

# Anderhalf jaarverslag

Januari 2010 – Juni 2011



Annelijn van der Slikke  
David Sondorp  
Kiki van Lieshout  
Danielle Cohen Henriquez  
Elias den Otter

## Inhoud

Voorwoord

Gestelde hoofddoelen beleidsplan 2010-2011

Voorzitter

Penningmeester

Secretaris

Commissaris Intern

Commissaris Extern

Slotwoord

## Voorwoord

*"Pegasus zal vanaf nu haar stem laten horen en haar glanzende manen laten schitteren in de interdisciplinaire wereld der sociale wetenschappen en nog verder..." (Kiki van Lieshout, 2010)*

Aldus de gedreven toon van ons Beleidsplan 2010-2011. Vol goede moed namen wij ons anderhalf jaar geleden voor om ons als nieuw bestuur van Pegasus in te gaan zetten voor een actieve studievereniging. Pegasus deed hier en daar wat bleekjes aan en moest nieuw leven in geblazen worden. Met veel nieuwe leden, activiteiten, samenwerkingsverbanden en actieve leden kreeg ons veulen al snel de vleugels die haar in de Griekse mythologie toebehoren.

Maar uit ditzelfde beleidsplan was meteen de grootste valkuil af te leiden. We namen de scherp afgebakende taak- en doelverdeling per bestuurslid over van onze voorgangers. En zo gingen we ieder met opgeheven hoofd op het eilandje van ons eigen werkterrein aan de slag. Toen elk van onze werkterreinen groeide, kwamen de grenzen in feite over elkaar heen te liggen. Toch werkten wij door op ons eigen eiland. We hebben op verschillende manieren, van leuk tot pijnlijk, moeten leren hoe geïntegreerd onze functies waren geworden in de nieuwe werkelijkheid van een gegroeide vereniging.

Structurele problemen komen pas aan het licht in tijden van crisis. En zo geschiedde het laatste semester van onze bestuursperiode. Bezuinigingen van zowel de UvA als het kabinet Rutte donderden aan de hemel. En daarmee sloeg het besef in dat we naast onze rol als ludiek studieclubje ook belangrijke belangen te behartigen hadden, voor zowel de ASW-student als de student in het algemeen. In samenwerking met de ASVA organiseerden we ad-hoc meerdere demonstraties, protestmarsen en brievenacties. Pegasus zette zich neer als een van de meest betrokken verenigingen. Bijvoorbeeld waren van de 300 brieven die door de ASVA naar onze volksvertegenwoordigers gestuurd zijn namens alle studenten in Amsterdam, er 120 van ASW-studenten. Toch was het in deze periode vaak onderling jongleren met de verschillende taken en verantwoordelijkheden. Zo leerden we dat onze functies evenmin waren toegerust op de nieuwe werkelijkheid van onze omgeving.

Al met al bleken we een turbulente bestuursperiode te hebben uitgekozen. De lessen die we uit deze turbulentie hebben geleerd zullen in dit jaarverslag aan bod komen. Eerst zullen de hoofdoelen worden geëvalueerd, en vervolgens de doelen van iedere bestuursfunctie afzonderlijk.

## Gestelde hoofddoelen beleidsplan 2010-2011

1. Meer bekendheid onder de leden.

De ondertitel van ons beleidsplan, "Pegasus voor en door leden", gaf het al aan: Het bestuur van Pegasus 2010 – 2011 moest tussen de leden komen te staan. Het bestuur moest niet langer vaag en onbekend zijn. Als bestuur wilden wij "die leuke leden" zijn waarbij je altijd zou kunnen binnenlopen voor het koekje van de week.

2. Een goed gestructureerde boekverkoop.

Middels een draaiboek omtrent boekverkoop zou dit vlekkeloos moeten gaan verlopen. Taken binnen het bestuur moesten duidelijk zijn en studenten moesten hun boeken op tijd ontvangen.

3. Duidelijke administratie en een helder declaratiesysteem.

De penningmeester zou zijn talent hierbij gebruiken en de secretaris zou structuur aanbrengen.

4. Nieuwe commissies vormen en de oude commissies een kickstart geven.

Een handboek per commissie zou een vereiste. Bovendien zullen er per volgend studiejaar meer commissies gevormd worden door bij voorkeur eerstejaars 'gelijk bij de haren vast te pakken', waardoor ook studiegerelateerde activiteiten mogelijk worden. De commissaris extern zal hier aan bijdragen door nauw contact met andere studieverenigingen te onderhouden waardoor samenwerking mogelijk wordt.

## **Realisatie**

1 Goed gelukt. Waar het eerdere bestuur niet bekend en onvindbaar was, wisten veel Pegasusleden de bestuursleden 2010-2011 in de bestuurskamer te vinden om te relaxen met een koekje van de week en koffie. Ook kwamen actieve leden vaak hun commissiezaken regelen, zoals het bellen van verschillende instanties en het printen van posters en flyers.

2. Redelijk gelukt. Er waren enkele imperfecties, die dikwijls toe te schrijven waren aan onbetrouwbaarheid van de contactpersoon bij Studystore. Echter ging het een behoorlijk stuk beter dan het jaar ervoor. Bovendien zijn de perfecte voorwaarden geschapen voor het komende jaar (een vernieuwd contract).

