

Financieel plan 2023 - 2026

Samenvatting & inhoudsopgave

Het huidige budget van ASVA is groot en toereikend voor onze huidige werkzaamheden. We begroten momenteel echter continu op verlies. Dit is geen houdbare situatie. Vandaar dat dit financieel plan geschreven is. Als we op de huidige manier door blijven gaan, raken onze reserves namelijk wel op. In dit plan wordt toegewerkt naar een reserve van ongeveer 75.000 euro, wat in 2023 een derde is van de hoogte van onze subsidies. Dit is genoeg om de organisatie nog een tijd draaiende te houden, mochten de subsidies (onverwacht) wegvallen.

Dit document is opgedeeld in een aantal subdoelen. Ten eerste worden een aantal manieren om onze inkomsten te verhogen voorgesteld, namelijk

- 1) Het verhogen van de ledenaantallen en de contributie.
- 2) Het verhogen van de korte termijn subsidies die we ontvangen, zoals subsidies voor specifieke evenementen en projecten.
- 3) Het verhogen van langetermijnsubsidies, bij organisaties zoals de HvA, InHolland, en de FNV.
- 4) Het verkrijgen van andere vormen van acquisitie.

Ten tweede zijn er een aantal manieren in kaart gebracht om onze uitgaven te verminderen. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen variabele kosten en vaste lasten. Variabele kosten zijn kosten die op korte termijn kunnen veranderen. Vaste lasten zijn kosten waar we voor langere tijd aan vast zitten. De belangrijkste kosten hierin zijn de arbeidskosten. Deze zijn de afgelopen jaren sterk gestegen. Er zal dus moeten bezuinigd worden op de arbeidskosten, wat inhoudt dat er op termijn een mindering in uren plaats zal moeten vinden.

Als laatste staat er een tijdlijn. Het is belangrijk om volgend jaar al te beginnen met het aantrekken van meer inkomsten. Bij het verminderen van de uitgaven is het ook nu al belangrijk om goed na te denken over uitgaven en te kijken naar goedkopere alternatieven, maar het herzien van nieuwe contracten hoeft in principe pas te starten in 2026.

Samenvatting & inhoudsopgave.....	1
Huidige situatieschets: we hebben nu nog veel geld, maar de verliezen gaan wel hard.....	2
Einddoel: wat is het resultaat van het financieel plan?.....	3
De kaders van dit stuk.....	4
Manieren waarop we meer inkomsten genereren.....	5
Manieren waarop we constructief geld uitgeven.....	8
Variabele kosten.....	8
Vaste lasten.....	8
Concrete veranderingen in functies en uren.....	10
Tijdslijn.....	12
Nieuwe uitgaven.....	14
Stuc-gelden.....	14

Huidige situatieschets: we hebben nu nog veel geld, maar de verliezen gaan wel hard.

ASVA's financiële situatie is de afgelopen jaren erg gezond geweest. We hebben tot 2022 genoeg inkomsten gehad en hebben anno 2023 zeer ruime reserves. In de paar jaar voor 2023 is er daarom altijd 'in de min' begroot. Dit houdt in dat ASVA mikte op het maken van verlies. Hier is destijds voor gekozen omdat het begrote geld over het algemeen niet op kwam (zeker in de Covid-19 jaren), maar ook omdat er praktische en morele bezwaren zijn tegen het hebben van te grote reserves. Later in deze visie wordt dit verder toegelicht.

In 2022 hebben we voor het eerst in lange tijd gezien dat het geld wel degelijk op kan. In 2022 was er begroot op een tekort van rond de 42.000 euro. Uiteindelijk hebben we een tekort gehaald van ongeveer 35.000 euro. Ter context, de begroting bedraagt ongeveer drie ton. Er zijn natuurlijk altijd een heleboel verschillende factoren die invloed hebben op de financiële resultaten van ASVA. Voor nu is het belangrijk om er een uit te lichten.

