



IFMSA-NL
uniting students for global health

Beleidsplan IFMSA-NL 2024-2025

Voorwoord

Beste lezer,

In dit document is het beleidsplan van het Bestuur van IFMSA-NL 2024-2025 te vinden. Het is met groot genoegen dat we dit document hebben gemaakt op basis van onze ideeën en visies over de vereniging. Het beleidsplan is geschreven met inachtneming van de volgende doelen: het toewerken naar meer gelijkheid in global health, de ontwikkeling en groei van onze vrijwilligers en het streven naar een gezondere werkomgeving. Het document is verdeeld in hoofdstukken die de titels van de nieuwe (en oude) bestuursposities en overkoepelende doelen reflecteren, waaronder:

- culturele verandering
- belangenbehartiging en marketing
- leren en ontwikkelen
- financiën
- duurzaamheid
- internationaal
- focus thema's

Het Bestuur van IFMSA-NL 2024-2025 wil graag hun waardering en dankbaarheid uiten voor de moeite die u neemt om ons beleidsplan te lezen.

Met vriendelijke groet,

Aila Dielemans	Voorzitter IFMSA-NL 2024-2025
Mellisa Sebastampillai	Vicevoorzitter IFMSA-NL 2024-2025
Niesrin Bakkali	Penningmeester IFMSA-NL 2024-2025
Tristan Gendi	Bestuurslid Advocacy en Marketing IFMSA-NL 2024-2025
Myrthe Weessies	Bestuurslid Leren en Ontwikkelen IFMSA-NL 2024-2025

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	2
Culturele verandering	3
Herstructurering	3
Ondersteunende posities	3
Advocacy en Marketing	6
Het opzetten van advocacy initiatieven	6
Afronden van policy papers	6
Externe aanwezigheid verbeteren	7
Leren en Ontwikkelen	8
AV Prioriteiten	8
Capacity building aanmoedigen	8
Alumni	9
Financiën	10
Financiële geletterdheid	10
Effectief financieel beheer	10
Sponsoring	10
Duurzaamheid binnen IFMSA-NL	12
Klimaat	12
Meerjarenplan Opstellen	12
Internationaal	13
Deelname door IFMSA-NL vrijwilligers	13
Internationale deelname IFMSA-NL	13
Focus thema's	14
Diversity, Equity, Inclusion and Belonging	14
Dekolonisatie	14
Afkortingenlijst	16

Culturele verandering

Het is de afgelopen jaren opgevallen dat de cultuur binnen IFMSA-NL is verschoven naar eentje die een hoge werkdruk voor de bestuursleden en nationale werkgroepvoorzitters en veel bureaucratische processen met zich meebrengt. In de loop der jaren is het gesprek geopend over het verschuiven van deze cultuur naar een meer werkbare omgeving voor de vrijwilligers die deze posities vervullen en over meer aandacht hebben voor de moeite voor het behartigen van de belangen en het bouwen van de vereniging. Met dit in het achterhoofd heeft het Bestuur van 2024-2025 dit gedeelte en onderdelen van andere hoofdstukken toegewijd aan stappen zetten richting dit doel.

Herstructurering

In overeenstemming met de visie omtrent de culturele verandering binnen de vereniging streven wij ernaar om het werk van de taskforce en het Bestuur van 2023-2024 met betrekking tot de herstructurering van het HR voort te zetten. Dit is een proces dat al een jaar bezig is en we streven ernaar om de herstructurering volbracht te hebben in de termijn van 2024-2025. Door dit te doen trachten wij de werkdruk te verlichten en meer te kunnen focussen op belangenbehartiging en minder op bureaucratie, en hiermee ook meer vrijheid te geven in het uitvoeren van een bestuursfunctie aan de desbetreffende vrijwilliger.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Uitdagingen die voorgaande besturen zijn tegengekomen bespreekbaar te maken en zo te werken naar een duurzame oplossing.
- Een grotere bijdrage te krijgen van vrijwilligers te krijgen over wat zij de belangrijkste veranderingen vinden
- De taskforce te ondersteunen in verder gaan met het herstructureringsproces.

