

## Wijziging Beleidsplan

Status: Besluitvormend

Geachte ALV,

In verband met het aftreden van Izabella Voortman heeft het bestuur besloten een aantal wijzigingen aan te brengen in het beleidsplan. Met een persoon minder heeft het bestuur minder slagkracht en in verband met het mentaal welbevinden van het bestuur is er besloten niet alles op te blijven pakken. Dit vereist wel een aantal wijzigingen in het beleidsplan. Dit komt met name neer op het schrappen van beleidsdoelen. De wijzigingen staan hieronder opgesomt en zijn ook inzichtelijk in dit bestand.

Wijzigingen:

- Pagina 7: doel eens per maan op de campus, geschrapt;
- Pagina 10: doel LSVb campagne, geschrapt;
- Pagina 10: doel toegankelijke woningen onderzoek LSVb, erbij;
- Pagina 16: doel informeren over leven met beperking, geschrapt;
- Pagina 21: doel verantwoordelijkheid faculteiten, geschrapt;
- Pagina 22: doel spreken van lidverenigingen, verminderd;
- Pagina 24: doel taalcurssussen voor internationals, geschrapt;
- Pagina 24: doel evenement met ESN veranderd;
- Pagina 24: doel maandelijks evenement voor leden, veranderd;
- Pagina 25: doel commissies ISO, geschrapt;
- Pagina 28: doel onderzoek hackathon, geschrapt;
- Pagina 29: doel schoonmaakdag, verminderd;
- Pagina 31: doel betrekken activo's, geschrapt.

Op deze manier hopen we nog steeds ambitieus te zijn, maar wel eerlijker naar de ALV en onszelf. Wij hopen dat we uw steun hierin krijgen. We moeten door!

Met vriendelijke groet,

B79



# Beleidsplan 2024

**We moeten door!**





## Beleidsplan 2024

### Inhoudsopgave

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inhoudsopgave.....</b>                       | <b>2</b>  |
| <b>Onderwijs.....</b>                           | <b>5</b>  |
| Onderwijs algemeen.....                         | 5         |
| Onderwijs wo.....                               | 6         |
| Onderwijs hbo.....                              | 7         |
| Onderwijs mbo.....                              | 8         |
| <b>Huisvesting.....</b>                         | <b>9</b>  |
| Ov & Fiets.....                                 | 12        |
| <b>Studentenwelzijn.....</b>                    | <b>13</b> |
| Studentenwelzijn algemeen.....                  | 13        |
| Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie.....     | 14        |
| Duurzaamheid .....                              | 16        |
| <b>Diensten.....</b>                            | <b>18</b> |
| Diensten algemeen.....                          | 18        |
| Balie.....                                      | 18        |
| Academy.....                                    | 18        |
| Rechtsbureau.....                               | 19        |
| Onderzoeksbureau.....                           | 20        |
| <b>Achterban .....</b>                          | <b>21</b> |
| Leden.....                                      | 21        |
| Algemene Ledenvergadering.....                  | 22        |
| Amsterdamse Kamer voor Verenigingen (AKvV)..... | 23        |
| Internationals.....                             | 23        |
| Introductie periodes.....                       | 24        |
| FeestCommissie.....                             | 24        |
| Interstedelijk Studenten Overleg.....           | 25        |
| Landelijke Studenten Vakbond.....               | 25        |
| Politieke Contacten.....                        | 26        |
| Marketing en Infoteam.....                      | 26        |
| Verkiezingen.....                               | 27        |
| <b>Interne organisatie.....</b>                 | <b>28</b> |
| Constitutieborrel (CoBo).....                   | 28        |



|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Digitale Werkomgeving.....        | 28 |
| Medewerkersbeleid.....            | 29 |
| Professionalisering.....          | 30 |
| Verenigings Commissie (VeCo)..... | 30 |
| Lustrum.....                      | 31 |
| Activobinding.....                | 31 |
| Zoek Commissie.....               | 31 |
| Sollicitatie Commissie.....       | 32 |
| Inwerken B80.....                 | 32 |
| Acquisitie.....                   | 33 |



## Voorwoord

Het jaar is eind 2023, begin 2024, studenten kampen nog altijd met zware schulden, verschrikkelijke huisvesting omstandigheden, onveilige straten onderweg naar huis, studiedruk, armoede, stress, het houdt niet op. Het is een periode waarin alles te winnen valt. Een periode waarin studenten opnieuw de strijdbijl opgraven om tegen studieschuld en oneerlijke behandeling te vechten. Een periode waarin vakbonden voor het eerst in decennia weer ledengroei hebben, een periode waar studie- en studentenverenigingen zich steeds meer (willen) inzetten voor de veiligheid van hun leden. Het is een troebele periode, maar tegelijk een hoopvolle periode, en ondanks alles;

We moeten door.

Beste lezer.

Dit is het beleidsplan van de Amsterdamse Studentenvakbond voor het jaar 2024. Zoals hierboven genoemd valt er veel te winnen, is alles zwaar, maar is er ook een momentum voor grootse veranderingen. Als studentenvakbond willen we onderdeel zijn van deze veranderingen en dit momentum zo goed mogelijk benutten om het leven van studenten te verbeteren. Dit kunnen we niet alleen, dit kunnen we slechts met ons allen.

Dit jaar zal er dan ook veel gefocust worden op het bouwen van een actieve ledenbasis voor ASVA. Vakbonden groeien en het belang van vakbonden wordt steeds weer duidelijker in de Nederlandse bevolking, dit is een moment dat ook ASVA sterk moet benutten. Grootste thema's dit jaar zijn armoede onder studenten, een thema dat in al onze inhoudelijke pijlers verwerkt zit. Sociale en Fysieke veiligheid wordt ook een van onze grotere projecten dit jaar.

Maar dat is niet alles, als ASVA hebben we natuurlijk overal iets over te zeggen. We hopen dat je je kan vinden in onze doelen dit jaar en dat we je mogen zien op de barricades, in ons ledenbestand, op vergaderingen, evenementen en overal elders waar we te vinden zijn.

Namens B79, we hebben u nodig;

Lily George, Ilona Polle, Henk van den Bosch, Quinten Dam

## Onderwijs

### Onderwijs algemeen

Onderwijs is een van de drie grote pijlers van ASVA. Hieronder wordt onderwijs onderverdeeld in mbo, hbo en wo.

Toch kent onderwijs veel overkoepelende onderwerpen, zoals het uitbreiden van stagevergoedingen, democratisering, algehele stigma's en het BSA.

Om de overkoepeling goed te kunnen monitoren, gaat ASVA dit jaar de Onderwijs Denktank opnieuw opzetten. Het streven is om minimaal twee studenten per onderwijstype hierin te hebben. Dat gaat dus om mbo, hbo en wo.

Dit jaar is het tegengaan van stigma's een extra belangrijke focus voor ASVA. Om dit te verwezenlijken willen we actief mbo-studenten werven en gezamenlijk (d.m.v. de Onderwijs Denktank) strijden voor beter onderwijs.

Daarnaast is democratisering van het onderwijs een belangrijk thema aankomend jaar. ASVA krijgt veel geluiden van raden die zich niet gehoord/serieus genomen voelen. Dit gaat in het bijzonder over studenten. Omdat ASVA in de afgelopen jaren het stempercentage op de HvA heeft kunnen verdubbelen, gaan we hier absoluut mee verder. Het is van belang dat studenten een stem krijgen en zich gehoord gaan voelen met de hulp van ASVA dit jaar. Zowel op de HvA, als op andere hogescholen en in het bijzonder op mbo-instellingen.

Voor onderwijs algemeen stellen we de volgende doelen:

- ❖ We gebruiken consistent het woord 'overgang' in plaats van doorstroom, wanneer het gaat over een overgang van mbo naar hbo, of hbo naar wo.
- ❖ We stimuleren hogescholen om alleen stagebedrijven aan te trekken die een stagevergoeding aanbieden.
- ❖ We monitoren of het BSA daadwerkelijk wordt verlaagd en we zetten in op de afschaffing hiervan.
- ❖ We zetten ons in om de aanwezigheidsplicht op onderwijsinstellingen af te schaffen.
- ❖ We willen zoveel mogelijk decanen/raden/cvb's ontmoeten. We stellen als doel dat we van elke onderwijsinstelling, die we vertegenwoordigen, minimaal alle cvb's en overkoepelende medezeggenschapsraden ontmoeten.
- ❖ We zijn actief betrokken bij de verkiezingen op onderwijsinstellingen om het stempercentage te verhogen.

## Onderwijs wo

Onderwijs wo is een brede portefeuille. Omdat er al een vakbond aanwezig is op de VU, focussen wij ons op de UvA. Hiervoor houden we ons bezig met een paar langdurige projecten, terwijl we gelijktijdig ruimte vrijhouden om ad hoc te kunnen anticiperen op gebeurtenissen. Om ons sterker tegenover de UvA te kunnen uitspreken, werken we nauw samen met andere contacten binnen de UvA, zoals de CSR en de studentenassessor.

- ❖ We blijven ons actief inzetten voor een herkansingstermijn waar niet twee maanden tussen het gevolgde vak en de herkansing zit. Hierbij kijken we ook naar de mogelijkheid om het 8-8-4 rooster te veranderen. Hiervoor houden we contact met de CSR om op de hoogte te blijven over de onderzoeken die de UvA naar het 8-8-4 rooster aan het doen is, blijven we onze eigen enquête over het rooster verspreiden en schrijven we een brief met advies over het rooster aan de UvA;
- ❖ We zetten ons in om het BSA af te schaffen op de UvA. Dit doen we door een gesprek met de decanen en de CvB hierover te organiseren;
- ❖ We pleiten voor een nieuwe online omgeving bij de UvA, waarbij alles op één site staat en de mobiele app dezelfde functies heeft als de site. Dit doen we door in gesprek te gaan met de huidige beheerders van de app en site en te lobbyen bij de CvB om extra geld vrij te maken om een betere online omgeving te ontwikkelen.