Om uit te leggen wat er opvallend is aan de resultaten van 2022 (en de begroting van 2023) is het handig om kort iets uit te wijden over een specifieke soort uitgaven van ASVA. Het merendeel van de uitgaven van ASVA betreft structurele uitgaven aan de salarissen van medewerkers. Deze uitgaven zijn de afgelopen jaren flink gestegen. Waar we in 2021 nog iets meer dan 115.000,00 kwijt waren aan loonkosten, was dat in 2022 al ruim 153.000,00. Dat is een stijging van zo'n 33%. Deze kostengroei komt deels door een loonsverhoging en deels doordat er meer uren gewerkt zijn. Het is dus niet waarschijnlijk dat de arbeidskosten nog verder zullen groeien zonder dat er meer medewerkers worden aangenomen of dat medewerkers meer uren krijgen. Het is wel realistisch om ervan uit te gaan dat ze op termijn weer zullen stijgen. Als de lonen elders omhoog gaan of er weer hoge inflatie komt, zullen wij onze lonen waarschijnlijk ook omhoog willen gooien. Voor nu is dit nog niet aan de orde, dus op dat vlak zijn er geen acute redenen tot zorgen. Het is dus echter wel zo dat het verlies in 2022 voor een substantieel deel veroorzaakt werd door structurele uitgaven. Dat betekent dat ASVA zonder een verandering in beleid waarschijnlijk elk jaar verlies zal blijven draaien. Daar komt nog bij dat stichting Lieven De Key heeft aangekondigd dat zij de jaarlijkse van 25.000,00 euro die zij een aantal jaar aan ASVA hebben toebedeeld per 2024 zullen stopzetten. Het verlies dat we onder de huidige omstandigheden elk jaar maken zal hierdoor flink toenemen. Voor nu is er nog geen reden tot acute paniek. ASVA heeft grote reserves en kan dit verlies nog een paar jaar dragen. Wel is het belangrijk om hier bewust mee om te gaan en er beleid op te voeren. Dat is dan ook de reden dat deze visie wordt geschreven.

Einddoel: wat is het beoogde resultaat van het financieel plan?

Voordat er ingegaan wordt op specifieke beleidsvoorstellen is het belangrijk om vast te stellen hoe we willen dat de financiën van ASVA eruit komen te zien. Er zijn hierbij twee zaken die benoemd moeten worden. Hoe hoog moeten de reserves van ASVA zijn en wat moet gemiddeld het verschil zijn tussen de uitgaven en de inkomsten van ASVA?

In het HR van ASVA staat de volgende regel: Het eigen vermogen dient een hoogte te hebben gelijk aan een derde van de structurele subsidies die de vereniging ontvangt. Dit komt anno 2023 neer op ongeveer 75.000 euro. Er moet in de hoogte van de reserves een afweging worden gemaakt tussen de veiligheid van veel geld hebben, het gevaar van veel reserves hebben en de plicht om de middelen die we tot onze beschikking hebben te gebruiken. Deze punten zullen kort uiteengezet worden. Als de reserves hoog zijn dan betekent dit dat de operaties van ASVA langer door kunnen gaan als een geldstroom opdroogt. Dus als een van onze subsidies wegvalt en onze inkomsten daardoor dalen dan zouden we langer door kunnen gaan met het normale werk van ASVA zonder dat we acuut in geldnood zitten. Medewerkers kunnen langer doorbetaald krijgen en projecten hoeven minder snel gecancelled te worden. Daar staat tegenover dat hogere reserves het moeilijker maken om nieuwe subsidies te verwerven en bestaande subsidies in gevaar brengen. De HvA stelt bijvoorbeeld al een tijdje kritische vragen over onze reserves. Daarnaast is het natuurlijk zo dat we ons geld zo effectief mogelijk willen gebruiken. Als het op de rekening blijft staan dan wordt het niet gebruikt. 75.000,00 euro is een bedrag dat recht doet aan deze verschillende afwegingen.

Ter context, tijdens het schrijven van dit stuk heeft ASVA iets meer dan twee ton tot haar beschikking. Gezien we nog lang niet op de 75.000 euro zitten, betekent dit dat er nog ruimte is om een aantal jaar negatieve resultaten te boeken. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de begrotingen van ASVA ongeveer break-even zullen zijn. Dat wil zeggen dat er over de jaren heen ongeveer evenveel geld uitgaat als er inkomt. Het betekent niet dat het nodig is om elk jaar precies uit te komen. Er moet immers ruimte zijn voor tijdelijke projecten of financiële mee- of tegenvallers. Wel is het nodig dat er niet structureel positieve of negatieve resultaten behaald worden. Om dat te bewerkstelligen moet ASVA op de lange termijn ofwel haar inkomsten verhogen ofwel haar uitgaven verlagen ofwel een combinatie van beide. Aangezien het huidige verschil relatief groot is, zet dit stuk in op dat laatste.

De kaders van dit stuk

Voordat er ingegaan wordt op de maatregelen en plannen die in dit stuk uiteen gezet worden, is het belangrijk om de kaders van dit stuk toe te lichten. In de meeste langetermijnstukken wordt er bewust niet ingegaan op specifieke maatregelen die er genomen gaan worden. Dit is omdat het belangrijk is om ruimte te geven voor beleidswijzigingen als situaties na een paar jaar veranderen. Tot op zekere hoogte geldt dat ook voor dit stuk. Voor de meeste uitgaven geldt dat het belangrijk is om van dag tot dag strategische keuzes te kunnen maken. Voor meer structurele en/of hogere uitgaven is het echter wel belangrijk om iets meer in detail te treden. Ook hierin blijft er ruimte over voor veranderende situaties in de toekomst.