Ondersteunende posities

Een terugkerend onderwerp binnen de vereniging is de werkdruk van de Bestuursleden en Nationale werkgroepvoorzitters ten gevolge van een stijgend aantal onofficiële taken en vacante posities. Dit probleem is aangevlogen met het herstructureren van het Bestuur en de aanwijzing van nationale werkgroepvoorzitters en trainingscoördinator in plaats van hen te laten kandideren. Om het vervullen van de functies aan te moedigen en een gezond leiderschap te waarborgen is het uitermate belangrijk om strategieën te vinden waarmee de werkdruk wordt verminderd.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Het verminderen van de werkdruk van de bestuursleden van IFMSA-NL te faciliteren door ondersteunende functies te creëren daar waar ze nodig worden geacht.

- Wanneer deze posities niet worden vervuld wordt er hulp voor specifieke periodes gezocht bij vrijwilligers, oude besturen en alumni.

Ondersteuning voor de OC's tijdens een AV

De Algemene Vergadering is het hoogste besluitorgaan binnen IFMSA-NL en daarmee is het een topprioriteit dat deze vergadering efficiënt verloopt. De logistieke planning van de AV valt onder het lokale comité dat zich heeft aangeboden de vergadering te organiseren, terwijl de verantwoordelijkheid over de inhoud van de vergadering bij het Bestuur ligt. Om de planning van beide partijen in overeenstemming te laten komen streeft het Bestuur van 2024-2025 ernaar om meer ondersteuning en overzicht te bieden aan de OC. Door middel van deze werkwijze willen we logistieke ongemakken minimaliseren waarmee de stress van beide partijen wordt verminderd en de verwachting meer in overeenstemming geraken. Daarnaast kan het bijwonen van een AV als een financiële obstakel worden ervaren door vrijwilligers vanwege de ticketprijs. Om de AV toegankelijker te maken streeft het Bestuur ernaar om de OC's beter te informeren over de financiële ondersteuning vanuit IFMSA-NL, sponsors en een kosteneffectieve planning om alle kosten te minimaliseren.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Eerder betrokken te zijn bij en geregeld te communiceren met de OC
- Ten minste één bestuurslid betrokken bij de communicatie van de OC
- Indien mogelijk, minimaal één bestuurslid als een onderdeel van de OC
- Verzekeren dat de OC op de hoogte is van de financiële ondersteuning vanuit IFMSA-NL, en een optimaal gebruik hiervan verzekeren waarmee de kosten van de AV voor de OC en de ticketprijs omlaag gaan.
- Een duidelijk overzicht met informatie voor toekomstige OC's om hen een betere richtlijn te geven in het proces
- Een duidelijk protocol voor het kandideren voor het organiseren van een AV maken

Transparantie

Het balanceren van het werk van IFMSA-NL naast studie en andere verantwoordelijkheden blijkt uit het verleden een last te zijn voor vrijwilligers. Om een cultuur gebaseerd op begrip en ondersteuning aan te moedigen ambiëren wij transparantie richting en binnen de vereniging. Door dit te doen minimaliseren wij misinformatie, bouwen we het vertrouwen op tussen IFMSA-NL en lokale besturen en houden we ruimte voor het gesprek met betrekking tot de obstakels en hoe we deze gezamenlijk kunnen trotseren.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Obstakels of vertragingen in deadlines tijdig te communiceren naar de relevante betrokkenen

- Regelmatig updates geven over relevante onderwerpen en vrijwilligers en lokale besturen
- Teambuilding voor het Bestuur in het begin van het termijn te benadrukken om hiermee de drempel voor een hulpvraag verlaagd wordt
- Regelmatig feedback momenten faciliteren binnen het Bestuur, de combi en de lokale besturen

Advocacy en Marketing

Met de introductie van de nieuwe bestuursstructuur van IFMSA-NL, neemt het Bestuurslid Advocacy en Marketing (BAM) een belangrijke rol aan in het amplificeren van de organisatie haar rol in advocacy. De BAM zal, naast andere taken, steun geven aan huidige advocacyprojecten en zal de vereniging aanmoedigen om nieuwe projecten op te zetten, en tegelijkertijd het vormen van nieuwe Advocacy Groepen te promoten. Deze Advocacy groepen zullen gevormd worden door Small Working Groups (SWGs), die verantwoordelijk zijn voor het schrijven van policy papers. Deze policy papers helpen IFMSA-NL haar invloed te vergroten in sleutelgebieden in global health advocacy.