Goed onderwijs hangt sterk samen met een goede docent. Daarvoor is het belangrijk dat we ons inzetten voor betere rechten voor docenten en een fijne werksfeer. Dit doen we onder andere door Casual UvA te ondersteunen in hun strijd voor betere arbeidsrechten.

- ❖ We onderzoeken in hoeverre de sterke hiërarchie binnen de UvA docenten belemmert in het aankaarten van problemen en het uitvoeren van hun werk. Dit doen we door één evenement met casual UvA te organiseren waarin we informatie opvragen naar dit probleem. Vanuit deze contacten en informatie kunnen we de mogelijkheid onderzoeken een grondiger onderzoek vanuit het onderzoeksbureau te doen.
- ❖ We strijden voor stabiele contracten voor docenten die werken bij de UvA. Dit doen we door een actie te organiseren met Casual UvA.

## Onderwijs hbo

Onderwijs hbo is onze portefeuille waarin het meest, al dan niet alleen, samengewerkt wordt met de Hogeschool van Amsterdam. De laatste jaren is er goed contact geweest met de HvA en het is heel belangrijk om dit te blijven hebben. Waar de HvA terecht kritiek op heeft bij ASVA is dat we te weinig focus hebben op hbo-studenten. ASVA's hbo-focus is de laatste jaren vooral toegespitst op de HvA. Aankomend jaar is het

belangrijk om een bredere focus te krijgen. Zo gaat ASVA zich niet alleen reactief focussen op onderwerpen van de HvA, maar gaan we ons inzetten op samenwerkingen met andere hogescholen in Amsterdam om hbo'ers breed te vertegenwoordigen. Dat betekent dat ASVA aankomend jaar onder andere gaat richten op het aanpakken van bredere projecten/onderwerpen, en het aangaan van samenwerkingen met andere hogescholen en daarbij de samenwerking tussen deze hogescholen actief stimuleren. Later roostering en becijfering blijft een thema waar ASVA aandacht voor blijft houden.

Voor onderwijs hbo wordt dit een cruciaal jaar als het gaat om de zichtbaarheid en bekendheid van ASVA op onderwijsinstellingen. Concreet willen we aankomend jaar de volgende doelen bereiken:

- ❖ We gaan een samenwerking aan met ten minste één nieuwe hogeschool.
- ❖ ~~Om de zichtbaarheid van ASVA op de hbo-instellingen te verhogen, gaan we eens per maand op een hbo-campus staan als aanspreekpunt voor studenten. Hier staan we om ASVA te promoten onder de studenten en actief vrijwilligers en leden te werven.~~

**Met opmerkingen [Hv1]:** Dit is geschrapt omdat het teveel tijd kost, die we nu niet hebben.

Binnen ASVA valt er nog veel te winnen aan hbo-kennis, zo is het een focus dit jaar om meer hbo-studenten te werven en te betrekken binnen ASVA.

- ❖ We blijven aan studieverenigingen vragen onze vacatures te delen in hun nieuwsbrieven.
- ❖ Bij gelijke geschiktheid van kandidaten, gaat de voorkeur uit naar een hbo- of mbo-student.

We zetten ons in voor het versterken van medezeggenschap op hogescholen. Dit bereiken we met de volgende doelen:

- ❖ We zetten ons in om facultaire studentenassessoren aan te stellen op de HvA en zijn actief betrokken bij dit proces.
- ❖ We evalueren, in samenwerking met de studentenassessoren, of zij tijdens hun inwerkperiode voldoende kennis en vaardigheden aangeleerd krijgen om hun werk als studentenassessor goed te vervullen.
  - Hierbij is ASVA bereid om de studentenassessoren waar nodig/kan bij te scholen.
- ❖ We pleiten ervoor dat studenten en medewerkers dezelfde periode van aanstelling hebben in de medezeggenschapsraden en kijken naar de mogelijkheden voor een zittingstermijn voor medewerkers. Dit doen we onder andere door dit minimaal één keer aan te kaarten in de CMR van de HvA.
- ❖ We stimuleren B80 om met het gehele bestuur aanwezig te zijn tijdens het scholingsweekend van de HvA, om de banden tussen ASVA en de HvA te versterken.



## Onderwijs mbo

Onderwijs mbo is het afgelopen jaar het kindje geweest van B78. ASVA is sinds augustus 2023 mbo-studenten formeel gaan vertegenwoordigen, waardoor B79 deze vertegenwoordiging mag gaan opzetten. Om mbo-studenten te vertegenwoordigen is het eerst zaak dat zij weten dat wij hen vertegenwoordigen.

Daarom is het op korte termijn van belang dat wij contact gaan leggen met mbo-scholen in Amsterdam en actief mbo-studenten targeten met campagnes om hen te informeren wat ASVA is en hoe wij hen kunnen helpen.

Op langere termijn is het doel dat wij een SWO, of vergelijkbare vorm van afspraken aangaan met een mbo-instelling. Daarnaast moet ASVA intern ook gaan inzetten op een betere vertegenwoordiging van mbo-studenten.

Zo wordt er minimaal één mbo-student geworven voor de ZoekCo én de SoCo, stellen we vacatures open voor mbo-studenten en maken dit actief kenbaar. Waarbij bij gelijke geschiktheid van kandidaten de voorkeur uitgaat naar een hbo- of mbo-student. En om het stigma over mbo-studenten tegen te gaan, gaat ASVA zich inzetten op het pleiten van vertegenwoordiging bij onze achterban.

- ❖ We leggen contact met mbo-scholen in Amsterdam.
- ❖ We informeren mbo-studenten over ASVA.
- ❖ We lobbyen voor een SWO bij mbo-instellingen.

## Huisvesting

Hoewel de woningnood afgelopen jaar iets is afgenomen is de wooncrisis nog niet voorbij. Sterker nog, de verwachting is dat de woningnood in de komende jaren enorm zal stijgen.<sup>1</sup> Huisvesting zal dus voor de komende jaren een belangrijk thema worden voor ASVA. De doelen voor huisvesting zijn onderverdeeld in kwantiteit en kwaliteit, want het is belangrijk dat zodra een student een woning heeft, diegene ook een redelijke kwaliteit van wonen heeft.

Dit jaar is daarnaast ook een transitiejaar voor ASVA. Vorig jaar werd duidelijk dat het convenant studentenhuysvesting officieel van de baan was. Dit heeft de positie van de student ten opzichte van de andere partijen verslechterd. Daarnaast werd ook de samenwerking tussen ASVA en De Key beëindigd. Deze opzegging heeft voor ASVA grote financiële gevolgen, maar ook de relatie van De Key en ASVA moet hierdoor opnieuw uitgevonden worden.

### Kwantiteit

Het grootste probleem is het tekort aan studentenhuysvesting. Onder andere door de grote groei van de universiteiten is de druk op de woningmarkt toegenomen. Dit heeft als gevolg dat Nederlandse studenten steeds vaker thuis blijven wonen en dat internationale studenten vaak het slachtoffer zijn van uitbuiters en oplichters. Het op jezelf wonen is een zeer waardevolle ervaring voor studenten en zou veel toegankelijker moeten zijn. Omdat de situatie zo schrijnend is, zet ASVA zich ook af en toe in voor middelen die op het eerste gezicht niet populair zijn, zoals het aanbieden van hostels aan internationale studenten. Maar soms is het belangrijker dat studenten in ieder geval een plek hebben waar ze zich kunnen registreren.

Net als vorig jaar zetten wij ons in om de leegstand in Amsterdam te bestrijden. Amsterdam is sinds kort begonnen met het strengste anti-leegstandsbeleid dat er is.<sup>2</sup> Veel leegstand wordt echter niet snel opgemerkt. Hier liggen veel kansen.<sup>3</sup> Ook zullen wij de kraakbeweging in Amsterdam ondersteunen. Dit doen we door:

- ❖ De anti-leegstandsubsidie voort te zetten voor projecten die leegstand tegengaan;
- ❖ Adverteren voor en verwijzen naar kraakspreekuren;
- ❖ Kritisch te zijn op het leegstandsbeleid van de gemeente Amsterdam en de repressie tegenover de woon- en kraakbeweging. Hier spreken we ons over uit in de media, bijvoorbeeld door een opiniestuk te schrijven hierover.

<sup>1</sup> <https://www.kences.nl/nieuws/nederlandse-student-steeds-minder-vaak-op-kamers/>

<sup>2</sup> <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2476635-strengere-regels-moeten-leegstand-terugdringen-dit-huis-is-al-30-jaar-niet-bewoond>

<sup>3</sup> <https://www.parool.nl/amsterdam/woningnood-in-amsterdam-al-jaren-staan-er-10-000-woningen-leeg-in-de-stad-b6a34bbe/?referrer=https://www.google.com/>

- ❖ We pleiten bij de gemeenteraad voor een uitbreiding van de bestaande regels rondom de zelfbewoningsplicht.

Internationale studenten zijn een groot deel van de mensen die bij ASVA terechtkomen op gebied van huisvesting. Internationale studenten worden slecht voorbereid op de Nederlandse woningmarkt en hebben weinig mogelijkheden.

- ❖ We maken tijdens de prioriteringsafspraken afspraken met de universiteiten om tijdens elk contact met internationale studenten duidelijk te maken hoe lastig het is om een woning te vinden in Amsterdam.
- ❖ We onderzoeken hoe internationalisering niet ten koste hoeft te gaan van kansen van Nederlandse studenten op de woningmarkt.
- ❖ We pleiten bij de gemeente Amsterdam om een oplossing te vinden voor de registratie van internationale studenten, die geen legale huisvesting kunnen vinden.

Hoewel het Convenant Studentenhuisvesting niet uit de dood zal herrijzen, zetten wij ons in om studentenhuisvesting toch op de kaart te krijgen in Amsterdam.

