld dat is afgegeven van VOCUS op deze dagen. Daarnaast heeft het bestuur positieve feedback ontvangen over de activiteiten en het enthousiasme van de bestuursleden vanuit potentiële studenten en de betrokkenen bij deze dagen. Ook heeft Bestuur 35 de video gebruikt met sfeerbeelden van VOCUS-activiteiten ter promotie van de vereniging. Deze is vorig jaar gemaakt en kan gevonden worden op zowel de website als de Instagram. Bestuur 35 raadt aan om deze video de komende jaren in te zetten op matchingsdagen en andere momenten ter extra promotie.

5.1.5 Aan het begin van dit collegejaar heeft VOCUS de eerstejaars welkom geheten met onder andere een goed gevulde goodiebag. De evaluatie hiervan is terug te vinden in de halfjaarlijkse evaluatie van het beleidsplan. Op het moment van schrijven is de Coördinator Extern hard bezig met het verzamelen van promotiemateriaal voor de komende eerstejaars goodiebags. Dit wordt gedaan door partners van VOCUS te benaderen en hen de mogelijkheid te bieden om voor een eenmalige bijdrage van €100,- promotiemateriaal op te sturen. Bestuur 35 is erg tevreden met de huidige invulling en opbrengst van deze werkwijze en raadt het volgende bestuur sterk aan deze voort te zetten. Hierover valt meer te lezen in het Financieel Jaarverslag.

5.1.6 Zie voor de evaluatie van de promotievideo uit 2024-2025 punt 5.1.4.

5.2 Het promoten van de opleiding Onderwijswetenschappen en de ALPO

-

5.3 Promotie van VOCUS-activiteiten

5.3.1 Aan het begin van het academisch jaar is een jaarplanning gemaakt waarin alle activiteiten van VOCUS werden vastgezet. De 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 worden toegevoegd aan de persoonlijke online agenda. Daarnaast werd elke drie weken in de nieuwsbrief vermeld welke activiteiten georganiseerd werden en werd er op Instagram een maandoverzicht geplaatst met daarop de aankomende

activiteiten. Bestuur 35 is tevreden over deze wijze van promotie, omdat ze vanuit veel leden te horen kreeg dat het prettig was om op deze manier de toekomstige activiteiten bij te houden. Daarnaast heeft Bestuur 35 gebruik gemaakt van een weekoverzicht aangezien er vaak meerdere activiteiten in de week plaatsvonden. Ook werkten ze goed als reminders voor inschrijfdatums voor grotere activiteiten met een maximaal aantal deelnemers. Deze weekoverzichten zijn als erg prettig ervaren en het bestuur raadt het volgende bestuur aan om deze door te zetten.

5.3.2 De activiteiten zijn online gepromoot via Instagram en de informatiegroepsapp. Daarnaast hangen er posters van activiteiten op de kamer en zijn een aantal activiteiten gepromoot met posters in het Langeveldgebouw en de VOCUS-kamer. Bestuur 35 heeft ook een save the date-poster met een aantal hoogtepunten van het jaar gepost op Instagram en opgehangen in de VOCUS-kamer. Het bestuur heeft hier positieve reacties op ontvangen en adviseert het volgende bestuur om weer een vergelijkbare poster te maken.

Uit de eindejaarsenquête blijkt dat 82,1% (23) van de respondenten een vier of vijf geeft wanneer hen gevraagd wordt hoe tevreden zij zijn over de promotie van VOCUS-activiteiten. 10,7% (3) geeft een drie en 7,1% (2) geeft een twee. Het gemiddelde komt hiermee uit op een 3,82.

De promotie wordt door leden over het algemeen positief ervaren. Zo wordt genoemd dat de promotie er leuk en duidelijk uit ziet. Tegelijkertijd komt uit de toelichtingen een duidelijk verbeterpunt naar voren: meerdere leden ervaren dat promotie soms te laat wordt verspreid. Hierdoor kan het gebeuren dat activiteiten minder goed onder de aandacht komen of zelfs aan leden voorbijgaan. Daarnaast wordt aangegeven dat mondelinge promotie beter kan.