3. Goed gelukt. Er bestaat nu een eenvoudig systeem.

4. Goed gelukt. Er zijn momenteel 12 commissies doordat er veel nieuwe commissies gevormd zijn. Tevens zijn -op een enkele uitzondering na- oude commissies goed gaan lopen.

## **Aanbevelingen**

1. Nog meer bekendheid. Wij verworven vooral bekendheid onder actieve leden en een kerngroep die vaak op activiteiten kwam. De uitdaging is nu om bekendheid te verwerven in de groep die daar buiten staat: de ASW-ers die nog niet (erg) betrokken zijn bij Pegasus. Dit kan vooral door als bestuur regelmatig langs te gaan bij collegezalen.

2. Sta op je strepen en betrek je opvolger goed bij de boekverkoop.

3. Het declaratiesysteem kan nog verder worden geprofessionaliseerd.

4. Verdeel vanuit het bestuur de verantwoordelijkheid over de commissies om beter de controle te behouden. Stel duidelijke regels op zodat iedereen zich verantwoordelijk voelt om

verplichtingen na te komen. Let wel bij het opstellen van regels dat de vrijheid en creativiteit die in de commissiesfeer thuishoort wordt gewaarborgd.

## Voorzitter – Annelijn van der Slikke

### **Van 33 naar 39**

Aan het begin van 2010 stelde ik, als nieuwe voorzitter van Pegasus, zes hoofddoelen op waarvan ik vond dat deze ervoor zouden (kunnen) zorgen dat Pegasus verder zou groeien. Niet alleen qua aantal leden, maar ook qua uitbreiding als het gaat om faciliteiten en activiteiten. Immers stond Pegasus voorheen nog in echte kleine kinderschoenen. Nu, anderhalf jaar later, denk ik dat Pegasus al naar de schoenmaat 39 is gegroeid. Om maar te zwijgen over de groei van de vleugels waaronder alle nieuwe actieve leden nu kunnen schuilen. Hieronder het verslag:

### **Gestelde doelen**

1. Goed overzicht houden over het reilen en zeilen van de vereniging
2. Een gestructureerde boekverkoop organiseren
3. Een ander passysteem in werking stellen
4. Studiegerelateerd materiaal op de site plaatsen
5. Goed contact tussen het bestuur, commissies en de leden onderhouden
6. De Pegasuskamer moet een herkenbare (ontmoetings) plek worden

### **Realisatie**

1. Overzicht houden is iets dat mij van nature ligt. Ik heb graag de touwtjes in handen en kan goed controleren. Overzicht van de taken van de rest van het bestuur had ik om deze redden denk ik ook voldoende. De commissaris intern functioneerde als geen ander en dit maakte dat ik haar, Danielle Cohen Henriquez, al na korte tijd alles omtrent commissies toevertrouwde. Enerzijds goed, anderzijds heb ik dat teveel losgelaten. Soms meende ik dat ik, daar waar problemen ontstonden, eerst bijgepraat moest worden; terwijl je eigenlijk altijd op de hoogte moet zijn. Dit zelfde geldt voor de penningmeester, ook dit had met vertrouwen te maken, waardoor er van controle geen sprake meer was. Ook al is dit goed gegaan, ik zou het een tweede keer anders doen. Met de commissaris extern en met de secretaris heb ik in het algemeen een vruchtbare samenwerking ervaren waar ik meer controleerde en bovenop zat, dit deed ik graag. Nu de vereniging steeds groter wordt, is overzicht steeds moeilijker. De nieuwe vorm<sup>1</sup> dat het nieuwe bestuur zal gaan overnemen, voorkomt onoverzichtelijkheid.

2. Er was niets waar ik zoveel mee bezig was als de boekverkoop. Mijn eindverantwoordelijke taak, mijn uitdaging. Nooit ging het perfect, maar je leert bij elke verkoop meer en beter hoe het wel moet. Doordat ik het wiel opnieuw moest uitvinden en de contactpersoon van Studystore niet altijd even betrouwbaar bleek, heb ik er veel van geleerd en bovendien geleerd om op mijn strepen te staan. De pittige onderhandelingen met Atheneum en Studystore zorgde uiteindelijk voor een beter contract met veel betere voorwaarden. Aan het eind van het liedje, in feite de gezamenlijke boekverkoop met de nieuwe voorzitter, ging alles naar wens, en dat is dan toch de kroon op je werk.

3. De passen heb ik gelijk aangepakt: dat moest gedigitaliseerd. Na wat research (waar is het het goedkoopst), was de beslissing snel gemaakt en heb ik de administratie verder overgedragen aan de commissaris extern. Studystore besloot de passen te betalen, wat een prettige bijkomstigheid was. Een belangrijk weetje: Studystore is bereid om veel te betalen, vraag dit dan ook!

---

<sup>1</sup> Elk bestuurslid is verantwoordelijk voor een aantal commissies.