- ❖ We gaan in de gemeentepolitiek lobbyen voor het tot stand komen van streefcijfers voor studentenhuisvesting;
- ❖ We blijven betrokken bij het opstellen van de prioriteringsagenda, waar we ons hard maken voor het prioriteren van betaalbare, toegankelijke, veilige, duurzame en bereikbare studentenhuisvesting.

Het samenwerken met onderwijsinstellingen, woningcorporaties, vakbonden, actiegroepen en andere organisaties is erg belangrijk. Dit is voor ASVA een belangrijke bron van informatie en zijn goedkope middelen om aan te wenden.

- ❖ We helpen en ondersteunen WoPro en andere huisvestingsgroepen bij toekomstige protesten en organiseren onze achterban bij acties.
- ❖ We leggen contact met omliggende gemeenten en kijken welke kansen en gevaren daar liggen.
- ❖ We werken samen met LSVb aan hun huisvestingscampagne. We pleiten samen met hen de LSVb voor huurtoeslag voor onzelfstandige kamers.
- ❖ We pleiten met de LSVb voor het verbreden van de huurtoeslag voor studenten die dit nu niet ontvangen en het beperken van de invloed van de WOZ-waarde in het WWS.
- ❖ We ondersteunen de LSVb in hun onderzoek naar toegankelijke woningen en zetten ons in om die te vermeerderen.

**Met opmerkingen [Hv2]:** Deze campagne is er niet meer.

**Met opmerkingen [Hv3]:** Er is een doel bij DID geschrapt, dit komt gedeeltelijk terug bij huisvesting, dus dat hebben we op deze manier geformuleerd.

## Kwaliteit

Onder kwaliteit valt een breed scala aan onderwerpen. Zo gaat het over de sociale veiligheid, toegankelijkheid en sociale cohesie bij studentenwoningen. Omdat iedere woning anders is, spelen hier ook verschillende problemen.

Wij pleiten voor betere (sociale) veiligheid op campussen van woningcorporaties. Dit willen we als volgt bereiken:

- ❖ We gaan meer inzetten op het promoten van het meldpunt onveilig wonen;
- ❖ We blijven in contact staan met bewonerscommissies en huurdersverenigingen en ondersteunen hen in de dingen die zij organiseren.
- ❖ We onderzoeken hoe we brandveiligheid van tijdelijke woningen op de agenda van de gemeenten kunnen zetten.
- ❖ We benadrukken het belang van veiligheidsmaatregelen op campussen, bij woningcorporaties en de gemeenten.

Ook dit jaar zetten we ons opnieuw in op community-building. Bij het sluiten van de campus bij Zeeburg bleek dat dit een element was die bewoners belangrijk vonden om te behouden.

- ❖ We sporen woningcorporaties aan om lokale initiatieven te ondersteunen en te faciliteren.
- ❖ We helpen bij het opzetten en ondersteunen van bewonerscommissies. Dit kan door middel van trainen, promoten etc.

We zetten de campagne door om studenten te informeren over hun huurrechten. De samenwerking met Stichting !Woon is hier effectief in.

- ❖ We organiseren meerdere evenementen in samenwerking met Stichting !Woon om studenten te informeren en te helpen. Hierin kijken we naar verschillende doelgroepen, zoals internationals, hbo-studenten of studenten die vragen hebben over toegankelijke woningen.
- ❖ We blazen het account @kutkamers nieuw leven in en informeren studenten via dit platform over hun rechten.

We zetten opnieuw in voor betere registratie van internationale studenten:

- ❖ We informeren internationale studenten zo goed mogelijk over alle opties die zij hebben.
- ❖ We proberen hospitaverhuur te promoten onder studenten.
- ❖ We pleiten opnieuw bij de Gemeente om het aantal ingeschrevenen per adres te verhogen van 2 naar 3.

## Ov & Fiets

Het openbaar vervoer wordt steeds belangrijker voor de bewegingsvrijheid van studenten. Studenten wonen steeds vaker ver van hun studie af. Daarnaast stijgen de lonen niet gelijk aan de prijzen, waardoor het OV steeds minder betaalbaar wordt voor studenten, die vaak een minimumloon baan hebben naast hun studie. Zoals altijd ligt het studentenreisproduct ook nu weer onder druk. De Nederlandse overheid wil komend jaar ongeveer een kwart bezuinigen op het studenten OV<sup>4</sup>. Momenteel wordt hier nog 1 miljard voor vrijgemaakt, dit moet volgens het rijk slechts 740 miljoen worden. We willen dit jaar extra investeren in deze pijler omdat we vrezen voor het voortbestaan van het studentenreisproduct en de algemene bewegingsvrijheid van studenten. Intern doen we dit door D/I/D en Studentenhuisvesting meer te betrekken bij deze pijler, vanwege een vaak overlappende strijd. Extern gaan we bezig met het focussen op de problemen en de positie van studenten en benadrukken daarnaast constant dat goed en betaalbaar openbaar vervoer voor iedereen beschikbaar moet zijn.

Concreet hebben we de volgende doelen:

- ❖ We ondersteunen acties en zijn aanwezig bij informatieavonden over (studenten-)OV.
- ❖ We lobbyen bij de LSVb om meer aandacht te besteden aan dit onderwerp op landelijk niveau.
- ❖ Wanneer nodig zullen we actievoeren tegen het inperken van het OV voor studenten, zoals: het weren van studenten in de spits of het weghalen van het studentenreisproduct.
- ❖ Indien er plannen zijn om het OV in Amsterdam te beperken, zetten wij ons in om besparing op al moeilijk bereikbare buurten tegen te gaan.
- ❖ We lobbyen voor een reisproduct voor internationale studenten. Dit doen we samen met de internationals commissie.

---

<sup>4</sup> Jan Benjamin. "Ov vreest fors lagere vergoeding van het Rijk voor studentenvervoer". *NRC.nl*, september 21, 2023.

## Studentenwelzijn

Studentenwelzijn is een onderwerp dat de afgelopen jaren steeds vaker een onderwerp van gesprek is bij studentenbelangenorganisaties en bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tijdens corona, en in de nasleep hiervan, is gebleken dat het niet goed gesteld is met het welzijn van studenten. Of dit nu gaat om mentale gezondheid, financiële stabiliteit, of de inclusiviteit van het onderwijs.

De afgelopen jaren is deze pijler binnen ASVA dan ook groter en professioneler geworden. De pijler is gesplitst in drie portefeuilles: Studentenwelzijn algemeen; Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie (DID) en Duurzaamheid.

### Studentenwelzijn algemeen

Als studentenvakbond is zorg voor onze leden en studenten in het algemeen een belangrijk doel. Een onderdeel van deze zorg valt onder 'studentenwelzijn'. Verschillende vormen van stress, levensomstandigheden en materiële omstandigheden beïnvloeden al jaren het welzijn van de Amsterdamse studenten. Thema's die onder dit punt vallen zijn: sociale veiligheid, fysiek welzijn, mentaal welzijn en studentenarmoede. Als ASVA willen we dit jaar ons hard inzetten op studentenarmoede, dit betekent dat we studentenarmoede meer op de voorgrond van ons beleid plaatsen.

De afgelopen jaren is de financiële druk voor veel studenten enorm gestegen: inflatie, huurprijzen, vervoersprijzen etc. zijn hier een oorzaak van. Ook hebben we gemerkt dat veel van onze andere thema's gelinkt zijn aan een financieel aspect. Bijvoorbeeld: studiedruk wordt versterkt door de studieschuld die oploopt elk jaar dat je studeert, gebrek aan een uitgebreide zorgverzekering zorgt dat je minder snel naar de huisarts gaat. Door groots in te zetten op studentenarmoede hopen we het meest effectief het studentenwelzijn te verbeteren.

Een ander groot punt voor deze portefeuille is sociale veiligheid binnen studie- en studentenverenigingen. Hiervoor zullen we innig samenwerken met de Achterban portefeuille, die op dit thema al erg actief is. Daarnaast attenderen wij de UvA en de HvA actief op hun wettelijke zorgplicht.

Voor al onze thema's zullen we de contacten die ASVA heeft met onderwijsinstellingen, de gemeente Amsterdam en andere vakbonden inzetten en waar nodig nieuwe contacten leggen.

Studenten komen vaak moeilijk rond. Daarom zetten wij ons in voor de volgende doelen:

- ❖ We agenderen bij besturen van onderwijsinstellingen hoe de financiële situatie van studenten invloed heeft op hun welzijn.
- ❖ We werken samen met externe organisaties zoals FNV Young & United om de financiële situatie van studenten te verbeteren. Dit kan zijn in de vorm van campagne voeren of evenementen organiseren.

- ❖ We blijven ons inzetten voor gratis menstruatieproducten op onderwijsinstellingen.
- ❖ We maken gebruik van onze contacten bij de gemeente om te lobbyen om meer steunfondsen beschikbaar te stellen voor studenten, zoals de stadspas of de voedselbank.
- ❖ We pleiten voor een verhoging van het profileringsfonds. Dit is het fonds waar studenten aanspraak op kunnen maken bij onder andere ziekte, zwangerschap, een fysieke beperking, maar ook worden hier de bestuursbeurzen van betaald. Daarom werken we hiervoor samen met de AKvV en medezeggenschapsraden.

Sociale veiligheid is een belangrijk, maar soms onderbelicht onderwerp binnen onderwijsinstellingen of verenigingen. Daarom zetten we ons in voor het volgende:

- ❖ ASVA streeft ernaar een centrale klachtencommissie op te zetten voor studieverenigingen aan de UvA, in samenwerking met de UvA.
- ❖ We gaan een werkgroep opzetten die signalen over misstanden voor ons kan opvangen op onderwijsinstellingen.
- ❖ We wijzen lidverenigingen actief op een sociaal veiligheidsbeleid. Dit doen we door na te gaan welke lidverenigingen geen vertrouwenspersonen of gedragscode hebben, en deze verenigingen waar nodig hulp aan te bieden.