Bestuur 35 is tevreden met de beoordeling van de promotie, maar ziet het tijdig promoten van activiteiten als een duidelijk verbeterpunt. Het volgende bestuur wordt daarom aangeraden om eerder te beginnen met de promotie van activiteiten en hier binnen commissies strakker op te sturen. Daarnaast kan meer aandacht worden besteed aan mondelinge promotie, zodat activiteiten niet alleen online zichtbaar zijn, maar leden

ook actief enthousiast worden gemaakt om deel te nemen. Dit kan bijvoorbeeld door deze in elke commissievergadering onder de aandacht te brengen en dit op de kamer te promoten.

Verdere manieren van de promotie van VOCUS-activiteiten zijn geëvalueerd in de halfjaarlijkse evaluatie en kunnen daar worden teruggevonden.

5.3.3 In alle commissies die activiteiten organiseerden of producten maakten, zat een PR-coördinator die de promotie van de commissie regelde. Het streven was om de posters vier weken voorafgaand aan de activiteit aan te leveren bij het bestuur. Dit lukte in de eerste helft van het jaar niet altijd, maar dit is in de tweede helft van het jaar een stuk verbeterd. Bestuur 34 raadt het volgende bestuur aan om vanaf het begin van het jaar heel duidelijk naar commissies te communiceren wanneer zaken als de promotie voor activiteiten af moeten zijn. Op deze manier hoopt Bestuur 35 dat de promotie van activiteiten komend jaar verder wordt verbeterd.

Visie en strategie: Waar gaan we voor?

Dit collegejaar wil Bestuur 35, naast het behoud van de huidige organisatie, haar aandacht vestigen op de hieronder beschreven onderdelen van de thema's.

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

Doelen

1.1 Het doorzetten van de herinrichting van de commissie die excursies organiseert

1.2 Het oprichten van een nieuwe studie-inhoudelijke commissie

Middelen

1.1 Het doorzetten van de herinrichting van de commissie die excursies organiseert

1.1.1 Op het moment van schrijven heeft er goed overleg plaatsgevonden met de opleiding over het koppelen van de AMO-opdrachten aan de excursies. Helaas is het niet gelukt om deze koppeling in collegejaar 2025-2026 door te voeren. Wel staat er een concept voor een plan om een AMO-opdracht te koppelen aan de carrièremarkt van VOCUS, aangezien de opleiding hier heel enthousiast over was. Bestuur 35 zal alle benodigde informatie voor deze organisatie doorgeven aan hun opvolgers uit het kandidaatsbestuur. Dit betekent dat de koppeling niet meer gedaan zal worden met een activiteit van de ExcurCie, maar met een activiteit die wordt georganiseerd door het bestuur zelf. Bestuur 35 raadt Bestuur 36 sterk aan om te blijven kijken naar een mogelijkheid voor deze koppeling van de AMO-opdracht met de carrièremarkt, maar ook kritisch te kijken of dit haalbaar is met de extra werkdruk.

1.2 Het oprichten van een nieuwe studie-inhoudelijke commissie

1.2.1 De OntwikkelCie heeft het afgelopen jaar twee activiteiten georganiseerd; een kroegcollege en een workshop gebarentaal. De inhoudelijke evaluaties van deze activiteiten zijn te lezen in het Sociaal Jaarverslag 2025-2026.

Op de vraag hoe tevreden leden zijn met de nieuwe invulling van de commissie wordt gemiddeld een 3,6 gegeven, met maar een lid dat lager dan een 3 geeft. Een aantal leden gaf wel aan de invulling van de commissie erg breed en vaag te vinden. Ook geven

sommige leden aan dat ze hebben genoten van de activiteiten, maar dat ze geen groot verschil zien met de DiscusCie voorgaande jaren.

Op de vraag in hoeverre de activiteiten van de OntwikkelCie hebben bijgedragen aan de persoonlijke ontwikkeling geven leden gemiddeld een 3, met hele gespreide antwoorden. Veel leden geven aan niet bij de activiteiten te zijn geweest. Hier had in de Eindejaarenquête meer rekening gehouden kunnen worden door de vraag niet verplicht te maken, aangezien dit nu de resultaten vertekent. Een aantal leden dat wel aanwezig was geeft aan dat ze de activiteiten erg leuk vonden, maar niet altijd even leerzaam. Een aantal andere leden geeft wel aan dat ze aan beide activiteiten daadwerkelijk wat gehad hebben.