Manieren waarop we meer inkomsten genereren.

Tijdens de vooronderzoeken van dit stuk zijn er verschillende voorstellen gedaan om meer inkomsten te genereren. In het onderstaande stuk zal over deze voorstellen worden toegelicht waarom ze wel of niet wenselijk geacht worden en hoe ze geïmplementeerd zouden kunnen worden.

a. Investeringsen

Een veelgebruikte manier om inkomsten te verkrijgen zijn het doen van investeringen in projecten om mee te profiteren van een deel van de winst. ASVA zou dat ook kunnen doen, door bijvoorbeeld te investeren in een wooncoöperatie. Dit is echter onwenselijk omdat ASVA voor haar inkomsten grotendeels afhankelijk is van subsidies. Het is niet redelijk om het geld dat we van onze partners krijgen te besteden aan zaken die niet vallen onder het werk van ASVA, zoals investeringen of speculatie. Het zou, daarop aansluitend, ook niet onredelijk zijn als onze partners ervoor zouden kiezen om onze subsidies te verminderen of stop te zetten als wij dat wel zouden doen. Daarnaast brengen investeringen altijd risico met zich mee. Het is maar de vraag of wij binnen ASVA de benodigde expertise hebben om hier zorgvuldig mee om te gaan. Zowel op ethisch als op praktisch vlak is het dus geen goed idee om te investeren met enkel de intentie om winst te maken.

b. Lidmaatschap en lidmaatschapsgeld:

Een bron van inkomsten voor ASVA bestaat uit de contributie van onze leden. Onder onze leden vallen zowel lidverenigingen als individuele personen. Elk van hen betaalt momenteel 15,00 euro voor het eerste jaar, en daarna 12,50 per jaar. Leden die ook lid zijn van een lidvereniging betalen in hun eerste jaar 10,00. Het afgelopen jaar is er ongeveer 16.500 euro binnengekomen aan contributie. Dit bedrag loopt al een aantal jaren terug: onze ledenaantallen zijn gedaald, terwijl de contributie al jaren niet gestegen is.

Bij het lidmaatschap liggen dus kansen om meer inkomsten te genereren. Hieronder staan een aantal opties/doelen benoemd:

- **Ledenaantallen verhogen:** een mogelijkheid is om de ledenaantallen te verhogen. Er liggen hier zeker nog kansen, vooral via de lidverenigingen. Naast eventuele financiële voordelen, is het verhogen van de ledenaantallen voornamelijk goed voor onze legitimiteit. Met meer leden staan we sterker als vakbond en zijn we geloofwaardiger in onze eisen. Het is daarom goed om te kijken naar manieren om dit op te hogen.
- **Contributie verhogen:** het is zinvol om de contributie te verhogen om te corrigeren voor inflatie. Concreet wordt de de contributie van leden op met de volgende HR-wijziging verhoogd met 2,50 euro. Ook voor lidverenigingen wordt de contributie verhoogd aankomend jaar met 5,00 euro. Dit wordt om het jaar gedaan tot de contributie van lidverenigingen rond de 30,00 euro ligt.
- **Differentiatie in contributie:** het is mogelijk differentiatie aan te passen. Verenigingen kunnen bijvoorbeeld een hoger bedrag betalen dan individuele personen en grote

verenigingen kunnen eventueel meer betalen dan kleine verenigingen. Dit wordt op het moment van schrijven alleen toegepast tussen lidverenigingen en individuele leden, nog niet tussen lidverenigingen van verschillende groottes.

Deze suggesties worden verder uitgewerkt in de visie op lidmaatschap.

c. Verhogen van kortetermijn subsidies & fondsen

Er zijn veel verschillende fondsen en subsidies voor eenmalige of tijdelijke projecten die we kunnen aanboren voor specifieke doeleinden. De gemeente heeft bijvoorbeeld veel verschillende subsidiepotjes, die je via een vrij standaard, eenvoudig formulier kunt aanvragen. Daarnaast hebben we het subsidie- en fondsenboek in de kast staan. Dit lenen we zo nu en dan uit, maar hier gaan we ook zelf meer mee doen. Er wordt een portefeuille Acquisitie opgericht, vanuit waar bestuursleden zich hiermee bezig gaan houden.

d. Verhogen van langetermijn subsidies

Een van de mogelijke kansen ligt in het verkrijgen van meer subsidies van andere, grote, invloedrijke organisaties, zoals de FNV, verschillende onderwijsinstellingen en wooncorporaties. Zeker als we een partnerschap met dit soort organisaties aangaan, is het misschien mogelijk om geld van ze te verkrijgen. Hieronder worden een aantal voorstellen gedaan die in elk geval door het bestuur geëxploreerd dienen te worden.