Het lijkt ieder jaar slechter gesteld te zijn met de mentale gezondheid van studenten. Dit is iets dat ASVA niet kan negeren. We zetten ons dit jaar daarom in voor het volgende:

- ❖ We werken samen met onderwijsinstellingen om de mentale gezondheid van studenten te verbeteren. Dit doen we bijvoorbeeld door actief aanwezig te zijn op de kennissessies studentenwelzijn van de UvA, of door bewustzijn over mentale gezondheid te integreren in het onderwijs.
- ❖ We organiseren ten minste twee evenementen met als doel de mentale gezondheid van studenten te bevorderen. Hier zetten we in op preventie.

Iedere student heeft recht om te wonen in een veilige omgeving.

- ❖ We zetten ons in om de veiligheid in en rond studentencampussen te verbeteren. Hiervoor werken we samen met Studentenhuisvesting.

## Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie

Nederland is een land met een koloniale historie.<sup>5</sup> Een logisch gevolg hiervan is dat racisme, onderdrukking en een koloniale mindset doorwerkt in de plekken van de maatschappij, zo ook in het onderwijs. Daarnaast valt er op andere plekken, zoals bijvoorbeeld (fysieke) toegankelijkheid en gendergelijkheid, nog veel te winnen. Als vakbond vinden we het belangrijk dat onderwijsinstellingen een veilige plek zijn voor al

---

<sup>5</sup> Die nog altijd niet over is, denk bijvoorbeeld aan de Caribische eilanden.



hun studenten en dat ze studenten steunen en onderwijzen op een manier die hen helpt een betere toekomst te creëren. Dit is de eerste pilaar van deze portefeuille.

### **Intern**

Intern hebben we bij ASVA daarnaast nog veel werk te doen om een inclusievere vakbond te zijn. Het intern zorgen voor een betere representatie van de samenleving en het faciliteren en leren van kennis aan onszelf en onze achterban is de tweede pilaar van de portefeuille. Belangrijk is om deze twee pilaren allebei evenveel gewicht te geven. Als vakbond vinden we namelijk dat 'lead by example' een goede manier is om onze doelen te bereiken.

Concreet willen we de volgende doelen bereiken:

- ❖ We schrijven een visiestuk over wat we bedoelen met 'dekolonisatie' om dit duidelijker te maken voor onszelf en externe partijen.
- ❖ Iedereen die aan deze portefeuille deelneemt (medewerkers, bestuur en vrijwilligers) moet een externe diversiteit- en inclusietraining volgen. Dit vindt zo snel mogelijk na het instemmen van dit beleidsplan plaats
- ❖ We zetten minimaal één vrijwilligersproject op waar we vrijwilligers uit een vrijwilligerspool vragen zich in te zetten voor dit onderwerp.
- ❖ We werven meer vrijwilligers voor deze portefeuille. Belangrijk hier is om in te zetten op meer mbo-vrijwilligers.
- ❖ We organiseren geen evenementen in locaties die fysiek ontoegankelijk zijn, tenzij echt niet anders kan. We communiceren in geval van onmacht altijd waarom we een event niet op een toegankelijke locatie kunnen organiseren
- ❖ Bij samenwerking met andere partijen benadrukken we het bovenstaande punt tijdens het organiseren van evenementen.

### **Extern**

Een onderwijsinstelling meent een kennisinstelling te zijn waar studenten opgeleid worden tot professionals. Op het gebied van Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie lijkt het de hogescholen daarentegen nog niet te lukken deze kennis zelf toe te passen en/of over te brengen. Zo zit het onderwijs nog vol met sporen van het koloniale verleden, zijn collegegebouwen onvoldoende toegankelijk, is het inclusief maken en houden van een onderwijsinstelling geen prioriteit, denk bijvoorbeeld aan de stilte- en gebedsruimten, en denken onderwijsinstellingen nog steeds seculier te kunnen zijn, waar Christelijke feestdagen uitgebreid gevierd worden.

Het is daarom belangrijk om in te zetten op externe samenwerkingen die bijdragen aan inclusievere onderwijsinstellingen en het studentenleven. De CMR van de HvA heeft vorig jaar een keti-koti-dialogoos tafel georganiseerd, waar ASVA een enorme toevoeging had kunnen zijn. Dit is dan ook iets waar we in 2024 aan bij willen dragen. Om dit verder uit te breiden gaan we contact leggen met de HvA- en UvA-platformen

om dit een terugkerend thema te laten zijn. Het is in het kader van diversiteit ook zaak dat ASVA zich naast wo en hbo, zich ook zo veel mogelijk op mbo focust. Wanneer er een samenwerking loopt met een mbo-instelling, kunnen we concretere afspraken maken over welke evenementen we kunnen organiseren op alle onderwijsinstellingen. Concreet gaan we het volgende doen:

- ❖ Platformen van de HvA en UvA benaderen om de handen ineen te slaan voor evenementen op het gebied van Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie.
- ❖ Onderwijsinstellingen stimuleren om onderzoek te doen naar het eigen koloniale verleden en daarbij als doel het dekoloniseren van het onderwijs.
- ❖ UvA is bezig met een onderzoek naar het eigen koloniale verleden, de uitkomsten hiervan gaat ASVA opvragen en oordelen of er meer actie nodig is.
- ❖ We gaan een nauwe samenwerking aan met SRVU en SJP op het gebied van Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie.
- ❖ Overleggen organiseren met andere studentenbonden over dekolonisatie, denk aan de decolonization club.
- ❖ ~~Inzetten op het informeren van personen zonder een beperking, hoe het is om elke dag te moeten leven met een beperking. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van korte video's of informatieavonden over dit onderwerp.~~

**Met opmerkingen [Hv4]:** Is momenteel de capaciteit niet voor en dit onderwerp komt gedeeltelijk terug bij huisvesting. Dat is voldoende ons inziens.

## Duurzaamheid

Duurzaamheid is een belangrijk thema voor studenten. Studenten over heel het land komen massaal in actie omwille van een schonere toekomst. ASVA erkent daarom ook het belang van dit thema en de verantwoordelijkheid die we als studentenbelangenvertegenwoordigers hebben. Om deze reden is er op de ALV van 4 april 2023 een visiedocument over duurzaamheid ingestemd dat een aantal speerpunten vastlegt voor ASVA op lange termijn. Zo zal ASVA actief deelnemen aan de transitie naar een duurzame toekomst, spelen we een rol in de kennisoverdracht naar en tussen interne en externe partijen en ondersteunen we actievoerders in hun strijd voor een duurzame toekomst.

Wegens het belang van een duurzame toekomst zijn er veel organisaties die als doel hebben om deze transitie te verwezenlijken. ASVA zal komend jaar dan ook veel met externe organisaties willen samenwerken om beleid, van bijvoorbeeld onderwijsinstellingen, te vergroenen. Zo zullen we bijvoorbeeld in samenwerking met Plant Based Treaty pleiten voor goedkope veganistische maaltijden in de UvA. Verder kunnen we het beleid van onderwijsinstellingen proberen te verduurzamen door in samenwerking met medezeggenschapsraden (ongevraagd) advies te geven. Uiteraard zullen we ook kritisch moeten zijn op ons eigen beleid. Daarom delen we de beleidsdoelen op in interne en externe doelen:

Wij willen dat ASVA een voorbeeld is voor intern duurzaam beleid. Daarom komen we met de volgende doelen:



- ❖ We blijven voor de wekelijkse middaglunch voor medewerkers alleen maar veganistisch eten kopen.
- ❖ We streven ernaar om minder voedsel te verspillen. Dit doen we onder andere door meer eten weg te geven aan medewerkers wanneer het over de datum dreigt te gaan.
- ❖ We streven ernaar om minder fysiek promotiemateriaal in te kopen en deze efficiënter te gebruiken.

Wij ondersteunen organisaties die pleiten voor groen beleid op de onderwijsinstellingen. Concreet willen we het volgende bereiken:

- ❖ We promoten de duurzaamheidssubsidie van ASVA bij lidverenigingen.
- ❖ Voor de portefeuille duurzaamheid werken we veel samen met externe organisaties zoals Plant Based Treaty, Green Offices en ORCA. Er zal minimaal één activiteit georganiseerd worden met het thema duurzaamheid.
- ❖ We blijven (ongevraagd) advies geven aan onderwijsinstellingen in samenwerking met medezeggenschapsorganen, om de duurzaamheid op onderwijsinstellingen te bevorderen.
- ❖ We pleiten voor het breken van de banden met de fossiele industrie op onderwijsinstellingen.

## Diensten

### Diensten algemeen

Van oudsher bestaat ASVA uit twee takken, de diensten en de politieke tak. De dienstentak faciliteert 'ledendiensten' aan individuele leden en lidverenigingen. De diensten zijn een goede manier om studenten direct bij te kunnen staan, ASVA naamsbekendheid te geven en nieuwe leden voor de vakbond te werven. Diensten en ledenbinding gaan hand in hand, veel studenten en verenigingen melden zich aan voor de ledendiensten. Het is vervolgens onze taak ze actief betrokken te houden bij de vakbond.

'Diensten algemeen' is het overkoepelend orgaan van alle ledendiensten. De grote ledendiensten – rechtsbureau, academy, uitleen, fietsverkoop, zullen apart worden toegelicht in de kopjes hieronder. Voor diensten algemeen hebben we de volgende concrete doelen:

- ❖ We promoten minstens 1x per maand de diensten, dit kan op sociale media, maar ook fysiek op een onderwijslocatie.
- ❖ We promoten de duurzaamheidssubsidie.
- ❖ We zijn strenger op dat ledendiensten alleen toegankelijk zijn voor leden.
- ❖ We bedenken minimaal twee extra diensten.
- ❖ We blijven proactief ideeën ophalen bij andere portefeuilles voor nieuwe ledendiensten.