4. Dit duurde een aantal maanden, maar uiteindelijk stond er studiemateriaal op de site. Wat ontbrak was tijd om alles uitgebreid te controleren. Tevens stuurden mensen niet heel enthousiast samenvattingen in. Echt slechte samenvattingen had ik eruit gefilterd, maar of het extreem goede waren, dat betwijfel ik. De secretaris kwam uiteindelijk met het idee om de samenvattingen over te dragen aan de inmiddels opgerichte Educatie-commissie. Zij gaan nu over dergelijke zaken en zo hoort het ook.

5. Contact is eigenlijk een vage term: ik denk dat ik meer heb bedoeld op de term communicatie. De communicatie tussen het bestuur is altijd goed geweest. Volgens mij konden we elkaar zeggen wat we vonden en op deze wijze is er nooit een groot conflict ontstaan. Een lastiger punt is wanneer er conflicten ontstaan tussen een commissie en het bestuur. Hieruit heb ik geleerd dat het uit den boze is wanneer een bestuurslid iets 'in vertrouwen' tegen een commissielid zegt en dit vervolgens uit de hand loopt. Hierin had ik meer als mediator kunnen fungeren en kunnen letten op een juiste manier van communiceren, namelijk transparant. Er dient eenduidigheid te zijn vanuit het gehele bestuur.

Communicatie met leden gaat o.a. over mailcontact en de manier van hen benaderen. Wij hebben er nogal eens teveel mail uitgestuurd en zijn te weinig in levende lijve op pad gegaan. Toch denk ik dat er een enorme verbetering zichtbaar was met onze voorgangers.

Een andere duidelijke verbetering is de oprichting van het SV FMG geweest, een overleg met collega-studieverenigingen dat ontstond door de onderwijsbezuinigingen en (onverwachte) verhuizingmaatregelen. Met deze groep hebben wij o.a. bereikt dat wij in de toekomst weer ruimtes hebben om met studieverenigingen te werken. Het kostte moeite, maar heeft geloond.

Dit laatste doel was meer gemeenschappelijk van aard. Wij als bestuur wilden dit bereiken en dat is gelukt. We nodigden veel mensen uit en met het koekje van de week was het 'welkom heten' compleet. Soms waren er zelfs tot vervelends aan toe leden die je van je werk hielden; ken je consequenties!

#### **Aanbevelingen: van 39 naar 46**

Aangezien je de schoenmaat van Pegasus bijna kunt zien groeien en je wel wilt dat dit zonder bulten en scheuren voorbij gaat, geef ik graag nog wat extra tips aan de nieuwe voorzitter:

1. Controleer, ook bij vertrouwen. Op deze manier kun je te allen tijde adequaat (op incidenten) reageren.
2. Deel verantwoordelijkheid. Zorg ervoor dat jij de anderen steunt en controleert; maar zorg ervoor dat ook jijzelf gecontroleerd wordt!
3. Sta op je strepen als het gaat om de boekverkoop. Daar hoort voor jouw opvolger bij: ga met andere partijen praten als je contract verloopt, dan kun je ze tegen elkaar uitspelen.
4. Probeer als je subsidie nodig hebt altijd de Studystore even.
5. Zie erop toe dat de Educatiecommissie de samenvattingen als kerndoel heeft/houdt.
6. Wees als bestuur zoveel mogelijk eenduidig tegenover commissies en leden en bespreek hoe je conflicten aanpakt. Blijf in je rol!

7. Pluk de vruchten van het SV FMG, zorg dat het blijft bestaan: samen sta je sterk.

*Voor meer tips verwijst ik graag naar het Witboek.*

## Penningmeester – David Sondorp

De afgelopen twee jaar heb ik mij bezig houden met de professionalisering van Pegasus op financieel gebied. Ik doel daarmee voornamelijk op het inbouwen van systemen en routines die de continuïteit van de vereniging waarborgen. Hiervan was toen ik begon nog weinig sprake. Dit terwijl die routines en systemen nou juist de bestaansgrond van elke organisatie zijn; zonder zou de vereniging niet genoeg gebruik kunnen maken van de financiële mogelijkheden en zou er een grotere kans bestaan dat de vereniging in de toekomst (wederom) in verval raakt.

### **Gestelde doelen**

Om aan het overkoepelende beleidsdoel professionalisering te voldoen heb ik een aantal (sub)doelen gesteld voor het financiële gedeelte van Pegasus:

1. Ontwikkeling duidelijk declaratiesysteem
2. Duidelijke inlichting naar commissies over financiële mogelijkheden
3. Overzicht van subsidies en sponsormogelijkheden
4. Verbetering administratie (duidelijk administratiesysteem)
5. Bekijken van efficiëntere betalingswijzen en eventuele overgang
6. Ontwikkeling witboek

### **Realisatie**

De doelen één en vier zijn sterk verwekt met elkaar gebleken. Een duidelijk administratiesysteem bestaat namelijk enkel bij de gratie van een goed declaratiesysteem (en andersom). Door declaraties (en andere transacties) overzichtelijk te administreren kon duidelijkheid worden verschaft met betrekking tot de financiële stromen binnen Pegasus.