FNV: De FNV is een van onze belangrijkste bondgenoten, als de grootste vakbond in Nederland. We kunnen ten eerste veel leren van de FNV, en gebruik maken van hun diensten. Daarnaast is het het waard om te kijken of we mogelijk een samenwerking aan kunnen gaan waardoor we langduriger subsidie van ze kunnen ontvangen.

Mbo-instellingen: mocht het op een punt zo zijn dat ASVA serieus gaat samenwerken met mbo-instellingen, dan is het niet onlogisch dat we ook daar een financiële bijdrage voor vragen. Dit zou dan een soortgelijke constructie opleveren als we nu al hebben bij de HvA en de UvA.

Andere onderwijsinstellingen van Amsterdam: soms werken we samen met andere onderwijsinstellingen in Amsterdam, zoals de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten en InHolland. Als we onze samenwerking hiermee intensiveren, kunnen we mogelijk ook hier een financiële vergoeding voor vragen.

Wooncorporaties: In 2018 zijn we een samenwerking met de Key gestart. In ruil voor een jaarlijks bedrag van 25.000,00 euro, hebben wij beloofd een extra medewerker op huisvesting aan te nemen, hebben we regelmatige overleggen met de Key, leveren we input, doen we onderzoek voor ze en voerden we andere taken voor ze uit. Hoewel de bijdrage van De Key vanaf volgend jaar ten einde komt, is dit een soort samenwerking die we ook zouden kunnen proberen te realiseren met andere wooncorporaties.

Naast de hierbovengenoemde ideeën heeft het bestuur de opdracht om op zoek te gaan naar alternatieve (lucratieve) samenwerkingsmogelijkheden. Dit kan door bijvoorbeeld een acquisitiecommissie op te zetten.

- e. Acquisitie: harder onderhandelen.

Als laatste kan ASVA inzetten op het verkrijgen van meer acquisitie. Acquisitie kan bestaan in verschillende vormen, zoals producten, services of geld. Voornamelijk de laatste vorm is toepasselijk voor dit financieel plan. De eerdere twee kunnen wel goed gebruikt worden voor de binding met de achterban.

Ten eerste is het goed om de banden met onze bestaande partners te versterken. ASVA is altijd een fijne partij om mee samen te werken: hier mogen we best 'harder' in worden. Als wij een taak verrichten voor een bedrijf, vereniging, of ander collectief, moet daar ook iets tegenover staan.

Ten tweede kan er ingezet worden op het verkrijgen van nieuwe acquisitie. Bij het verkrijgen van acquisitie moet ASVA altijd de afweging maken of het bedrijf bij ASVA's waarden past. ASVA is in de eerste plaats een vakbond zonder winstoogmerk en gaat dus in principe alleen samenwerkingen aan met partijen die passen bij ASVA's waarden.

Manieren waarop we constructief geld uitgeven.

In dit deel wordt de tweede kant van de begroting uitgewerkt: de uitgavenkant. Hiervoor is gekeken naar de verschillende posten waar ASVA op dit moment geld aan uitgeeft. Deze uitgaven zijn vervolgens in twee categorieën verdeeld: variabele kosten en vaste kosten. Per categorie worden richtlijnen opgesteld die passend zijn voor het type uitgave, de kaders van dit plan en die een gezonde financiële toekomst dienen te bewerkstelligen.

Variabele kosten

Variabele kosten zijn kosten waar we elke keer weer opnieuw een keuze over kunnen maken. We zouden ervoor kunnen kiezen om meer of minder uit te geven, of we kunnen de uitgave zelfs helemaal overslaan. Hier vallen bijvoorbeeld de uitgaven voor de woensdagmiddaglunch of het inkopen van fietsen voor onze fietsverkoop onder. Dit zijn uitgaven waar van week tot week of zelfs van dag tot dag keuzes voor gemaakt moeten worden. Het is dan ook niet praktisch om op dit vlak harde richtlijnen op te stellen. Wel kunnen er een paar algemene kaders opgesteld worden.

Besturen, maar met name eigenlijk de penningmeesters, dienen bij het doen van uitgaven een kosten-baten analyse te maken. Ze stellen zichzelf de vraag: Wat kost het en wat levert het op? De mate waarin je het eerste deel van die vraag meerekent hangt af van hoeveel geld je als organisatie over hebt. Toekomstige bestuurders zullen dat dus sterker mee moeten wegen dan in de jaren voor 2023 is gebeurd. Anno 2023 is er bijvoorbeeld ruimte om te bezuinigen op drank en eten zonder dat er processen verstoord worden.