Bestuur 35 is over het algemeen erg tevreden met de nieuwe invulling van de commissie. Veel leden die niet aanwezig zijn geweest gaven aan niet te kunnen en dat het hen wel erg interessant had geleken. Wel wordt er veel aangegeven dat de inhoud van de commissie niet veel veranderd lijkt in vergelijking met voorgaande jaren en dat de inhoud van de commissie zelf vaag is. Bestuur 35 adviseert Bestuur 36 om meer aandacht te besteden aan het promoten en onder de aandacht brengen van deze commissie. Het bestuur verwacht dat de nieuwe invulling van deze commissie veel leden aan zal spreken wanneer ze begrijpen wat de mogelijkheden binnen de commissie zijn.

Thema 2: Professionalisering

Doelen

- 2.1 Het vergroten van de input van VOCUS-leden
- 2.2 Het verbeteren van de duurzaamheid binnen de vereniging
- 2.3 Het verbeteren van de sociale veiligheid binnen de vereniging
- 2.4 Het doorschuiven van partnercontracten
- 2.5 Het aanbieden van Canva Pro bij het maken van posters

Middelen

2.1 Het vergroten van de input van VOCUS-leden

2.1.1 Bestuur 35 heeft ingezet op het vergroten van de input van VOCUS-leden door het aanbieden van laagdrempelige feedbackmogelijkheden, onder andere via evaluaties in Instagram Stories en door expliciet aandacht te besteden aan het stellen van vragen tijdens de ALV. Uit de halfjaarlijkse enquête blijkt dat leden deze initiatieven overwegend positief ervaren.

Via Instagram Stories konden leden die een activiteit hadden bijgewoond direct hun ervaring delen, zonder hiervoor een aparte enquête in te hoeven vullen. In de eindejaarsenquête geven 22 van de 28 respondenten een score van vier of vijf op de vraag in hoeverre zij deze mogelijkheid een toevoeging vinden aan de evaluatie van activiteiten. Hiermee is de vooraf gestelde doelstelling van een gemiddelde score van minimaal 3 behaald. De mogelijkheid wordt door leden dus overwegend als een waardevolle toevoeging ervaren. Tegelijkertijd blijkt dat de mogelijkheid nog niet door alle leden wordt gebruikt. 7 respondenten geven aan hier zelf gebruik van te hebben gemaakt. Als redenen om dit niet te doen worden onder andere genoemd dat men niet wist dat de mogelijkheid bestond, er geen behoefte aan had of de Instagram Stories niet geschikt vond voor het geven van uitgebreide feedback. Een aantal leden geeft daarnaast aan dat het niet altijd duidelijk is wat er met de gegeven feedback gebeurt. Ook wanneer leden wordt gevraagd of er nog iets mist rondom het leveren van input, wordt met name terugkoppeling genoemd. Zo wordt aangegeven dat het prettig zou zijn om tijdens een ALV terug te horen wat er met input van leden is gedaan. Daarnaast worden een mogelijkheid voor langere of schriftelijke feedback en een anonieme manier om feedback

te geven genoemd. Naast de specifieke vragen over de feedback mogelijkheid is in de enquête gevraagd hoe tevreden leden zijn over de manier waarop het bestuur met hun input en feedback is omgegaan. Deze vraag krijgt gemiddeld een 4,0. Van de 24 respondenten die deze vraag hebben ingevuld, geven 19 respondenten een vier of vijf. Hiermee kan worden geconcludeerd dat leden over het algemeen positief zijn over de manier waarop Bestuur 35 met hun input is omgegaan.

Het stimuleren van vragen stellen tijdens de ALV is al positief geëvalueerd in Halfjaarlijkse Evaluatie en zal dus ook niet meer opnieuw geëvalueerd worden.

Bestuur 35 is tevreden over de ingezette manieren om leden input te laten geven. Wel blijkt uit de antwoorden dat het belangrijk is om niet alleen feedback te verzamelen, maar ook zichtbaar te maken wat hiermee wordt gedaan. Aan het volgende bestuur wordt daarom meegegeven om bij het verzamelen van input meer aandacht te besteden aan terugkoppeling richting leden. Daarnaast kan worden onderzocht of een mogelijkheid voor langere of anonieme feedback een waardevolle aanvulling zou zijn.