### Balie

De studentenbalie van ASVA is vorig jaar van Codex overgestapt op Congressus. Dit biedt veel kansen, zoals het kunnen documenteren welke leden zich aanmelden bij ASVA. Dit kan dan gaan over de onderwijsinstelling, faculteit en opleiding waar diegene vandaan komt. En ook hoe zij ASVA hebben weten te vinden. Wij hopen de kansen met dit nieuwe ledensysteem dit jaar verder te verkennen. Concreet zetten we in op de volgende doelen:

- ❖ We gebruiken het ledenportaal op de site om documenten te delen met leden.
- ❖ We maken onderscheid tussen verschillende leden op Congressus.
- ❖ We onderzoeken van welke onderwijsinstellingen en faculteiten onze leden komen.

### Academy

De Academy loopt als een trein. Dit komt mede dankzij de huidige organisatorisch medewerker. Omdat hen helaas niet eeuwig kan blijven werken, gaat ASVA dit jaar

werken aan een constructie om te zorgen dat deze kennis en organisatorische vaardigheden blijven bestaan. Daarnaast is de actieve trainerspoule van nu een goudmijn aan mensen die we graag doorgroeimogelijkheden willen geven binnen de Academy. We denken dat het engagement binnen de vrijwilligersgroep dan blijft bestaan. Verder denken we dat het belangrijk is dat de trainerspoule zo veel mogelijk uit mensen bestaat met diverse skills en kennis. Daarom willen we meer inzetten op een diverse trainerspoule. Concreet willen we de volgende doelen bereiken:

- ❖ Tijdens de wervingsperiode werven wij minimaal één hbo'er en één wo'er.
- ❖ Dit jaar vormen we een visie op hoe de Academy mbo-studenten kan gaan laten participeren.
- ❖ We willen de leerlijn medezeggenschap in de gaten houden en waar mogelijk ondersteunen.
- ❖ We willen een leerlijn ALV presidium opzetten.
- ❖ We willen onderwijsinstellingen aansporen om promotie te maken voor de ASVA Academy, gericht op commissies en deelraden.
- ❖ We onderzoeken de mogelijkheden om een speciale commissiedag te organiseren op de HvA, waar gefocust wordt op hoe commissies zichzelf kunnen organiseren en profileren binnen een vereniging.
- ❖ We gaan meer samenwerken met verschillende portefeuilles, zoals Achterban en Studentenwelzijn, als het gaat om het ondersteunen van studie- en studentenverenigingen in hun implementatie van een sociaal veiliger beleid, door middel van trainingen.
- ❖ We gaan een visiedocument schrijven over de ASVA Academy.

## RechtsBureau

Het rechtsbureau is de afgelopen jaren een belangrijke dienst geworden binnen ASVA. Er zijn veel studenten die een beroep op onze rechtsbureau medewerkers doen. Het rechtsbureau is een vrij onafhankelijk orgaan binnen ASVA, waarbij de medewerkers zelfstandig bezig zijn met het oplossen van casussen. Omdat deze medewerkers niet eeuwig kunnen blijven werken bij ASVA, is het van belang om net als bij Academy een constructie te bedenken waar bestaande skills en kennis niet verloren gaan. We focussen daarom op het langer binden van vrijwilligers door meer toekomstperspectief bij ASVA te genereren. Bijvoorbeeld door bij het vrijkomen van een betaalde rechtsbureau functie, voorrang te geven aan onze eigen rechtsbureau vrijwilligers.

Concreet zetten we in op de volgende doelen:

- ❖ We onderzoeken de mogelijkheid om minimaal één nieuw langlopend project op te starten dat vergelijkbaar is met de energietoeslag.
- ❖ We promoten onze functies bij het rechtsbureau bij mbo- en hbo-studenten. Dit doen we door op alle evenementen die wij organiseren op de HvA, het



rechtsbureau te promoten. Voor Mbo, bieden we deze dienst aan door in contact te komen met medezeggenschapsraden.

- ❖ Dit jaar zetten we een structuur op voor het rechtsbureau om kennis en informatie te borgen.

## Onderzoeksbureau

Het onderzoeksbureau van ASVA is een onafhankelijk orgaan. We vinden het belangrijk dat dit ook zo blijft, zodat ASVA een duidelijk en transparant onderzoek kan krijgen i.v.m. het maken van beleid. We willen dan ook graag elk ASVA-lid de mogelijkheid geven een onderzoeksídee aan te dragen. Als portefeuillehouder ondersteunen we met het uitzetten van enquêtes en de onderzoeksresultaten. Ons doel is om eens in de drie weken contact te houden met de medewerker. Verder is vorig jaar de inhoudsbureau vergadering opgezet. Hierbij vergadert het onderzoeksbureau samen met alle andere inhoudelijk medewerkers. Het lijkt ons belangrijk dit overleg aankomend jaar voort te zetten.

Concreet willen we de volgende doelen bereiken:

- ❖ We houden elke twee maanden een inhoudsbureau vergadering.
- ❖ We onderzoeken de mogelijkheid om weer een feedbackcommissie op te zetten. Op dit moment vervult het inhoudsbureau de taak om feedback op elkaars stukken te geven. Echter, meer actieve ASVA leden is meer beter.
- ❖ We bekijken de optie om opdrachten voor lidverenigingen uit te kunnen voeren tegen een vergoeding.
- ❖ Na een nieuw onderzoek worden conclusies die relevant zijn voor ASVA opgenomen in onze visiestukken.
- ❖ We zorgen ervoor dat elk onderzoek een duidelijke impact maakt, door het aan zo veel mogelijk relevante partijen aan de orde te brengen.

## Achterban

Achterban is een belangrijk onderdeel van ASVA. Niet alleen omdat zij ons oor en oog zijn van de gehele studentenpopulatie, maar ook omdat zij ASVA als organisatie relevant maken. Het is dit jaar ons doel om het aantal leden te vergroten en de leden actiever betrokken te houden bij de organisatie. Verder vinden we het belangrijk om een belangrijke speler te zijn binnen het netwerk van relevante organisaties.

## Leden

Een vakbond is in essentie een organisatie die in dienst staat van haar leden. Jarenlang was er de trend dat steeds minder mensen lid waren van een (studenten) vakbond. Deze trend lijkt nu weer te verschuiven. Het is belangrijk dat we als ASVA dit momentum aanpakken om ons ledenaantal te verhogen. Hoe meer leden we hebben, hoe serieuzer onderwijsinstellingen ons nemen. Daarnaast is het belangrijk dat we *actieve* leden hebben. Papierleden zijn handig tijdens onderhandelingen met politiek en onderwijsinstellingen, maar actieve leden dragen de vakbond en zorgen dat we meer en beter werk kunnen leveren. Hierom hebben we de pijler leden opgedeeld in twee subcategorieën; ledenaantallen en actieve leden. Concreet willen we in deze pijlers het volgende bereiken:

### Ledenaantallen

- ❖ We streven naar minimaal 10% groei in onze ledenaantallen. Dit komt in praktijk neer op 130 nieuwe ASVA-leden en 10 nieuwe lidverenigingen.
- ❖ We maken elk bestuurslid verantwoordelijk voor minimaal één faculteit per onderwijsinstelling waarmee we een SWO hebben. Dit bestuurslid focust zich op ledenwerving binnen deze faculteit.
- ❖ We bouwen aan een relatie met de FNV om tips en ondersteuning te krijgen bij het werven van leden.
- ❖ We faciliteren tijdens het HvA introductiefeest de optie om lid te worden tijdens het kopen van een kaartje. Dit lidmaatschap maken we aantrekkelijker door het lage tarief van €10,50 per jaar aan te bieden.

**Met opmerkingen [Hv5]:** Hier is momenteel geen capaciteit voor.

### Ledenbinding/actieve leden

We zetten dit jaar veel in op vrijwilligersprojecten waar mensen zich op projectbasis kunnen inzetten.

- ❖ We faciliteren minimaal één vrijwilligersproject per inhoudelijke pijler.
- ❖ We maken alle organisatorisch medewerkers bewust van het belang van ledenbinding tijdens en na een evenement. Waar nodig faciliteren wij trainingen.
- ❖ We binden de alumnivereniging meer aan ASVA door hen meer financiële verantwoordelijkheden te geven. We maken de alumnivereniging



verantwoordelijk voor het betalen van hun eigen borrels. Daarnaast bieden we alumni de opties om (eenmalig) te doneren aan ASVA.

- ❖ We sturen 6x per jaar een infomail naar al onze leden.

### Zichtbaarheid

Verder is het nodig dat ASVA meer bekend wordt bij Amsterdamse studenten. Dit gaan we doen door zichtbaar te zijn op evenementen, maar ook op de campus.

- ❖ Iedere maand staat er iemand van ASVA op een campus om studenten te spreken. We zijn aan het einde van het jaar minstens 1 keer bij iedere soort onderwijsinstelling aanwezig geweest.
- ❖ We gaan vaker langs bij evenementen om kort ASVA te pitchen. Dit kan onder andere gedaan worden door vrijwilligers.
- ❖ We faciliteren bij ieder evenement een fysiek punt waar studenten lid kunnen worden.

### Lidverenigingen

Een van de meest effectieve manieren om veel studenten te bereiken is door een goede relatie te onderhouden met onze lidverenigingen.

- ❖ We maken minimaal 1x per jaar kennis met **of minstens de helft van** onze lidverenigingen.
- ❖ We maken in de contributie onderscheid tussen grote en kleine verenigingen. Het is belangrijk dat hogere contributies geen drempel gaan vormen voor kleine en startende verenigingen om lid te worden.
- ❖ We stellen als doel dat iedere ALV minstens 5 lidverenigingen aanwezig zijn.
- ❖ We werken meer samen met politieke jongerenorganisaties, mits zij de belangen van onze achterban behartigen.

**Met opmerkingen [Hv6]:** Dit is erg tijdrovend, maar op deze manier is het nog ambitieus genoeg.

### Algemene Ledenvergadering

De algemene ledenvergadering (ALV) is het brein van de vereniging. Hier worden ideeën gewogen en acties ondernomen. Daarom is het belangrijk dat deze goed bezocht blijven en dat leden de mogelijkheid krijgen om zich goed voor te bereiden.