Besturen gaan tijdens hun bestuursjaar een leerproces door. Dit geldt ook voor het doen van uitgaven. Vaak krijgen besturen en teams door het jaar heen meer inzicht in wat voor uitgaven noodzakelijk, handig of overbodige luxe zijn. Om ervoor te zorgen dat deze kennis niet verloren gaat wordt het bespreken van uitgaven een standaard onderdeel van elke portefeuilleoverdracht. Dit uiteraard wel met de boodschap dat aankomende besturen geen plicht hebben om adviezen over te nemen.

Vaste lasten

Vaste kosten zijn kosten waar we minder keuze in hebben. Dit zijn structurele uitgaven waar we niet van de ene op de andere dag mee kunnen stoppen. Hier vallen bijvoorbeeld onze betalingen aan onze bank en de salarissen van onze medewerkers onder.

In de regel moet er voor vaste lasten die niet onder arbeidskosten vallen altijd gezocht worden naar goedkopere alternatieven. Daarbij moet uiteraard gekeken worden wat er met een bezuiniging verloren gaat. Op dit vlak worden geen specifieke voorstellen gedaan omdat alles wat voorgesteld kan worden ten tijde van het schrijven van dit stuk al wordt uitgevoerd.

Wanneer we binnen ASVA spreken van vaste lasten, dan spreken we vooral over arbeidskosten. De begroting van ASVA bestaat in 2023 voor een meerderheid uit de salarissen

van medewerkers. Deze kosten zijn in korte tijd hard gestegen. In 2021 is er ongeveer 115.000 euro uitgegeven aan de lonen van medewerkers. In 2022 was dat al ruim 153.000 euro. Dat is dus een stijging van ruim 30%. Deze stijging komt deels doordat er in 2022 een loonsverhoging heeft plaatsgevonden en deels doordat de verschillende functies binnen ASVA beter vervuld zijn. Het is dan ook niet waarschijnlijk dat de arbeidskosten nog veel verder zullen groeien zonder dat er een verandering in beleid bij komt kijken. Het is echter wel de verwachting dat we, vanwege inflatie, binnen een paar jaar de lonen weer zullen willen verhogen. We willen immers onze medewerkers netjes behandelen (en dus goed betalen) en goed in staat blijven om nieuwe medewerkers aan te trekken. Daarom is het wel te verwachten dat binnen een paar jaar de loonkosten nog sterker zullen stijgen. Er zal dus op termijn op arbeidskosten bespaard moeten worden. In dit deel van de tekst zal daarom besproken worden op welke posities er bezuinigd zal moeten worden.

Voordat er inhoudelijk in wordt gegaan op de meerwaarde van verschillende posities wordt er gekeken naar posities waar niet zomaar op bezuinigd kan worden. ASVA moet voor een subsidie namelijk aan voorwaarden voldoen. De HvA betaalt jaarlijks een percentage van de arbeidskosten die ASVA aan bepaalde functies kwijt is. Er wordt per jaar vastgelegd voor welke functies de HvA een bijdrage levert. Deze functies liggen dus in de regel niet vast en hoeven voor de meeste functies niet per se te betekenen dat er niet op bezuinigd kan worden. Wel is het zo dat bezuinigen op functies zoals 'inhoudelijk medewerker onderwijs HBO' of 'organisatorisch medewerker onderwijs' waarschijnlijk wel onderdeel zullen blijven van deze regeling. Daarnaast zijn er natuurlijk ook onderwerpen die de HvA specifiek belangrijk vindt. Op deze functies bezuinigen zal daarom waarschijnlijk minder helpen dan als er op andere functies bezuinigd wordt.

De tweede stap was om te kijken of er taken zijn die gemakkelijk overgenomen kunnen worden door medewerkers in een andere functie, bestuurders of vrijwilligers. Anno 2023 is er bijvoorbeeld door baliemedewerkers aangegeven dat zij ruimte hebben voor een groter takenpakket. Er zijn beperkingen in het type werk dat door de balie overgenomen kan worden. Het moet immers in principe vanuit de balie gedaan kunnen worden.

In dit stuk worden concrete plannen voor mindering in het aantal betaalde arbeidsuren voorgesteld. In de tijdlijn later in het stuk staat dat er pas in 2026 daadwerkelijk maatregelen op de arbeidsuren genomen moeten worden. Het is dan ook de bedoeling dat er in 2025 een evaluatie plaatsvindt waarin vastgesteld wordt in welke mate de hieronder genoemde bezuinigingen nog nodig of passend zijn. Dat zal immers onder andere afhangen van de mate waarin de plannen die eerder in dit stuk beschreven staan succesvol zijn.