2.2 Het verbeteren van de duurzaamheid binnen de vereniging

2.2.1 Bestuur 35 heeft vanaf collegejaar 2025-2026 ingevoerd dat er geen producten meer online mogen worden besteld van partijen buiten Europa. Leden geven met een gemiddeld antwoord van 3,8 aan tevreden te zijn met de invoering van deze maatregel. 10,7% (3) van de leden geven een score van 2 of lager, 32,1% (9) van de leden geven een score van 3, 25% (4) van de leden geeft dit een 4 en 32,1% (9) van de leden geeft dit een score van 5. Op de stelling dat er binnen commissies nog genoeg de mogelijkheid is om leuk en benodigde producten voor activiteiten te bestellen geeft 67,9% (19) aan het eens te zijn 0% (0) is het oneens met de stelling en 32,1% (9) geeft aan dat de stelling niet van toepassing op hen is.

Ondanks dat drie leden niet tevreden zijn met deze keuze, is Bestuur 35 blij met een gemiddelde tevredenheidsscore van 3,9 en een percentage van 100% dat wel vindt dat er nog genoeg mogelijkheden binnen commissies zijn om leuke of de benodigde producten te bestellen. Bestuur 35 raadt dan ook zeker aan om dit door te zetten komende jaren.

2.2.2 Bestuur 35 heeft dit collegejaar alleen commissieshirts besteld besteld voor nieuwe leden, leden die in collegejaar 2024-2025 geen commissieshirt hebben gekregen of voor

leden die hun shirt van vorig jaar niet meer pasten. Dit is halfjaarlijks al positief geëvalueerd en zal dus ook niet meer opnieuw geëvalueerd worden. Bestuur 35 wil wel graag meegeven aan Bestuur 36 om dit idee mee te geven aan volgende besturen, aangezien het hergebruik van commissieshirts niet ieder jaar kan, doordat de partners op de shirts sommige jaren veranderen.

2.3 Het verbeteren van de sociale veiligheid binnen de vereniging

Voor een evaluatie van de beleidspunten rondom sociale veiligheid wordt verwezen naar de Halfjaarlijkse Evaluatie.

2.4 Het doorschuiven van partnercontracten

2.4.1. Bestuur 35 heeft het beleid rondom het doorschuiven van partnercontracten dit jaar uitgevoerd zoals beschreven in het beleidsplan. De laatste vijf verlengde jaarcontracten worden doorgeschoven naar het boekjaar van Bestuur 36. Het gaat om de contracten met Examenadviesburo, BrightAlley, Tele'Train, L&D Talents en de NVO. Deze contracten zijn inmiddels getekend en gaan in september 2026 in.

Met het doorschuiven van deze vijf contracten wordt in totaal €2.000,- aan partnerinkomsten doorgeschoven naar het volgende boekjaar. Conform het beleidsplan wordt het hierdoor ontstane tekort op de begroting van 2025-2026 opgevangen vanuit het eigen vermogen van de vereniging. Hiermee is de concrete doelstelling uit het beleidsplan – het doorschuiven van vijf partnercontracten – volledig behaald. Het beleidsplan beschreef dat deze werkwijze moest zorgen voor meer financiële zekerheid voor het volgende bestuur en tegelijkertijd de werkdruk rondom het werven van nieuwe partners aan het einde van het bestuursjaar moest beperken.

Voor een volledig overzicht van de gerealiseerde sponsorinkomsten, de verschillende samenwerkingen en de financiële gevolgen van het doorschuiven van de contracten wordt verwezen naar het Financieel Jaarverslag 2025-2026.

Bestuur 35 evalueert zowel het beleidsplan als de uitvoering van dit beleidspunt als geslaagd. Het daadwerkelijke effect van deze maatregel op de financiële stabiliteit en de begroting van het volgende boekjaar zal door Bestuur 36 worden geëvalueerd. Daarmee kan worden vastgesteld in hoeverre het doorschuiven van partnercontracten daadwerkelijk heeft bijgedragen aan een stabielere financiële start van het bestuursjaar.