Naast een declaratiesysteem zijn fundamentele documenten als een begroting, een jaarrekening en een kasboek ook belangrijk binnen een financiële administratie. Voorheen waren deze niet of nauwelijks aanwezig binnen de vereniging. Dit was, mede door de wettelijke verplichting van deze documenten, een zorgelijk feit. Begonnen ben ik met een vrij simpel boekhoudsysteem wat makkelijk is over te nemen door opvolgers. Aan de hand daarvan heb ik een veel beter overzicht kunnen hebben over financiële mogelijkheden en risico's.

Zo ook met betrekking tot de commissies (doel twee). Ik heb geprobeerd een overzicht van financiën te creëren waardoor ik de commissies duidelijker kon inlichten over de mogelijkheden binnen de vereniging. Dit resulteerde in een minder conservatieve behandeling van financiën. Waar het voorheen gebruikelijk was pas geld toe te kennen aan commissies nadat ze een waterdicht plan hadden ingeleverd voor hun activiteit, is het nu gangbaar uitgaven aan commissies in het begin van het jaar in te begroten. Uiteraard kent het nieuwe systeem ook zijn valkuilen. Het geld dat is begroot voor een bepaalde post kan als doel op zich worden gezien (het geld is begroot dus moet dan ook worden uitgegeven) zonder kritisch te kijken naar het idee achter de uitgave. Dit wordt opgevangen door regelmatige bestuurswisselingen en kan in de toekomst worden opgevangen door gedeelde financiële verantwoordelijkheid binnen het bestuur.

Waar doel twee voornamelijk de financiële mogelijkheden binnen een vereniging betreft, betreft doel drie de mogelijke aantrekking van geldschieters van buitenaf (i.e. sponsoring en subsidiering). In twee jaar is twee keer getracht een sponsorcommissie op te zetten. De tweede keer werd dit een succes. De huidige sponsorcommissie heeft zich het laatste half jaar

meer op de achtergrond bewogen. Gekeken is naar de mogelijkheden van sponsoring van Pegasus en er is een plan van aanpak opgesteld. In het komende jaar hoopt de sponsorcommissie resultaat te boeken.

Subsidiering is eveneens duidelijker geworden dan vorig jaar. Het CSW subsidieert Pegasus het meest. Verder zijn andere organisaties (AUV en Stichting Toekenningen) ook in het gezichtsveld van de vereniging gekomen. Helaas is hier nog geen subsidie vandaan ontvangen dan wel nog niks mee gedaan. Ondanks dat er enigszins duidelijkheid bestaat over de mogelijkheden met betrekking tot externe geldschieters is het niet gelukt dit duidelijk vast te zetten in een algemeen document (m.u.v. het witboek). Hier ligt een taak voor het volgende bestuur en de sponsorcommissie.

Het vijfde doel betreft een onderzoek naar efficiëntere betaalmethodes. Hiermee werd bedoeld op de mogelijkheid tot Ideal of een pinverbinding in de bestuurskamer. Dit bleek niet rendabel genoeg voor de kleine vereniging van toen. Wel is er overgestapt naar drie bankpassen in plaats van één. Dit is mijns inziens een maatregel die veel druk wegneemt van het bestuur, omdat commissieleden zo zelfstandig hun budget kunnen uitgeven.

Het zesde en laatste doel is het belangrijkste doel. Het betreft de overdracht van twee jaar werk in Pegasus, namelijk het witboek. Hierin staan alle systemen en routines die Pegasus heeft verkregen de laatste jaren omschreven voor mijn opvolgers.

### **Aanbevelingen**

Ondanks dat er de laatste twee jaar al veel veranderd is, blijft er nog veel mogelijkheid tot verdere verandering. Een aantal van die mogelijkheden is terug te vinden in de ingezonden brief van de kascontrolecommissie aan de ALV (15 juni 2011). Verder moet de mogelijkheid om een pinautomaat aan te schaffen opnieuw worden bekeken. Voorheen werd hier niet voor gekozen omdat de vereniging nog zo klein was dat een pinautomaat niet rendabel bleek. Met het groeiende aantal leden is dit nu misschien wel mogelijk. Dit geldt ook voor Ideal.

Ook het aantrekken van externe geldschieters is een punt waar nog veel mogelijk is. Nu de vereniging professionaliseert en beter continuïteit waarborgt is het beter mogelijk geld van buitenaf aan te trekken.

Ten slotte is het goed om naar alternatieve boekhoudsystemen te kijken. Excel is een heel makkelijk te incorporeren systeem. Echter is er een grote kans dat je een fout maakt. Dit tast de efficiëntie aan. Een programma waar je informatie direct kunt importeren vanuit de bank is misschien beter.

### **Conclusie**

Pegasus is op weg naar volwassenheid. De laatste twee jaar heb ik mij ingespannen routines en systemen te creëren die ervoor zorg dragen dat Pegasus financieel kan blijven bestaan, en zelfs kan doorgroeien tot een nog meer volwassen vereniging. Waar wij in het begin nog veel moesten vragen aan andere verenigingen merk ik nu dat Pegasus zich werkelijk kan gaan meten aan vergelijkbare verenigingen om zich heen.

Het sterke punt van Pegasus, zo blijkt, zit hem in het enthousiasme van de actievelingen binnen de vereniging. Hierdoor wordt een hechte groep gecreëerd die voor relatief hoge opkomsten zorgt op de activiteiten van Pegasus. Ik hoop dat dit met een groeiend aantal leden kan worden gekoesterd.