Het opzetten van advocacy initiatieven

Advocacy is een daadkrachtig middel waarmee IFMSA-NL anderen kan bereiken en belangrijke onderwerpen onder de aandacht van studenten kan brengen. Tijdens het aankomende jaar willen we onze horizon verbreden op het gebied van advocacy door meer initiatieven zoals Act4Health op te zetten. Meer advocacy groups vormen over diverse wereldwijde gezondheidsonderwerpen is een effectieve manier om onze impact te vergroten.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Steun en nauwe samenwerking aan huidige advocacy groepen hun initiatieven te bieden.
- Nieuwe advocacy groepen vormen die meer diverse wereldwijde gezondheidsonderwerpen aanpakken.
- Een brug te zijn tussen lokale vrijwilligers en de advocacywereld om zo vrijwilligers hun ideeën om te zetten in uitvoerbare advocacy projecten.

Afronden van policy papers

Policy papers fungeren als een fundament voor IFMSA-NL haar advocacy inzet. Momenteel zijn er twee SWG's die policy papers aan het schrijven zijn over Vaccinaties en Dekoloniseren van Global Health, dit zal een leidraad zijn voor het vormen van nieuwe advocacy groups zodra deze af zijn.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Steun te bieden en in contact te blijven met huidige en toekomstige policy paper schrijvers om het vormen van een kwalitatieve policy paper te verzekeren.

- Te verzekeren dat policy papers, zoals degene die geschreven worden door de SWG's Vaccinaties en Dekoloniseren van Global Health, de juiste belanghebbenden bereiken na afronding en goedkeuring.

Externe aanwezigheid verbeteren

Om de zichtbaarheid, invloed en transparantie van IFMSA-NL te verbeteren bij externe belanghebbende is een prioriteit. Het Bestuur wil dit verbeteren en verkennen hoe we onze (advocacy) inzet kunnen delen en om betrokken te zijn in een groter netwerk.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Transparantie te vergroten door externe belanghebbenden regelmatig te informeren over onze advocacy activiteiten, prestaties en vooruitgang.
- Externe samenwerkingen en de rest van het netwerk aan te moedigen om feedback te geven over of onze advocacy focus in lijn is met de behoeften en verwachtingen van onze samenwerkingen.

Leren en Ontwikkelen

AV Prioriteiten

Tijdens de afgelopen jaren is een AV meer gefocust geweest op het stemmen en bediscussiëren van documenten in plaats van het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om jouw kwaliteiten, en die van de projecten, naar een hoger niveau te brengen. Wij zouden graag de eerste stappen willen zetten om dit te veranderen tijdens ons termijn. Wij streven naar dit doel door middel van de volgende actiepunten:

- We willen momenten creëren waarop wij naar feedback kunnen vragen over de structuur van de AV, maar ook over ons functioneren als bestuur, zodat wij deze vaardigheden kunnen ontwikkelen en groeien.
- Tijdens iedere AV willen we minimaal 1 trainingssessie faciliteren.
- De stemming van sommige documenten, zoals financiële documenten, willen wij laten plaatsvinden gedurende het N-DBO. Ons inziens hebben vele lokale vrijwilligers (bijna) geen interesse in deze documenten. Op het moment dat deze documenten worden besproken en bediscussieerd, wordt het N-DBO opengesteld voor alle geïnteresseerde vrijwilligers.
- Tijdens de werkgroepoverleggen willen we een specifieke training faciliteren die aansluiten op de interesses van de werkgroep. Als hierdoor de WoCo's langer zullen gaan duren, dan zal overlap zijn van de WoCo's en het N-DBO
- We willen funny-motions een nieuw leven inblazen zodat vrijwilligers op een speelse manier kennis kunnen maken met de stemmingsprocedures.