- ❖ We besluiten aan het begin de datum, tijd en locatie van de ALV's en zetten die ook op de site.
- ❖ De stukken voor de ALV en het archief zijn te vinden in het ledenportaal op de site.
- ❖ We herzien in samenwerking met het presidium het ALV-reglement.
- ❖ We benadrukken bij medewerkers dat aanwezigheid bij de ALV verplicht is.



- ❖ We stellen als doel dat iedere ALV minstens 5 lidverenigingen aanwezig zijn. We communiceren duidelijk naar lidverenigingen welke onderwerpen relevant voor hen zijn.

## Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKvV)

Van oorsprong zijn ASVA en de AKvV nauw verbonden organisaties. Pas vanaf 2018 is er geen gedeelde bestuurder meer in onze organisaties. De afgelopen jaren bestond de samenwerking uit het elkaar informeren over de werkzaamheden in de organisaties. Ook werd de AKvV bijvoorbeeld gevraagd voor het uitzetten van petitie of het gezamenlijk organiseren van een BVH cursus. Wij hopen dat dit jaar het contact tussen de AKvV en ASVA intensiever wordt. Dit doen we door de volgende zaken te bewerkstelligen:

- ❖ We leveren komend jaar een sollicitant voor de AKvV.
- ❖ We proberen in samenwerking met de AKvV te pleiten voor controle op sociale veiligheid bij (dispuut)ontgroeningen.
- ❖ We organiseren ten minste drie activiteiten samen met de AKvV voor onze gezamenlijke lidverenigingen.

## Internationals

De afgelopen jaren is ASVA steeds meer bezig met de toegankelijkheid voor niet-Nederlandssprekende studenten. Zo is veel van onze externe output nu tweetalig, zoals de content op onze Instagram en website. Verder is er een ASVA internationals committee opgericht. Hierin zitten actieve internationale studenten waarmee eens per twee weken wordt vergaderd. De internationals committee houdt zich onder andere bezig met gratis openbaar vervoer bewerkstelligen voor internationals en vormt een bron van kennis voor ASVA over worstelingen onder studenten. Als laatste stellen we een meerjarenplan op, om internationalisering binnen ASVA geleidelijk te laten verlopen. Hierin wordt duidelijk beschreven welke functies door internationale studenten kunnen worden uitgevoerd en hoe ASVA zich kan voorbereiden op inclusiever maken van de organisatie voor internationals.

### Intern

De interne internationalisering van ASVA is een veelbesproken onderwerp waar we actief input van medewerkers hebben gevraagd. Concreet zijn we tot de volgende doelen gekomen:

- ❖ We gaan een meerjarenplan schrijven waarin beschreven staat hoe internationale studenten op korte en lange termijn meer betrokken kunnen raken met ASVA.
- ❖ We blijven de trend voortzetten om alle stukken die tijdens de ALV worden besproken in het Engels beschikbaar te stellen.

## Extern

- ❖ We gaan meer samenwerken met de ASVA internationals committee, hiermee zullen we focussen op studentenreisproduct voor internationale studenten.
- ❖ ~~We pleiten voor gratis taalecursussen op universiteiten voor internationals. Hiervoor werken we samen met de SRVU.~~
- ❖ We pleiten ervoor dat internationals ook Nederlandse tracks kunnen volgen. Dit doen we onder andere in de gesprekken met het CvB.
- ❖ ~~We werken meer samen met organisatie voor internationals zoals ESN, organiseren ten minste één evenement in samenwerking met een organisatie voor internationals, zoals het ESN.~~
- ❖ We blijven kritisch kijken naar de beschikbaarheid van Engelse informatie van externe partijen, zoals de gemeente en de universiteit, en lichten deze partijen waar nodig in.

**Met opmerkingen [Hv7]:** Geen tijd voor.

**Met opmerkingen [Hv8]:** Meer vrije invulling voor samenwerking, hoeft geen evenement te zijn, want dat kost meer tijd.

## Introductieperiodes

De introductieperiode is een belangrijk moment voor (aankomende) studenten om kennis te maken met verenigingen, hun onderwijsinstellingen en organisaties zoals de studentenvakbond. ASVA is de afgelopen jaren goed vertegenwoordigd geweest in de introductieperiode, zowel in de voorbereidingen, als op de dagen zelf. Dit willen we dit jaar voortzetten. Concreet hebben we hier de volgende doelen voor:

- ❖ We zetten dit jaar weer een introductiecommissie op, deze commissie zal vóór mei gevormd zijn.
- ❖ We zullen waar mogelijk andere middelen inzetten dan flyers en/of gerichter flyereren, omdat we gemerkt hebben dat het pushen voor stickers en flyereren niet gewerkt heeft en het ook als middel steeds minder mag worden ingezet. Het is echter belangrijk dat ASVA zichtbaar blijft in de introductieperiode.
- ❖ We organiseren dit jaar opnieuw 'De AVTER', het eindfeest voor eerstejaars HvA-studenten.
- ❖ We blijven pleiten bij de HvA voor een introductieperiode georganiseerd voor en door studenten.

## Feestcommissie

De FeeCie is een vrij nieuwe portefeuille. Het doel van de commissie is om feesten te organiseren voor onze achterban. Dit jaar willen we het doel van de Feestcommissie breder trekken door ook casual borrels te organiseren voor ASVA geïnteresseerden en leden.

- ❖ We organiseren minimaal twee feesten, waaronder het Amsterdams Studentengala en het HvA eindfeest;
- ❖ ~~We organiseren iedere maand minstens een open evenement voor leden.~~

**Met opmerkingen [Hv9]:** Hier kunnen meer dingen onder vallen en is het met minder tijd toch haalbaarder.

- ❖ ~~We nodigen leden minimaal eens per twee maanden uit voor een ledenborrel.~~

## Interstedelijk Studenten Overleg

Het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) is het koepelorgaan voor medezeggenschapsraden in het hoger onderwijs. Het ISO heeft veel contact met onder andere het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit maakt het ISO een van de sterkste lobbyorganisaties voor studenten in Nederland. De lidverenigingen van het ISO bepalen de koers die ze gaan varen en ASVA heeft daarom altijd een actieve houding in werkgroepavonden en de algemene vergaderingen van het ISO. ASVA wordt gezien als een van de meest betrokken lidverenigingen van het ISO en ASVA vormt daarmee ook een aanspreekpunt voor zowel de bestuurders als de leden van het ISO.

Een sterke ISO is in het belang van alle studenten. Daarom zetten we in op de volgende doelen:

- ❖ We streven ernaar om aanwezig te zijn op elke werkgroepavond en algemene vergadering, en hebben hier altijd een kritische houding.
- ❖ ~~We nemen deel aan de sollicitatiecommissie of de zoekcommissie van het ISO.~~
- ❖ ASVA neemt een prominente rol op zich in het vormen van samenwerking met raden die het vakbondsgeluid vertegenwoordigen. Deze zal gebruikt worden om gezamenlijk amendementen in te dienen en belangrijke punten voor de AV's voor te bespreken.
- ❖ We moedigen medezeggenschapsraden in Amsterdam aan om betrokken te zijn bij het ISO.

**Met opmerkingen [Hv10]:** Erg tijdrovend en weinig opbrengsten.

## Landelijke Studenten Vakbond

Binnen de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) is ASVA een belangrijke speler. ASVA is de grootste vakbond in de federatie en een kritisch geluid op de ALV. Verder zijn veel actievo's van ASVA betrokken bij de vakbond door deelname in werkgroepen, commissies en op andere manieren. Ook dit jaar proberen wij op deze manier de federatie te ondersteunen.

Dit doen we onder andere door de volgende dingen uit te voeren:

- ❖ We stellen als norm dat we bij alle vergaderingen fysiek aanwezig zijn.
- ❖ We leveren opnieuw minstens 1 afgevaardigde aan iedere werkgroep waar de LSVb ons vraagt leden voor te werven.
- ❖ We dragen op een constructieve manier bij aan het opzetten van een grote landelijke campagne en denken mee hoe dit zal leiden tot het werven van leden voor de lokale vakbonden.



- ❖ We pleiten wederom voor een betere representatie van het hbo. Dit doen we onder andere door tegen stukken te stemmen waar het hbo-geluid ondervertegenwoordigd is.

## Politieke Contacten

ASVA heeft veel contact met de gemeente voor de portefeuilles Studentenhuisvesting en Studentenwelzijn. Aankomend jaar willen we deze contacten versterken en verbreden. Verder werken we zoveel mogelijk samen met externe contacten tijdens lobbyprocessen. Ook tijdens verkiezingen is ASVA veel bezig met politiek, bijvoorbeeld bij het organiseren van een studentendebat.

We zetten ons komend jaar in op de volgende doelen:

- ❖ We maken een duidelijk overzicht van welke politieke contacten ASVA nog niet heeft en wel zou willen, op basis van functie binnen de gemeentepolitiek of andere vormen van politiek.
- ❖ Iedereen op deze lijst wordt minimaal één keer uitgenodigd om kennis te maken met ASVA.
- ❖ We volgen een training lobbyen.

## Marketing en Infoteam

Het Infoteam is belangrijk om informatie vanuit ASVA naar buiten te brengen. Ze informeren leden en niet-leden over wat we doen en presenteren onze stem naar externe partijen. We hebben het afgelopen jaar veel geluiden gehoord dat mensen wel op de hoogte zijn van onze activiteiten maar tegelijkertijd niet weten dat ASVA bestaat. Het is daarom belangrijk om dit jaar hard in te zetten op het zichtbaar maken van ASVA. Daarnaast zetten we dit jaar meer in op beeld en video-content. Als laatste proberen we het Infoteam meer te structureren waardoor het delen en plaatsen van content nog vlugger kan. Concreet hebben we de volgende doelen:

### Zichtbaarheid ASVA

- ❖ We zorgen ervoor dat ASVA duidelijk aanwezig is bij door onszelf georganiseerde evenementen, zodat iedereen zowel ASVA als het evenement onthoudt.
- ❖ We zijn er strenger op dat we genoemd moeten worden bij een samenwerking met andere partijen.
- ❖ We zetten dit jaar meer in op korte video-content.