## Secretaris – Kiki van Lieshout

### Gestelde doelen

1. De ledenlijst bijwerken en professionaliseren
2. De leden dichter bij de bestuursleden brengen
3. Achterstallige administratie van voorgaande jaren reorganiseren en opruimen
4. Bestuursleden ondersteunen en betrokken zijn bij de organisatie van activiteiten

### Realisatie

1. Dit is redelijk gelukt. Veel ontbrekende gegevens, zoals foutieve e-mailadressen, studentnummers etc. zijn aangevuld. Verder is de administratie in een Google Document verwerkt. Hierdoor kan de secretaris overal waar internet aanwezig is de administratie bijhouden.

Verder is de administratie van het pasjessysteem verder uitgebreid. Dit is redelijk goed gelukt. Elk lid dat een pas heeft ontvangen heeft zijn/ haar handtekening op een lijst gezet waardoor bijgehouden kan worden wie wel en niet zijn/ haar pasje in ontvangst heeft genomen. Echter, deze lijst is een keer zoek geraakt. Dit betekende dat de lijst ineens compleet zijn functie verloor. Dit moet voorkomen worden. Het is daarom belangrijk om zorgvuldiger met deze lijst om te gaan. Misschien is het een idee om de aftekenlijst ook digitaal bij te houden. Zodra iemand een handtekening heeft gezet op de lijst, kan bijvoorbeeld op een digitale lijst een kruisje achter de naam van de desbetreffende persoon gezet worden. Gaande weg heb ik mij hier als secretaris wel mee bezig gehouden, maar er is nog genoeg ruimte voor verbetering en uitbreiding.

2. Dit is redelijk gelukt. Dit is natuurlijk een algemeen doel dat elk bestuurslid binnen Pegasus dient na te streven. Naar mijn mening is er vooruitgang geboekt. In toenemende mate kennen (actieve) leden van Pegasus mensen van het bestuur. Dit is vooral te danken, denk ik, aan het feit dat leden werden uitgenodigd voor koekjes en koffie op de bestuurskamer. Daarnaast heeft het bestuur ook zoveel mogelijk haar neus op activiteiten laten zien. Echter, is er voor veel mensen nog onduidelijk bij welk bestuurslid zij terecht kunnen met welke vragen/ problemen. Ik denk dat het goed is als het bestuur zich vaker in de collegezalen laat zien en ook met meer regelmaat haar functie en taken uitdraagt aan leden.

3. Dit is goed gelukt. In principe is er weinig achterstallige administratie geweest. Slechts de ontbrekende gegevens zijn achterhaald, zoals bij punt 1 reeds is vermeld. Verder heb ik mij als secretaris beziggehouden met het opruimen en organiseren van jaarverslagen, notulen, documenten etc. van voorgaande jaren. Veel hiervan is netjes opgeborgen in mappen. Daarnaast zijn mappen gecreëerd voor elke commissie, waarin documenten, zoals begrotingen, facturen, evaluaties, handboeken, overdrachtsbestanden, flyers etc. opgeborgen kunnen worden. Deze heb ik met zoveel mogelijk documenten proberen te vullen. Echter, het bestaan van deze mappen is voor veel commissieleden onbekend. Het komende jaar dienen deze meer onder de aandacht te worden gebracht.

Tot slot heb ik dit jaar alle notulen in een map bewaard in plaats van digitaal. In voorgaande jaren is dit niet altijd gebeurd. Soms werden deze digitaal bewaard, soms in een map. Naar mijn mening dient hier een lijn in getrokken te worden. Het handigst lijkt me om de notulen in een map te bewaren, omdat het dan eenvoudiger is om notulen terug te vinden.

*4. Bestuursleden ondersteunen en betrokken zijn bij de organisatie van activiteiten*

Dit is goed gelukt. Als secretaris heb je de minst dynamische taken binnen het bestuur. Als eenmaal alles op orde is ontstaat er ruimte om je als secretaris bezig te houden met overige taken/ posten binnen het bestuur. Zo heb ik zo nu en dan taken overgenomen van andere bestuursleden of hen ondersteund met het uitvoeren van activiteiten indien zij krap zaten met hun tijd. Behalve het ondersteunen van bestuurstaken kan de secretaris zich ook richten op commissietaken. Als commissieleden in de knel zitten kan een secretaris zich dienstbaar opstellen. Dit is gedurende de afgelopen jaren het geval geweest bij de feestcommissie.

### **Aanbevelingen**

1. Naar mijn mening is het bijhouden van de ledenlijst in Google Docs erg handig. In de toekomst kan ik wel als aanbeveling hebben om ook 06-nummers van leden te gaan verzamelen, deze geven zij immers op tijdens hun aanmelding voor een lidmaatschap van Pegasus. Verder is het ook handig om voortaan te vragen naar privé e-mailadressen, omdat leden dan beter bereikbaar zijn. Bij mijn weten wordt hier momenteel al naar gestreefd. Tot slot heb ik als aanbeveling om een aparte ledenlijst te maken waarop ook alumni worden geadministreerd. Met het oogmerk op vervolgkeuzes van leden, kunnen alumni en huidige leden in de toekomst misschien nog iets voor elkaar betekenen. Daarnaast denk ik dat veel alumni het leuk vinden om nog bij de vereniging betrokken te blijven en misschien af en toe een activiteit te bezoeken.