Capacity building aanmoedigen

Capacity building is een belangrijk onderdeel om als vereniging te kunnen groeien. Hoe beter verschillende vaardigheden zijn ontwikkeld, hoe beter projecten worden uitgevoerd, hoe meer persoonlijke leerdoelen kunnen worden bereikt en hoe meer wij in overeenstemming geraken met onze missie en visie. Een deel van dit doel wordt al bereikt door de AV's meer te laten focussen op leren en ontwikkelen in plaats van bureaucratische processen. De andere manier waarop wij dit willen gaan bereiken zijn als volgt:

- We willen een DB-trainingsdag niet meer combineren met een andere activiteit, zoals een bAV als die nodig blijkt te zijn. Om te voorkomen dat tijd die heel belangrijk is voor de capacity building wordt ingekort.
- We willen DB's stimuleren om gedurende of tijdens een LV een kleine training te faciliteren.
- We willen de mogelijkheid om trainer te worden duidelijker communiceren om onze trainingsdivisie te laten groeien.

- We willen ook nauw gaan samenwerken met de trainingsdivise, en de trainingscoördinator, voor hun inzichten en meningen.

Alumni

De alumni zijn altijd een belangrijk onderdeel van de vereniging geweest. Gedurende de jaren hebben zij waardevolle kennis en vaardigheden verworven die niet verloren zouden moeten gaan. Idealiter zijn zij degene op wie we het liefste terug zouden vallen als de traditionele ouden en wijzen. Om dit te bereiken is het belangrijk dat alumni zich verbonden blijven voelen met de vereniging. We trachten dit te bereiken door de volgende stappen:

- We willen elke 3 à 4 maanden een nieuwsbrief schrijven gericht aan de alumni. De brieven zullen rond de AV's verschijnen om daarmee ook een samenvatting te geven wat er de voorafgaande periode is bereikt.
- We willen nauw blijven samenwerken met de alumnicoördinatoren om te zien waar behoefte aan is.
- We willen de alumni's af en toe uitnodigen op de AV zodat zij hun ervaringen kunnen delen en daarmee een inspiratie kunnen zijn voor velen.

Financiën

Financiële geletterdheid

Financiën zijn geen gebied van expertise voor de meerderheid van de leden van IFMSA-NL. Hoewel financiën een integraal onderdeel zijn van hoe we initiatieven kunnen organiseren en de impact kunnen hebben die we hebben, zowel lokaal als nationaal. Financiële geletterdheid is van vitaal belang om onze projecten te blijven organiseren en onze doelen te bereiken. Het is belangrijk, niet alleen voor onze lokale penningmeesters, maar ook voor onze lokale leden die het merendeel van onze projecten en initiatieven uitvoeren.

Het Bestuur van 2024 - 2025 streeft ernaar om:

- Trainingssessies te organiseren om de (lokale) financiële geletterdheid te verbeteren
- Lokale leden te betrekken bij het bespreken van financiële documenten in de penningmeester overleggen op AV's
- Lokale penningmeesters te ondersteunen en begeleiden om hun financiële geletterdheid te verbeteren en hen aan te moedigen hun kennis op lokaal niveau door te geven

Effectief financieel beheer

Hoewel IFMSA-NL in de afgelopen jaren een redelijk stabiele financiële situatie heeft gekend, hebben de begrotingen en realisaties van IFMSA-NL vaak discrepanties laten zien. Een van de grootste redenen is het feit dat posten vaak onderbenut worden. Dit kan zijn omdat de posten op dit moment simpelweg niet nodig zijn of omdat het budget niet voldoende wordt gebruikt voor de doelen en projecten die IFMSA-NL nastreeft. In beide gevallen is actief financieel beheer noodzakelijk om ervoor te zorgen dat ons geld effectief wordt gebruikt voor onze doelen.