### Structuur infoteam

Bepaalde onderwerpen zijn niet concreet vastgelegd binnen ASVA. Om meer structuur te krijgen willen we een paar dingen gaan uitschrijven. Als eerste willen we dit jaar een

beleid schrijven over het posten van gesponsorde content. Deze willen we aankomend jaar voorleggen aan de ALV. Verder willen we een strategie bedenken voor nieuwere sociale mediakanalen. Als laatste gaan we meer inzetten op het bewaren van persberichten en bijhouden van de perspublicaties.

- ❖ We bedenken een strategie voor de tot nu toe ondergeschoven sociale mediakanalen: TikTok en LinkedIn.
- ❖ We zorgen voor goede communicatie tussen het Infoteam en de beheerders van verschillende ASVA-accounts zoals kutkamers, actiekamertekort en BSAbolish. Waar mogelijk en gewenst ondersteunt de vormgever de vormgeving op de aparte accounts.
- ❖ We archiveren elk fysiek gepubliceerd persbericht van 2024.
- ❖ We ordenen de perslijst en houden deze goed bij. We presenteren de perspublicaties in ons jaarverslag voor overzicht en transparantie.
- ❖ We maken officiële afspraken over hoe snel persberichten op sociale media moeten worden gezet.

#### Overig

- ❖ We verplichten het aanwezig zijn van een Infoteamlid bij de ZoekCo. Dit omdat het Infoteam zich bezig houdt met promotiemateriaal waarbij in de bestuurswerving veel gebruik van wordt gemaakt.
- ❖ We onderzoeken de meerwaarde van het brengen van persoonlijke verhalen.
- ❖ We houden de marketingstrategie van 2024 up-to-date.
- ❖ We maken een duidelijke doelstelling voor fysieke promotiemiddelen, waarbij we aspecten zoals duurzaamheid en verspreidbaarheid in acht nemen.

## Verkiezingen

In 2024 zijn de Europese verkiezingen. ASVA zet zich in om studenten zo veel mogelijk te informeren en activeren om te gaan stemmen. Hierbij zijn we ons bewust dat mbo-studenten vaak minder stemmen. We zetten ons daarom extra in om deze groep te bereiken. Verder werken we samen met verschillende bonden via de LSVb verkiezingswerkgroep. Dit kan handig zijn om samen acties te ondernemen of van elkaar te leren.

Concreet zetten we in op de volgende doelen:

- ❖ We voeren campagne om studenten te motiveren te stemmen voor de Europese Verkiezingen. We zullen bij deze campagne video's opnemen om studenten te informeren over hun stemrecht en de noodzaak om te stemmen.
- ❖ In deze campagne zal ook expliciet rekening gehouden worden met het bereiken van mbo-studenten.
- ❖ We werken samen met externe organisaties om een evenement op te zetten rondom de Europese Verkiezingen.



- ❖ We blijven pleiten bij de gemeente voor meer stembureaus in onderwijsinstellingen.

## Interne organisatie

### Constitutieborrel (CoBo)

De constitutieborrel voor B80 is op het moment van schrijven nog een verre toekomst, maar toch is het handig om een goede voorbereiding te hebben. De afgelopen CoBo waren enkele problemen met het vinden van een locatie en dat proberen we in het vervolg te voorkomen.

- ❖ Het oude bestuur regelt in de zomervakantie een datum en locatie voor de CoBo. Het nieuwe bestuur is vrij hiervan af te wijken, maar zodoende is er in ieder geval een goede locatie gewaarborgd.
- ❖ De adressenlijst wordt aangevuld en geactualiseerd. Er wordt duidelijk aangegeven welke personen niet vergeten mogen worden.
- ❖ De Drive wordt aangevuld met de begroting van het afgelopen jaar en het witboek wordt geactualiseerd.

### Digitale Werkomgeving

Digitale werkomgeving is voor ASVA een belangrijke portefeuille als het gaat om hoe we intern samenwerken, communiceren naar buiten en leden/sollicitanten binnenhalen. Omdat de digitale werkomgeving de afgelopen jaren nogal wat verhuizingen heeft gehad, is het extra belangrijk om hier in 2024 scherp op te letten. Dit gaan we onder andere doen door intern kritisch te kijken naar de G-schijf en haar een plek geven op de Drive, contact goed te laten verlopen met medewerker systeembeheer en facility services, en door extern te kijken naar een opleiding die ons eventueel kan helpen met het verbeteren van de veiligheid binnen ASVA.

Zo zijn de doelen voor Digitale werkomgeving in 2023:

#### Extern

- ❖ We gaan actief opleidingen benaderen die wij vragen om te solliciteren voor webdeveloper, hierbij letten wij op de diversiteit binnen ASVA.
- ❖ ~~We onderzoeken de mogelijkheid om een Hackathon te organiseren.~~

**Met opmerkingen [Hv11]:** Is niet noodzakelijk en erg tijdrovend.

#### Intern

- ❖ De G-schijf is in 2024 volledig gemigreerd naar de Google Drive.
- ❖ We onderzoeken of het mogelijk is om de server werkende te krijgen.
- ❖ We komen af van de onnodige apparatuur.
- ❖ We kijken naar andere, veiligere opties voor Google Drive.

## Website

De website wordt in 2024 geschaald onder Digitale Werkomgeving. Wij merken dat het een logische stap is om de website hieronder te schalen, aangezien alle digitale werkzaamheden dan onder één verantwoordelijkheid vallen.

Voor de website zijn de volgende doelen opgesteld:

- ❖ We verbeteren de toegankelijkheid van de Engelse website en kijken naar de toegankelijkheid van de Engelse spraakcomputer.
- ❖ We onderzoeken de mogelijkheden om het inlogstelsel te verbeteren.
- ❖ We publiceren foto's, ALV-stukken en -agenda's op de ledensite.
- ❖ Het kopje 'vacatures' wordt meer zichtbaar gemaakt op de homepage van ASVA.
- ❖ De ASVA-website geeft informatie over wat het betekent om actief lid te worden.
- ❖ De website krijgt een pagina met ASVA's standpunten en visies op een rij.
- ❖ We zijn bezig met het creëren van een donatieknop.
- ❖ Het toevoegen van een pagina met doorverwijfsfunctie naar andere websites en handige links (zoals wtfmoetikstemmen en startjestudentenleven.nl).

## Medewerkersbeleid

Binnen ASVA is een groot aantal medewerkers actief. Naast dat er algemene werknemersafspraken zijn, is het belangrijk om de cultuur op de werkvloer in acht te nemen.

Zo gaat het bestuur elk MO actief uitvragen of de medewerkers nog iets nodig hebben op het gebied van fysieke werkomgeving en worden vrijwilligersuren bijgehouden. Om te zorgen dat medewerkers hun vrijwilligersuren kunnen gebruiken, zorgt het bestuur ervoor dat er voldoende momenten zijn waar zij hun vrijwilligersuren aan kunnen besteden. Verder is het belangrijk dat alle medewerkers aan het begin van het jaar gezien en gesproken worden. In september 2023 bleek dit uiterst effectief en wenselijk. Het is belangrijk om dit vol te houden. Dat betekent dat er in totaal drie keer een medewerkersgesprek zal plaatsvinden: in september/oktober, januari/februari, april/mei. Onder andere deze afspraak gaat leiden tot een betrokken bestuur en een goede werksfeer.

Andere doelen voor dit jaar zijn:

- ❖ Dit jaar monitort de vicevoorzitter vrijwilligersuren actief.
- ❖ We streven ernaar om ~~iedere maand~~ ieder kwartaal een opruim- en schoonmaakdag te organiseren waar medewerkers hun vrijwilligersuren aan kunnen besteden.

**Met opmerkingen [Hv12]:** Iedere maand is niet per se nodig, dus ook tijdbesparend.



- ❖ De vicevoorzitter plant in het begin van het jaar (september) kennismakingsgesprekken in waar medewerkers kennis kunnen maken met hun nieuwe verantwoordelijke.

## Professionalisering

Deze portefeuille is slechts een jaar jong en wordt gebruikt om enkele kleinere projecten te monitoren. Vorig jaar bestond het voornamelijk uit het financieel plan en het wijzigen van de statuten. Dit jaar bestaat het uit wat kleinere projecten en hebben we de portefeuilles Procesmanagement Beleidsplan en Kaderbeleidsplan ook onder deze koepelportefeuille gebracht. Zodra de meeste doelen bereikt zijn, proberen we de kleinere taken onder te brengen bij andere portefeuilles of bij een functie. Zodoende zal aan het einde van het jaar deze portefeuille overbodig worden.

Concreet willen we de volgende doelen bereiken:

- ❖ We controleren of het uit te voeren beleid van ASVA in overeenstemming is met de lange termijn stukken, zoals het ASVA Transitie Plan en de visiestukken.
- ❖ We controleren opnieuw dat iedere portefeuille voorzien wordt van een subbegroting, om zo meer duidelijkheid te scheppen waar het begrootte geld aan besteed kan worden.
- ❖ We gaan het Huishoudelijk Reglement herzien.
- ❖ We gaan het ALV-reglement herzien.
- ❖ Alle visiestukken die nog niet af of geschreven zijn, zullen afgemaakt worden.