2. Zoals ik eerder al schreef denk ik dat hier nog veel ruimte voor verbetering is. Hoewel ik persoonlijk een stijgende lijn zie in de horizontale en verticale integratie van Pegasusleden en de bestuursleden denk ik dat dit nog beter kan. Eerder gaf ik al aan dat het misschien een idee is om als bestuur vaker aanwezig te zijn in collegezalen en/ of bij ASW-gerelateerde activiteiten.

3. Wat betreft dit heb ik weinig aanbevelingen. Het is belangrijk om de huidige administratie goed bij te houden, dan hebben komende besturen hier geen omkijken naar. Houd alles netjes in mappen en overzichtelijk. Gooi zo nu en dan nutteloos papierwerk weg.

4. Dit laatste doel is een algemeen doel. Het bestuur is een team van mensen die met elkaar moeten samenwerken. Zo nu en dan neem je taken van elkaar over. Het belangrijkste is om de sfeer goed te houden binnen het team, duidelijk met elkaar te communiceren en open en eerlijk te zijn naar elkaar. Een goede verstandhouding is het halve werk.

### Commissaris Intern- Danielle Cohen Henriquez

De commissie-inborst waarmee ik begon in het voorjaar 2010 was gering. De aanmeldingen voor nieuwe commissies waren in oktober daarvoor laag uitgevallen, en veel bestaande commissies waren doodgebloed. Aan mij de uitdaging om het overkoepelende beleidsdoel, 'Pegasus leven inblazen', op het meest directe niveau te realiseren. Een half jaar later waren er 12 commissies ontstaan.

#### **Gestelde doelen**

De doelen die gesteld waren voor deze functie luiden:

1. Het laten opstellen van een handboek door elke commissie
2. Nieuwe commissies oprichten en zorgen dat reeds bestaande commissies goed gaan lopen
3. Commissieleden motiveren om zich nog actiever als groep in te zetten
4. Een studiegerelateerde commissie opzetten
5. Goed contact tussen het bestuur, commissies en de leden

#### **Realisatie**

1. Dit is goed gelukt. Iedere commissie heeft een handboek opgesteld. Behalve het handboek zijn er hele commissiemappen gemaakt. Het handboek is het hoofddocument van de commissiemappen gaan vormen. Verder zijn in de commissiemappen andere documenten opgenomen die in de toekomst voor de commissie van belang kunnen zijn: facturen, reclamefolders, etc. Op deze manier kan er meer continuïteit gewaarborgd worden in de activiteiten van de commissies.

2. Het oprichten van nieuwe commissies is uitstekend gelukt. Er zijn drie reiscommissies, een educatiecommissie, een sponsorcommissie, een korte-activiteitencommissie, een liftcommissie en een galacommissie ontstaan.

Het zorgen dat reeds bestaande commissies goed zouden gaan lopen is redelijk gelukt. Met name de kampcommissie en de Pegagraaf hebben altijd goed gedraaid en de reiscommissie draaide vanaf begin 2011 tevens (weer) goed.

Twee commissies zijn helaas niet goed gaan lopen, namelijk de Korte Dagjes Commissie en de feestcommissie. De KD-commissie heeft een bowlingactiviteit in Duivendrecht georganiseerd. Onder meer door de afstand en gebrekkige promotie was de opkomst ongeveer 8 personen. Van verdere plannen kwam niets terecht. Ik heb hen toen vervangen met de adhoc-open-podium-commissie. Dit is een enthousiaste groep, die met het open podium heeft laten zien dat het organiseren van activiteiten bij hen in goede handen is.

De feestcommissie liep ook niet goed. Er was geen eindfeest in 2010. Er was wel een eindbarbecue, maar daar was niet genoeg eten voor de bezoekers die vooraf betaald hadden. Het introductiefest steunde op de schouders van een paar commissieleden. De groep wilde geen gala organiseren en het eindfeest 2011 is door gebrekkige promotie en een onhandige datum nooit gaan leven onder leden, waardoor er groot verlies gedraaid werd.

3. Dit is bij meeste commissies goed gelukt. Dit is gedaan door als bestuur te zorgen voor een verscheidenheid aan bindende activiteiten, zoals het sponsoren van commissie-etenjes, het organiseren van het Actieve Leden Uitje en het geven van een cadeau aan commissieleden wanneer zij iets groots of iets nieuws georganiseerd hadden.

4. Dit is uitstekend gelukt. De activiteiten waarvoor de educatiecommissie in het leven geroepen werd bleken een gat in de Pegasusmarkt. Hun HotDocs avonden behoren tot de drukst bezochte activiteiten van de vereniging. Ook vanuit de actieve leden is er veel animo voor deelname aan de educatiecommissie. Hierdoor is het aantal educatiecommissieleden enorm gegroeid en gaat een aantal leden zich nu ook toeleggen op meer onderwijsgerelateerde zaken.