Het bestuur van 2024 - 2025 streeft ernaar om:

- Actief aan te moedigen dat de posten op onze begrotingen worden benut
- Uitgaven te verminderen op posten die als onnodig worden beschouwd voor ons huidige beleid of management
- Meer bewustzijn te creëren voor financiële mogelijkheden in IFMSA-NL

Sponsoring

De afgelopen jaren is sponsoring een belangrijk onderwerp geworden in financiële discussies in IFMSA-NL. Veel lokale besturen hebben ook hun financiële strategieën gewijzigd om meer sponsoring in de lokale projecten aan te moedigen en hetzelfde is gebeurd voor nationale initiatieven. Hoewel er al grote verbeteringen zijn geweest in sponsoring tactieken, is er meer

kennis te vergaren over sponsoring. Ook willen we de oprichting van langdurige sponsoring samenwerkingen aanmoedigen, zowel lokaal als nationaal.

Het Bestuur van 2024 - 2025 streeft ernaar om:

- Kennis en middelen voor sponsoring te bundelen in een nationaal document dat kan worden gebruikt door lokale besturen en/of nationale initiatieven
- Trainingssessies te verzorgen over hoe effectieve sponsor strategieën kunnen worden opgebouwd
- Meer langetermijn sponsoring samenwerkingen op te zetten
- Lokale en nationale initiatieven aan te moedigen om andere vormen van sponsoring te verkennen, zoals subsidies en beurzen

Duurzaamheid binnen IFMSA-NL

Klimaat

IFMSA-NL heeft grote stappen gezet om meer klimaatvriendelijk te worden tijdens onze activiteiten door het gebruik van openbaar vervoer, vegetarisch eten tijd AV's, CO2 compensatie voor internationale reizen, het minimaliseren van wegwerp afval tijdens evenementen aan te moedigen, en natuurlijk via het werk van Act4Health. Het bestuur van 2024-2025 wil deze positieve trend graag voort blijven zetten, en deze klimaatvriendelijke acties te onderhouden en ondersteunen en daarnaast op zoek te gaan naar de mogelijkheden om deze vereniging nog meer klimaatvriendelijk te maken.

Meerjarenplan Opstellen

Het ontwikkelen van lange termijn strategieën en doelen voor de vereniging geeft ruimte voor een meer duurzame verandering door continuïteit binnen besturen te promoten. Bij gebrek hieraan kunnen bij elke bestuurswissel bepaalde acties tot een einde komen. In overeenstemming hiermee heeft IFMSA-NL een meerjarenplan om de continuïteit te waarborgen en toe te werken naar doelen met een langer tijdsbeloop. Het laatste meerjarenplan is opgericht in 2023 en komt ten einde in 2025. Mede hierom streeft het Bestuur 2024-2025 ernaar om een taskforce op te richten en te ondersteunen voor het volgende meerjarenplan.

Internationaal

Deelname door IFMSA-NL vrijwilligers

Op internationaal niveau hebben IFMSA en EMSA een overvloed aan mogelijkheden waarin onze vrijwilligers betrokken kunnen raken. Dit omvat, maar is niet gelimiteerd tot, general assemblies (inclusief EuRegMe, March Meeting, August Meeting, Spring Assembly en Autumn Assembly), en reikt nog veel verder met training voor nieuwe trainers, subregionale trainingen, werkgroep uitwisselingen, conferenties en nog veel meer. De introductie van de internationale mogelijkheden database was een grote stap in het faciliteren van de groei van de bewustwording van deze mogelijkheden. Door de grote potentie van capacity building, netwerking en community streven we ernaar om meer vrijwilligers betrokken te laten zijn bij deze mogelijkheden.

Het bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Getuigenissen van deze activiteiten door posts op de interne instagram
- Vergroten van de bewustwording van deze mogelijkheden bij de lokale besturen die hun vrijwilligers informeren
- Nationale Werkgroepvoorzitters aan te moedigen om platforms zoals de werkgroepchat en WoCo te gebruiken om deze mogelijkheden te promoten
- De mogelijkheden met lage financiële bijkomstigheden te benadrukken