## Verenigings Commissie (VeCo)

Onze verenigingscommissie slaagt er elk jaar weer in om leuke activiteiten te plannen. Zo is het activoweekend een terugkerend succes. Daarnaast organiseert de VeCo door het jaar heen nog meer leuke activiteiten, zoals in 2023 Friendsgiving en verzorgt de VeCo het eten na elk medewerkersoverleg. Omdat de VeCo veel dingen doet, is het onwenselijk om harde afspraken te maken over wanneer bijvoorbeeld de Insider uitgestuurd wordt. Daarnaast willen we de VeCo-activiteiten zo inclusief mogelijk maken en zorgen dat iedereen een kans heeft om mee te doen met een Activoweekend of een andere grote activiteit. Zo willen we het mogelijk maken om een kleine donatie te geven voor de mensen die het minder gemakkelijk kunnen betalen. Concreet willen we de volgende doelen bereiken:

- ❖ Er zullen in 2024 in plaats van zes maar vier uitgaven uitkomen van de Insider.
- ❖ We maken het mogelijk voor activo's om in solidariteit meer uit te geven voor VeCo activiteiten, zodat activo's die het minder breed hebben ook mee kunnen.
- ❖ We vragen actief aan de genodigden wat zij nodig hebben om de activiteit toegankelijk te maken.

## Lustrum

Volgend jaar bestaat ASVA 80 jaar. Daarom is het tijd voor een 16e lustrum. Om op tijd te beginnen, is het belangrijk dat er al vóór september 2024 een Lustrum commissie is ingesteld én een lustrumplan is opgesteld. Verder merken we dat de documentatie van het vorige lustrum niet te vinden is en/of overige documentatie verspreid is. Hierom willen we een integraal witboek maken voor deze portefeuille.

- ❖ We zullen rond april 2024 een lustrumcommissie opstellen die zich bezighoudt met de organisatie van het aankomende lustrum.
- ❖ We zullen dit jaar een integraal lustrum Witboek maken, zodat volgende besturen een opzet hebben voor de organisatie van een volgend lustrum.

## Activobinding

'Activo's' is de term die we gebruiken voor leden die *actief*lid zijn bij ASVA. Dit betekent dat ze bijvoorbeeld deelnemen aan commissies, vrijwilliger zijn, aanwezig zijn op ALV's, naar evenementen van ASVA komen of zich op een andere manier inzetten voor de studentenvakbond.

Momenteel bestaat deze groep vooral uit (ex) medewerkers. Dit is niet duurzaam voor op de lange termijn. Het is daarom belangrijk om onze papieren leden zo veel mogelijk aan te sporen om actief lid te worden. Op deze manier kan ASVA duurzaam voortbestaan, haar legitimiteit behouden en zich op meer plekken inzetten voor de Amsterdamse student. Meer actieve leden is namelijk ook meer capaciteit om iets te organiseren.

Concreet hebben we op dit onderwerp de volgende doelen:

- ~~❖ We betrekken vrijwilligers en activo's meer bij organisatorische processen zodat ze zich verbonden voelen bij ASVA;~~
- ❖ We sporen vrijwilligers en activo's aan om aanwezig te zijn op ALV's.
- ❖ We overleggen de betrokkenheid van onze leden minimaal één keer in het kwartaal bij onze bestuursvergadering.
- ❖ We organiseren meer evenementen overdag om verwonende leden voldoende te betrekken bij onze activiteiten.

**Met opmerkingen [Hv13]:** Is te vaag geformuleerd en dus ook niet meer nodig.

## Zoekcommissie

Het vorige bestuur heeft ons verzekerd dat wij uiteindelijk maar 1 beleidsdoel hebben en dat is het vinden van een nieuw bestuur. Het is daarom belangrijk dat er een goede Zoekcommissie (ZoekCo) is. We hebben als doel dat er een divers en bekwaam nieuw bestuur komt, dat een goede afspiegeling is van de Amsterdamse studentenpopulatie. Dit proberen we te bereiken door de volgende doelen te behalen:

- ❖ We zetten ons in om minstens 1 mbo-student en 1 student van InHolland in de ZoekCo te hebben.
- ❖ We zoeken nadrukkelijk naar studenten met een diverse achtergrond.
- ❖ We zorgen voor een soepele communicatie met het infoteam door een bestuurslid van deze portefeuille in de ZoekCo te hebben.

### **Sollicitatiecommissie**

Om voorgaande valkuilen tegen te gaan willen we dit jaar een paar veranderingen aanbrengen omtrent de sollicitaties. Als eerste kregen we te horen dat er duidelijke communicatie nodig was voor de ZoekCo, zodat deze beter kan inschatten hoeveel werk er nog gedaan moet worden. Verder gaan we inzetten op meer sociale veiligheid, door de vertrouwenspersoon actief aanwezig te laten zijn bij het gehele proces. Concreet zetten we in op de volgende doelen:

- ❖ Er zit minimaal 1 mbo'er in de SoCo.
- ❖ De functieprofielen worden uiterlijk tijdens de ALV in februari ingestemd.
- ❖ Er wordt een duidelijke indicatie doorgegeven aan de ZoekCo over het aantal binnengekomen sollicitanten. Dit kan de ZoekCo een betere indicatie geven over hoeveel ze zich nog moeten inzetten.
- ❖ We stellen een vertrouwenspersoon beschikbaar voor de sollicitanten, deze zal aanwezig zijn bij elke stap in het sollicitatieproces en kan dienen als onafhankelijke uitvalsbasis voor de sollicitanten.
- ❖ We geven deelnemers van tevoren informatie over de teamdag en geven de mogelijkheid om van tevoren behoeften aan te geven.

### **Inwerken B80**

Een ander terugkerend thema binnen ASVA is het inwerken van het nieuwe bestuur; niet al te onbelangrijk. Daarom is het van belang dat de inwerkperiode een sterke start geeft voor het aankomende bestuur op een actief ASVA jaar. Om dit inwerktraject voor te bereiden is het een vereiste dat het huidige bestuur de witboeken actief bijhoudt door het jaar heen met belangrijke aandachtspunten voor diens opvolgers. Voorafgaand aan augustus hebben we de planning voor de inwerkmaand (zoveel mogelijk) af en communiceren deze met het aankomende bestuur om zo veel mogelijk helderheid te scheppen over wat B80 kan verwachten van het inwerken.

Net als in de inwerkperiode van B79, krijgt B80 een ruim aanbod aan trainingen over zowel inhoudelijke onderwerpen, als meer praktische skills en persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast zorgt B79 ervoor dat zij na aanstelling van B80 zoveel mogelijk bereikbaar zijn voor B80 om vragen te beantwoorden en/of te sparren.



Een groot doel voor het inwerken van B80 is dat zij bij het intreden startklaar zijn. Dat betekent onder andere dat vaste vergadermomenten geprikt zijn, inschrijving bij de KvK zoveel mogelijk geregeld is, alle accounts worden overgedragen en de afspraken in de agenda die door B79 zijn gemaakt voor B80 een duidelijke omschrijving krijgen. B79 zorgt er daarnaast voor dat elk bestuurslid een overzicht krijgt van lopende projecten en welke praktische taken zij in de maand september meteen op kunnen pakken.

Naast dat B79 doelen heeft voor na het inwerken en voorafgaand aan het inwerken, zijn er ook doelen voor tijdens het inwerken. Het is heel belangrijk dat het aankomend bestuur goed met elkaar, de medewerkers en vrijwilligers en het werk bij ASVA om kan gaan.

Hieronder een onze doelen voor het inwerken dit jaar:

- ❖ In de inwerkperiode gaan we meer aandacht besteden aan de werkzaamheden in de praktijk. Dit doen we door vaker momenten in te plannen waar het bestuur diens opvolgers meenemen in de taken die ze moeten uitvoeren.
- ❖ Witboeken worden aangevuld met concrete taken of projecten die opgepakt kunnen worden in de eerste maand van intrede van het nieuwe bestuur.
- ❖ De functievoorganger is een buddy voor het nieuwe bestuur, die een coachende/begeleidende rol op zich neemt.
- ❖ We zorgen dat er elke week een moment is voor sociale binding voor het nieuwe bestuur, waar B79 bij voorkeur niet aanwezig is.

## Acquisitie

Acquisitie is een nieuwe portefeuille die in het leven is geroepen naar aanleiding van het Financieel Plan. ASVA zal op termijn meer inkomsten moeten genereren om op hetzelfde niveau te blijven functioneren. Het doel van deze portefeuille is dan ook om op zoek te gaan naar nieuwe vormen van inkomsten. Dit kan bijvoorbeeld zijn door samenwerkingen aan te gaan met arbeidersvakbonden, onderwijsinstellingen, woningcorporaties, of commerciële bedrijven. We vinden het belangrijk dat we bij nieuwe samenwerkingen, en voornamelijk samenwerkingen met commerciële bedrijven, een afweging maken of het doel van de organisatie binnen de morele kaders van ASVA valt en het doel van ASVA niet in de weg ligt. In de eerste plaats willen we inzetten op samenwerkingen met non-profit organisaties met een maatschappelijk doel.

Verder kunnen de inkomsten ook op korte termijn verhoogd worden. Er zijn veel verschillende fondsen of subsidies beschikbaar voor eenmalige, tijdelijke projecten. Tot nu toe is hier veelal geen gebruik van gemaakt door ASVA. Ook hier zal deze portefeuille zich op focussen, zodat er geen inkomsten misgelopen worden.

Concreet willen we het volgende bereiken:



- ❖ We gaan een acquisitiecommissie oprichten die als taak heeft nieuwe relaties aan te gaan met externe partijen en huidige contacten te versterken.
  - Daarnaast zal de acquisitiecommissie actief op zoek gaan naar eenmalige fondsen of subsidies die aangevraagd kunnen worden voor de evenementen en activiteiten van ASVA.
- ❖ We gaan ten minste één nieuwe samenwerking aan met een subsidie van €5000,- per jaar of meer.
- ❖ We gaan een kader opstellen van welke organisaties we wel en niet mee samen willen werken.
- ❖ We gaan meer inzetten op donaties en onderzoeken de mogelijkheid om een “steun ASVA-week” te organiseren.