5. Dit is redelijk gelukt. Dit bestuur moest veel van de grond af opbouwen en zaken volgens een *trial-and-error* methode leren. Dit leidde soms af van de aandacht voor elkaar en (actieve) leden. Zelf had ik plotseling 12 commissies in de vereniging. Dit was te veel om te overzien en goed contact mee te onderhouden.

### **Aanbevelingen**

1. Gebruik het handboek als belangrijk fundament van iedere commissie en blijf het aanvullen om lessen te trekken uit het verleden en zo de continuïteit van iedere commissie te waarborgen. Ieder bestuurslid moet toezien op het handboek van zijn/haar commissies. Alle mogelijk relevante informatie (iedere financiële transactie, iedere overeenkomst die een commissie sluit, ieder nieuw lid, etc.) moet worden bijgehouden in het handboek.

2. De sleutelfactor bij de manier waarop een commissie loopt is altijd weer een sterke voorzitter gebleken. Kies deze persoon dus nauwkeurig uit, en kijk na een half jaar of iedereen nog steeds verder wil zo, of dat er andere leden ook interesse hebben in de functie.

Daarnaast dient aan het begin van het jaar gecommuniceerd te worden dat een commissieplaats *vrijwillig maar niet vrijblijvend* is. Zo wordt tussen Pegasus en het aspirant-commissielid een overeenkomst gesloten op basis van vertrouwen. Alleen op deze manier kan Pegasus activiteiten blijven organiseren, en alleen op deze manier kan het commissielid echt iets leren van de ervaring. Er zijn in het afgelopen jaar vele geïnteresseerden voor een beperkt aantal commissiefuncties gebleken. Er zijn daarom mensen voor de commissieplekken afgewezen. Mocht dus iemand nalatig zijn in de commissiefunctie, moet de commissie er voor kunnen kiezen om het nalatige lid een waarschuwing te geven, en bij meerdere waarschuwingen met een andere geïnteresseerde te vervangen.

3. Blijf nieuwe acties bedenken om inter- en intra-commissiebinding te vergroten.

4. Dit loopt goed, maar het is nog geheel onontgonnen terrein. Ten eerste kan de onderwijsfunctie verder uitgediept worden, door het buddy-systeem en een onderwijsklachtenuur. Ten tweede kunnen er andere studiegerelateerde activiteiten dan HotDocs georganiseerd

worden, zoals lezingen en symposia. Kijk naar samenwerking met andere studies om meer toonaangevende en nieuwe sprekers te kunnen neerzetten.

5. De commissieverantwoordelijkheid dient opgedeeld te worden, zodat er meer contact is tussen het bestuur en de commissieleden. Er moeten bepaalde procedures gestandaardiseerd worden, zoals het maken van een promotieplan en begroting minimaal x aantal weken voor de activiteit. Er moet echter gewaakt worden voor te ver gaande regels en standaardisering, omdat een mate van vrijheid nodig is om een sfeer te behouden waarin creativiteit floreert.

## Commissaris Extern - Elias den Otter

Terugkijkend op de afgelopen twee jaar kan ik zeggen dat het een intensieve, leerzame en hectische tijd is geweest. De vereniging is een enorme professionalisering doorgegaan. De doelen die we stelden waren ambitieus, maar bleken gelukkig in de meeste gevallen wel realistisch. Bijna alle doelen zijn door mij, of een ander, bereikt. Hieronder worden de taken en de doelen die door mij zijn opgesteld aan het begin van mijn loopbaan uiteengezet, met een beschrijving over de mate waarin het doel bereikt is.

### **Gestelde doelen**

De doelen die gesteld waren voor deze functie luiden:

1. Het behouden en het verbeteren van het gezicht van Pegasus binnen ASW.
2. Het beheren van de website.
3. Commissies ondersteunen bij het verzorgen van de promotie van activiteiten.
4. Betrokken zijn bij het organiseren van studiegerelateerde activiteiten binnen de vereniging.
5. Het behouden en het verbeteren van het gezicht van Pegasus buiten de studie.

### **Realisatie**

1. Mijn eerste taak was het behouden en het verbeteren van het gezicht van Pegasus binnen de studie. Dit is redelijk gelukt. Allereerst wilde ik dat men zich meer ging identificeren met Pegasus. Door middel van de ludieke truien en een aantal filmpjes heb ik getracht het toch wel suffe imago van een studievereniging een positieve wending te geven. Daarnaast wilde ik dat Pegasus een herkenbare en professionele huisstijl zou krijgen. Ik heb mijzelf als doel gesteld om huisstijl te creëren voor vormgeving van alles waarmee Pegasus naar buiten trad. Dit is ten dele geslaagd. Pegasus is absoluut bekend komen te staan om hun opvallende bestuurstruien. Op constitutieborrels, vergaderingen en Pegasus activiteiten werden wij vaak herkend en/of aangesproken op de bijzondere trui. Ook het logo is up to date gemaakt. Het nieuwe logo was menigmaal te vinden op uitnodigingen, powerpoint-presentaties, brieven, in de mail en in de bestuurskamer. Het is echter niet gelukt om consequent een huisstijl door te voeren. Dit heeft voornamelijk te maken met betrekkelijk kleine rol die ik heb gespeeld in de ondersteuning van de commissies met betrekking tot de promotie van activiteiten.