Internationale deelname IFMSA-NL

IFMSA-NL heeft een actieve reputatie bij IFMSA en EMSA. Ons verleden met actieve deelname en aanwezigheid bij IFMSA en EMSA dient voortgezet te worden om deze reputatie te behouden. Daarnaast moeten we het niet voor lief nemen dat we een NMO zijn met privileges en daarom dienen we deze verantwoordelijkheden niet licht op te vatten.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Onze aanwezigheid door IFMSA-NL te representeren bij internationale meeting, zowel online als fysiek, te onderhouden
- Onze actieve participatie voort te zetten door deel te nemen aan discussies, kritisch blijven en positieve verandering binnen IFMSA en EMSA aan te moedigen

Focus thema's

Diversity, Equity, Inclusion and Belonging

Om binnen onze gemeenschap verandering te blijven brengen moeten we ons eerst veilig voelen om dat te doen. DEIB is belangrijk om veiligere plekken te promoten en daarmee te zorgen dat alle vrijwilligers van IFMSA-NL zich geïncludeerd voelen. Dit is inclusief, maar niet gelimiteerd tot, ras, gender, etniciteit, seksualiteit, beperkingen en klasse. Door aandacht te hebben voor DEIB kunnen wij een gevoel van tot erbij horen waarborgen en kunnen wij naar ons doel van de culturele verandering toewerken. Een belangrijke verandering die is doorgevoerd binnen de vereniging is dat de taal van de AV's is gewijzigd naar Engels. Ondanks dat dit een betere inclusie bewerkstelligt voor de lokale comités met vrijwilligers die de Nederlandse taal niet machtig zijn, is er nog steeds discussies over of dit een consensus heeft bereikt binnen de vereniging. Dit onderwerp zouden we daarom ook graag willen bespreken om tot een conclusie te komen.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Lokale comités aan te moedigen om training te faciliteren gefocust op DEIB met aandacht voor intersectionaliteit
- Manier om onze evenementen toegankelijker te maken te onderzoeken
- Een vereniging brede discussie te voeren met betrekking tot de taal van de AV's
- Een structuur te ontwikkelen waarin klachten over discriminatie gemeld kunnen worden en verzekeren dat alle vrijwilligers hiervan op de hoogte zijn

Dekolonisatie

Kolonisatie is een complex, en altijd aanwezig proces, met diepe wortels en een sterke impact op gezondheid en welzijn. Nederland heeft een grote geschiedenis van kolonisatie en profiteert hier nog steeds op vele manieren van. Door een land (en NMO) te zijn met vele privileges in het noordelijk halfrond profiteren wij enorm van deze geschiedenis. Om echte gelijkheid in global health na te streven is het belangrijk dit te erkennen en dit af te breken, niet alleen binnen onze gemeenschap maar ook binnen onze vereniging. Ondanks dat dekolonisatie niet binnen een paar jaar is bereikt, laat staan in een bestuurstermijn, streeft het Bestuur van 2024-2025 erna om de eerste stappen te zetten om dit onderwerp aan het licht te brengen en daarmee gekoloniseerde patronen af te leren.

Het Bestuur van 2024-2025 streeft ernaar om:

- Manieren waarmee IFMSA-NL kan beginnen met dekoloniseren te onderzoeken

- De SWG voor decolonizing global health te ondersteunen in het opzetten van een advocacy group
- Expert uit te nodigen om lessen/workshop te geven over dit onderwerp tijdens WoCo's en/of AV's
- Lokale besturen te stimuleren om bewust te worden van dit onderwerp en hun werkgroepen dit onderwerp te includeren in hun activiteiten
- Advocacy groepen te stimuleren een dekoloniserende blik te hebben bij hun inspanningen
- Trainingen en workshops over dekolonisatie inclusief intersectionaliteit aan te moedigen

Afkortingenlijst

AV	Algemene Vergadering
bAV	buitengewone Algemene Vergadering
DEIB	Diversity, Equity, Inclusion and Belonging
EMSA	European Medical Students' Association
IFMSA	International Federation of Medical Students' Associations
IFMSA-NL	International Federation of Medical Students' Associations - The Netherlands
LV	Lokaal Vergadering
NMO	National Member Organisation
OC	Organising Committee
SWG	Small Working Group
WoCo	Working Committee Meeting