Daarnaast is het belangrijk om te benadrukken dat het niet de bedoeling is dat er medewerkers ontslagen worden. Het is ook niet de bedoeling dat contracten hierdoor niet worden verlengd. Het idee is dat door nu een plan uit te leggen er op tijd voor gekozen kan worden om medewerkers niet te vervangen of om opvolgers minder uren te geven. Op die manier hoeven er geen medewerkers benadeeld te worden.

Concrete veranderingen in functies en uren

Er worden hieronder verschillende voorstellen gedaan. Aangezien het mogelijk (en eigenlijk zelfs waarschijnlijk) is dat er bij de evaluatie blijkt dat niet alle voorstellen noodzakelijk zullen zijn, is het belangrijk om te benadrukken dat de volgorde van deze voorstellen geen volgorde in wenselijkheid impliceert. Als bepaalde bezuinigingen wenselijker of minder wenselijk worden geacht dan zal dit in de toelichting van het voorstel benoemd worden.

1. De functie van financieel medewerker komt te vervallen.

De financieel medewerker ondersteunt de penningmeester door een deel van de administratieve boekhouding over te nemen. De taken van de financieel medewerker bestaan voor een groot deel uit het invoeren van gegevens in het boekhoudingsprogramma van ASVA. Deze taken zijn makkelijk uit te voeren door een stappenplan te volgen. De taken van de penningmeester zijn dan ook relatief makkelijk over te dragen naar een ander team zoals de balie (mits deze daar de tijd voor heeft uiteraard). Desondanks zal het vervallen van deze functie de slagkracht van de penningmeester verlagen omdat deze een groter takenpakket krijgt. Dat is jammer, maar zolang er een goed en volledig bestuur is, is het geen ramp. De schade die deze bezuiniging oplevert is dus beperkt en daarom is deze relatief wenselijk.

Deze maatregel bespaart 6 arbeidsuren per week en dus ongeveer 6.000 euro per jaar.

2. De functie van redacteur komt te vervallen.

De redacteur van ASVA schrijft stukken voor op de website, social media, de advertorials bij de HvanA en de Folia en voor alle andere plekken waar we stukken plaatsen. Daarnaast houdt de redacteur zich bezig met de social media van ASVA. Het schrijven zal overgenomen moeten worden door de teams die zich bezighouden met de onderwerpen waar de teksten over gaan of andere leden van het infoteam. De social media taken zullen ook door de rest van het infoteam overgenomen moeten worden. Deze maatregel zal de werkdruk van verschillende teams verhogen. Omdat dit effect verspreid wordt, is de schade echter beperkt. Dat maakt deze maatregel relatief wenselijk.

Deze maatregel bespaart 5 arbeidsuren per week en dus ongeveer 5.000 euro per jaar.

3. De functie van foto/videograaf en de functie van vormgever worden samengevoegd tot een gezamenlijke functie van 8 uur.

De huidige primaire taakomschrijving van deze functies blijkt duidelijk uit de titel van de functie. Deze maatregel zou er concreet voor zorgen dat de werkdruk van de gezamenlijke functie significant hoger is dan de aparte functies op dit moment hebben. Een deel van deze verhoogde werkdruk kan wellicht door de rest van het infoteam verlicht worden. Maar als de redacteur er ook niet meer is dan is de mate waarin dat mogelijk is echt beperkt. De activiteiten van het infoteam zullen dan ook teruggeschaald moeten worden. Dat betekent dat er moeilijke keuzes gemaakt moeten worden.

Deze maatregel bespaart 6 arbeidsuren per week en dus ongeveer 6.000 euro per jaar.

4. De functie van projectmedewerker in het infoteam wordt afgeschaft.

Hierdoor komen er taken op de schouders te liggen van de rest van het infoteam, maar eventueel zouden ook andere medewerkers kunnen helpen bij het maken van video's en podcasts, door hierin een actieve rol te spelen.

Deze maatregel bespaart 1 uur per week en dus ongeveer 1.000 euro per jaar.

5. Het rechtsbureau wordt weer teruggebracht tot een medewerker van 8 uur.

Het rechtsbureau is begin 2023 uitgebreid. In de plaats van een medewerker van 8 uur hebben we anno 2023 twee medewerkers van ieder 6 uur in de week. Hier is destijds voor gekozen omdat de werkdruk van de rechtsbureau medewerker te hoog lag. Het rechtsbureau is relatief consistent in staat om studenten concrete hulp te bieden. Daarnaast hebben projecten van het rechtsbureau op zichzelf de (soms zelfs landelijke) pers weten te bereiken. Daarmee zijn ze de naamsbekendheid van ASVA dus ten goede gekomen. Tot slot zijn de diensten van een rechtsbureau iets waar onze leden in principe recht op hebben. Als ze te weinig uren hebben om het werk te doen en dus keuzes moeten maken in wie ze wel en niet helpen, dan voldoen we daarmee niet langer aan onze verplichtingen jegens onze leden. Deze maatregel is dus relatief onwenselijk.