2. Een tweede taak was het beheren van de website. Dit is goed gelukt. Ik heb hierbij twee doelen gesteld. Allereerst het wekelijks bijhouden van de site. Dit is bereikt doordat communicatie met de websitebouwer goed was, waardoor er regelmatig een eigen- of andere activiteit op de site kwam te staan. Het tweede doel was de site een facelift geven, hetgeen aan het eind van het jaar succesvol afgerond is. Een nieuw fris ontwerp heeft het oude vervangen. Helaas werden niet al mijn idealen verwezenlijkt omdat ik in het ontwerp afhankelijk was van het budget en de vaardigheden van de websitebouwer. Desalniettemin is er een goed eindresultaat geboekt voor minstens 1 a 2 jaar. In de tussentijd kan er iemand aan de slag met het bouwen van een eigen site. Ik wilde naast een facelift ook het aantal bezoekers omhoog brengen omdat de website het visitekaartje van Pegasus is. Wie de website bezoekt ziet wie we zijn en wat we organiseren. Daarnaast is het aantal views op een website ook belangrijk voor eventuele sponsors. Door foto's (vaak wel te laat), filmpjes, samenvattingen en activiteiten op de site te zetten wilde ik het aantal bezoekers omhoog brengen. In de

statistieken is te zien dat er sinds onze bestuurswissel een grote groei in aantal bezoekers is waar te nemen.

3. Als taak- en doel stond ook gepland om de commissies te ondersteunen bij het verzorgen van de promotie van activiteiten. Dit is niet goed gelukt. Behalve door de reis- en de feestcommissie is dit niet gebeurd. Dit zal hebben gelegen aan de behoeften van de commissies en de kennis over mijn dienst. We hebben voor de reis en de feestcommissie een filmpje gemaakt om de activiteiten te promoten. Ook is er een facebook opgericht waar de promotie voor de activiteiten mee werd gedaan.

4. Ik had ook als doel betrokken te zijn bij het organiseren van studiegerelateerde activiteiten binnen de vereniging. Dit is niet goed gelukt. Dit doel is al snel verplaatst naar de commissaris intern. Die heeft vervolgens een aantal commissies aangestuurd die zich hiermee hebben beziggehouden. Voor mij restte alleen de promotie van de activiteiten. Via de mail en de facebook zijn de leden goed op de hoogte gehouden van alle activiteiten. Daarnaast had ik ook als doel betrokken te zijn bij het organiseren van studiegerelateerde activiteiten buiten de vereniging om. Dit doel heeft een kleine rol gekregen. Er boden zich weinig activiteiten aan waar wij ons steentje aan bij konden dragen. Een aantal voorbeelden van activiteiten waar wij wel aan hebben meegewerkt is: een voetbaltoernooi, een gala en een debat over de bezuinigingen.

5. Een centrale taak van mijn functie was het behouden en het verbeteren van het gezicht van Pegasus buiten de studie. Dit is uitstekend gelukt. In het eerste deel van het jaar ben ik hier niet aan toegekomen. Tot dat de bezuinigingen van de UvA en onzekerheden over de huisvesting van de verenigingen bij Pegasus in zicht kwamen. Dit zorgde ervoor dat er samenwerkingsverbanden ontstonden die er eerder niet- of nauwelijks waren. De SV FMG werd opgericht, er werd meermaals met het decanaat, de opleidingsdirecteuren, etc. vergaderd en samengewerkt. Zodoende kon ik Pegasus een gezicht geven van een professionele, betrokken en enthousiaste vereniging en kan met zekerheid worden gezegd dat dit doel bereikt is.

### **Aanbevelingen**

1. Wanneer het bestuur de huisstijl wil integreren binnen alle commissies dient er een proactieve houding te worden aangenomen. Goede communicatie met de commissies is hierbij een vereiste.

2. Wanneer deze huisstijl doorgevoerd wordt is het volgens mij onvermijdelijk om hiervoor een promotieteam op te zetten die jullie ondersteunt.

3. De website is voorlopig nog up to date, maar zal snel de professionalisering van Pegasus niet kunnen bijhouden. Het bouwen van een website die men zelf kan beheren, en waar men zelf veranderingen in kan doorvoeren is hierom een belangrijke stap die genomen dient te worden.

## Slotwoord

Na een gedreven anderhalf jaar is iedereen (behalve David) moe maar voldaan. We deelden lief en leed (en vissen) met elkaar, onze leden en andere verenigingen.

Wij zetten in ons beleidsplan een koers uit die al snel door een nieuwe werkelijkheid van een exponentieel groeiende vereniging en een turbulent bezuinigingsklimaat werd ingehaald. Aan onze opvolgers is de belangrijke en spannende taak om deze nieuwe werkelijkheid van een professionele structuur te voorzien met behoud van het toegankelijke en speelse karakter van de vereniging.

Die frisse wind waait gelukkig onder het bestuur 2011-2012 al volop. En dat is maar goed ook, want Pegasus heeft nu vleugels.

Annelijn van der Slikke  
David Sondorp  
Kiki van Lieshout  
Danielle Cohen Henriquez  
Elias den Otter