2.5 Het aanbieden van Canva Pro bij het maken van posters

2.5.1 Bestuur 35 heeft ervoor gekozen het aanbod aan ontwerpsoftware uit te breiden met Canva Pro, met als doel het maken van promotiemateriaal toegankelijker te maken voor commissieleden die PR-taken uitvoeren. Deze keuze kwam voort uit signalen uit de eindevaluatie van Bestuur 34, waarin Adobe Illustrator door sommige leden als onnodig complex werd ervaren.

Uit de eindejaarsenquête blijkt dat de invoering van Canva Pro zeer positief wordt beoordeeld. De gemiddelde tevredenheid komt uit op 4,46 op een vijfpuntsschaal. Van de 28 respondenten geven 17 leden (60,7%) een vijf, zeven leden (25,0%) een vier en vier leden (14,3%) een drie. Geen enkele respondent geeft een één of twee. Hiermee wordt de vooraf gestelde succesindicator van minimaal 3 ruimschoots behaald. De positieve resultaten uit de halfjaarlijkse enquête, waarin Canva Pro met een 4,3 werd beoordeeld, worden hiermee verder bevestigd.

Bestuur 35 is zeer tevreden over de invoering van Canva Pro, maar vindt het belangrijk om een duidelijk onderscheid te maken tussen Canva en AI. Canva Pro verlaagt de technische drempel voor commissieleden en stelt hen juist in staat om zelf creatieve keuzes te maken. AI kan daarbij volgens Bestuur 35 een behulpzame tool zijn, bijvoorbeeld voor het bedenken van ideeën of ondersteunen bij onderdelen van het ontwerpproces. Het volledig laten genereren van een poster door AI past hier echter niet bij.

Bestuur 35 raadt Bestuur 36 daarom aan om het volledig genereren van posters met AI te verbieden. AI kan worden gebruikt als hulpmiddel, maar de uiteindelijke poster moet door de commissie zelf worden ontworpen en voldoende eigen creatieve inbreng bevatten. Dit kan voldoende via Canva Pro. Op deze manier kan VOCUS profiteren van de mogelijkheden die nieuwe technologie biedt, zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit, creativiteit en eigen identiteit van de promotie.

Thema 3: Verbondenheid en betrokkenheid

Doelen

3.1 BorrelCie

3.2 Het behouden van nieuwe leden na de VOCUS Introductie Periode (VIP)

3.3 Het bevorderen van het contact tussen VOCUS, de opleiding en docenten

Middelen

3.1 BorrelCie

3.1.1 De BorrelCie heeft het afgelopen jaar vijf borrels georganiseerd. Dit waren The Spooky Borrel (31 aanwezigen), De Baardenborrel (32 aanwezigen), De Douwe Borrel (26 aanwezigen), De Koningsdagborrel (36 aanwezigen) en De Bekendmakingsborrel (61 aanwezigen). Bestuur 35 heeft aan het begin van het jaar aangegeven tevreden te zijn wanneer de opkomst weer op gemiddeld 50 leden zit. In de halfjaarlijkse evaluatie is dit teruggedraaid naar 40, aangezien de eerste drie borrels samen gemiddeld 30 aanwezigen hadden. Het afgelopen jaar waren er gemiddeld 37 leden aanwezig, dit geeft echter een vertekend beeld aangezien er bij de bekendmakingsborrel afgelopen jaren ook altijd meer mensen aanwezig waren dan bij de andere borrels. Tijdens de bekendmakingsborrel is er gekeken of het effect zou hebben als de borrel een uur eerder zou starten, dit bleek niet het geval. Pas na het eerste uur kwamen de eerste leden binnendruppelen, niet op andere tijdstippen dan de rest van het jaar het geval was. Bestuur 36 kan er eventueel naar kijken om de bekendmakingen eerder op de avond te doen, zodat leden eerder komen om deze te bekijken.

Naast vijf borrels heeft de BorrelCie afgelopen jaar ook een activiteit georganiseerd; De piratentocht. Op de vraag of deze activiteit van toegevoegde waarde was voor de BorrelCie, geven de 11 aanwezigen gemiddeld een 4. Leden geven aan het leuk te vinden een andere kant van deze commissie te zien. Wel geeft een enkeling aan dat het goed kan zijn om naar iets anders dan een kroegentocht te kijken, omdat deze vaak of als duur of als saai worden ervaren. Op de vraag of de activiteit de zichtbaarheid van de commissie heeft verhoogd, geven dezelfde 11 leden gemiddeld een 4,1.