Deze maatregel bespaart 4 arbeidsuren per week en dus ongeveer 4.000 euro per jaar.

6. De functie van medewerker dienstverlening algemeen komt te vervallen.

De functie van medewerker dienstverlening was het afgelopen anderhalf jaar bedoeld als een ondersteunende functie, die kon inspringen bij de dienstentak van ASVA, nieuwe diensten op zou zetten, en het bestuur met allerlei andere zaken kon helpen. Per augustus 2023 is de vacature gedeeltelijk herschreven om de functie meer richting een 'community organiser' te brengen: iemand die de studentenpopulatie kan motiveren en denkt vanuit het studentenperspectief over wat er nodig is.

Deze maatregel bespaart 6 arbeidsuren per week en dus ongeveer 6.000 euro per jaar.

7. De functie van coördinator van de ASVA Academy wordt teruggebracht van 8 naar 6 uur.

De coördinator van de Academy runt de ASVA Academy. Anno 2023 was het bij vlagen al nodig om de coördinator overuren te laten draaien. Gesteld moet worden dat als er een sterke trainersgroep staat, de coördinator dan minder tijd kwijt is aan het geven van trainingen. In die zin is het dan dus mogelijk om het aantal uren te verminderen zonder dat dit het functioneren van de Academy sterk ondermijnt. Wel is het zo dat dit betekent dat er minder ruimte is voor het ontwikkelen van nieuwe trainingen en het updaten van oude trainingen.

Deze maatregel bespaart 2 arbeidsuren per week en dus ongeveer 2.000 euro per jaar.

8. Een van de inhoudelijke medewerkers van het huisvestingsteam wordt opgeheven.

Het huisvestingsteam bestaat uit drie medewerkers, waarvan twee inhoudelijke medewerkers. Het opheffen van een van deze medewerkers heeft als gevolg dat dit team minder onderzoek kan doen. Er zal vaker gekozen moeten worden welke projecten wel, en welke projecten niet haalbaar zijn. Anderzijds is deze portefeuille erg reactief. Een kleiner team betekent dat er minder snel gereageerd kan worden op actualiteiten.

Deze maatregel bespaart 8 arbeidsuren per week en dus ongeveer 8.000 euro per jaar.

9. Ofwel het Diversiteit, Inclusiviteit en Dekolonisatieteam ofwel het Studentenwelzijnsteam wordt opgeheven.

De beperkte grootte van deze teams staat het niet toe om ze op een functionele manier te doen krimpen. Dat betekent dat een (substantiële) bezuiniging op deze teams realistisch gezien gelijkstaat aan het opheffen van een van deze teams. Aangezien er enigszins een overlap bestaat tussen deze teams, zou een deel van de taken van het opgeheven team overgedragen moeten worden naar het overlevende team. Een ander deel zou overgedragen worden aan de onderwijsportefeuilles. De onderwijsteams droegen deze taken ook in het verleden. Dus dit is niet volledig ondenkbaar. Het valt echter niet te ontkennen dat er desondanks veel projecten niet opgepakt zullen kunnen worden als de bezuiniging wordt doorgevoerd. Dit is dan ook een bijzonder onwenselijke maatregel.

Deze maatregel bespaart 8 of 10 arbeidsuren per week en dus ongeveer 8.000 of 10.000 euro per jaar.

10. Het aantal uren van de organisatorisch medewerker onderwijs en de beide inhoudelijk medewerkers onderwijs (WO en HBO) wordt teruggebracht van 8 uur per week naar 6 uur per week.

Het onderwijsteam moet onder huidige omstandigheden al keuzes maken in het oppakken van projecten. Als het team uren in moet leveren, dan moeten er logischerwijs meer keuzes gemaakt worden, zeker als een deel van het werk van DID of SWZ overgenomen moet worden. Daarnaast worden de arbeidskosten van de onderwijsmedewerkers die zich met de HvA bezighouden deels gesubsidieerd door de HvA. Voor andere functiegebonden subsidies is er op basis van wederzijdse ambities en afspraken met de HvA wellicht onderhandelingsruimte. Dat is waarschijnlijk niet het geval voor de onderwijssubsidie. Dit is dan ook een bijzonder onwenselijke maatregel.

Deze maatregel bespaart 6 arbeidsuren per week. Deze worden echter deels gesubsidieerd door de HvA. De maatregel bespaart dus slechts ongeveer 4.500 euro per jaar.

Tijdljn

In de zomer van 2023 staat er bij elkaar meer dan 220.000,00 euro op de rekeningen van ASVA. Ervan uitgaande dat er niet bezuinigd wordt, dat er geen netto stijging van het inkomen van ASVA bereikt wordt en dat begrotingen perfect worden uitgevoerd, duurt het drie jaar voordat ASVA een vermogen van ongeveer 75.000,00 euro heeft zoals dit stuk voorschrijft. Op dat punt zou ASVA ongeveer quitte moeten gaan spelen. Deze aannames zijn echter niet realistisch. Er is ruimte voor bezuinigingen op de meer variabele kosten. Er lopen gesprekken en er worden plannen ontwikkeld om de inkomsten van ASVA te verhogen. Bovendien is het niet waarschijnlijk dat begrotingen perfect uitgevoerd zullen worden. Ondanks het feit dat er in 2022 voor het eerst in lange tijd een negatief resultaat is behaald, is het immers een feit dat er ook in dat jaar minder geld is uitgegeven dan gepland. Dat is al jaren zo. Het is niet onredelijk om aan te nemen dat dat ook de komende jaren zo zal zijn. Er zijn immers altijd onbezette functies (open vacatures) of dure plannen die toch niet door kunnen gaan. Dit alles brengt ons

tot de volgende conclusie: ASVA heeft hoogstwaarschijnlijk meer dan drie jaar voordat haar begroting op quitte moet staan. Dit brengt ons tot de volgende tijdlijn:

Moment	Taak
september 2023 - september 2025	- De verschillende mogelijkheden om inkomsten te verhogen worden onderzocht en zo goed mogelijk uitgevoerd. - Het bestuur neemt in het maken van financiële beslissingen mee dat er minder ruimte is in de financiën van ASVA dan er in het verleden geweest is.
Juli/ Augustus 2025	- Het bestuur evalueert hoe de financiën van ASVA er voor staan. Er wordt vastgesteld in welke mate de voorgestelde bezuinigingen nog nodig zijn. Daarnaast wordt vastgesteld welke mate er strategische en/of politieke veranderingen hebben plaatsgevonden die de wenselijkheid van de verschillende maatregelen veranderen. Op basis van deze beslissing selecteert het bestuur een set maatregelen die in het daaropvolgende kalenderjaar ten uitvoering gebracht zullen worden.
januari 2026	- De geselecteerde maatregelen worden uitgevoerd. Als het niet direct noodzakelijk is, wordt niemand ontslagen. Het niet verlengen van contracten wordt bij voorkeur ook niet gedaan. Wel worden nieuwe medewerkers voortaan aangenomen volgens de vastgestelde maatregelen.

Nieuwe uitgaven

Ondanks dat dit plan erop hamert dat het nodig is om ASVA's uitgaven te verlagen, is het ook belangrijk dat het nog steeds mogelijk moet zijn om nieuwe projecten aan te gaan, nieuwe portefeuilles te starten en dus ook nieuwe uitgaven te doen. De politie en strategische kaders waarbinnen ASVA zich beweegt veranderen voortdurend. Het is dan ook van belang dat de organisatie daarop kan reageren en de (financiële) keuzes kan maken die passend zijn. Daar is anno 2023 immers wel degelijk de ruimte voor. Voor uitgaven die op de lange termijn vaste lasten met zich meebrengen, zoals bijvoorbeeld een loonsverhoging of een nieuwe portefeuille met medewerkers, is het echter wel verstandig om deze te compenseren met bezuinigingen elders.

Stuc-gelden

Vroeger organiseerden de verenigingen binnen CREA af en toe gezamenlijke evenementen. Deze evenementen werden betaald vanuit de stuc-gelden. Dit is een gezamenlijke pot geld waar alle verenigingen aan mee betaalden. ASVA beheerde deze pot geld. Ondertussen is er al een aantal jaren geen gezamenlijke evenement meer georganiseerd van de stuc-gelden en lijken de meeste mensen het bestaan van deze pot vergeten te zijn. Dat is jammer, want er staat bij elkaar nog ongeveer 10.000,00 euro op door ASVA beheerde rekeningen. Dit geld is geen eigendom van ASVA. Het is ook niet terug te vinden op de tweejaarlijkse realisaties. In de komende jaren zal dit geld besteed worden aan evenementen en andere zaken die de studentenverenigingen ten goede komen. Bij voorkeur gebeurt dit in samenspraak met de verenigingen en CREA.