Bestuur 35 vindt het jammer dat de gemiddelde aanwezigheid van 40 leden per borrel niet gehaald is, maar is alsnog zeer tevreden over de borrels van het afgelopen jaar. De

BorrelCie-activiteit evalueert ze als zeer positief met een 4 gemiddeld voor toegevoegde waarde en een 4,1 gemiddeld voor het verhogen van zichtbaarheid. Bestuur 35 wil dan ook zeker meegeven aan Bestuur 36 om te kijken naar een BorrelCie-activiteit, wanneer zij en de commissie dat haalbaar en leuk vinden.

3.2 Het behouden van nieuwe leden na de VOCUS Introductie Periode (VIP)

3.2.1 Voor een evaluatie van de beleidspunten rondom de VIP wordt verwezen naar de Halfjaarlijkse Evaluatie.

3.3 Het bevorderen van het contact tussen VOCUS, de opleiding en docenten

3.3.1. Dit jaar is Bestuur 35 begonnen met het uitbrengen van medewerkersnieuwsbrieven. Er zijn twee medewerkersnieuwsbrieven uitgebracht in plaats van de gestreefde vier. Dit komt door de werkdruk, maar ook omdat de brieven anders erg kort zijn. De medewerkersniewsbrief is gemiddeld 357 keer geopend en Bestuur 35 heeft positieve geluiden vanuit de opleiding ontvangen. Er is ook een enquête gestuurd naar de medewerkers, maar daar is op moment van schrijven nog geen antwoord op. Bestuur 35 kijkt positief terug op de medewerkersnieuwsbrieven en raadt Bestuur 36 aan om komend jaar ook weer twee brieven te schrijven.

Thema 4: Communicatie

Doelen

4.1 Het verplaatsen van het openbare gedeelte van de website naar de memberpagina

Middelen

4.1 Het verplaatsen van het openbare gedeelte van de website naar de memberpagina

4.1.1 Op het moment van de halfjaarlijkse evaluatie waren er nog geen pagina's van svvocus.nl verplaatst naar de memberpagina. Inmiddels is het proces afgerond en is het openbare gedeelte van de website overgezet naar de memberpagina. Bestuur 35 is erg tevreden met het uiteindelijke resultaat. Hiermee is uitvoering gegeven aan het beleidsvoornemen om het openbare gedeelte van svvocus.nl te verplaatsen naar de memberpagina via Congressus.

De TechCo zal zich komend collegejaar nog bezighouden met het oplossen van eventuele kinderziektes en het verder aanscherpen van de vormgeving en inhoud. Het gaat hierbij voornamelijk om het zetten van de laatste puntjes op de i, nadat de basis van de nieuwe website succesvol is neergezet.

Bestuur 35 en de TechCo ervaren zowel het proces als de uitvoering van deze overzetting als geslaagd. De dank van het bestuur aan deze commissie is dan ook ontzettend groot. De uiteindelijke beoordeling van het resultaat en de ervaringen met de nieuwe website worden overgedragen aan Bestuur 36, zodat zij dit gedurende het komende collegejaar verder kunnen evalueren.

Thema 5: Promotie

Bestuur 35 heeft geen vernieuwende plannen binnen Thema 5: Promotie ingevoerd in collegejaar 2025-2026.

Slotwoord

In deze Eindevaluatie Beleidsplan 2025-2026 zijn de gestelde doelen uit het Beleidsplan geëvalueerd voor 2025-2026. Hierbij zijn ook adviezen aan het opvolgende bestuur uitgewerkt. Bestuur 35 kijkt ongelooflijk tevreden terug op het afgelopen collegejaar en wil alle mensen die een bijdrage hebben geleverd aan VOCUS ontzettend bedanken. Zonder jullie was het nooit zo'n topjaar geworden<3

Het 35^{ste} bestuur der studievereniging VOCUS,

Janne Hoek	Voorzitter
Gwen van Dongen	Secretaris
Meike Lukey	Penningmeester
Silke Torringa	Coördinator Onderwijs
Jair van Utrecht	Coördinator Intern
Tobias Bakker	Coördinator Extern