

ASVA

STUDENTENUNIE



STRIJDBAAR
BELEIDSPLAN 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Inhoudelijke Pijlers	5
Onderwijs	5
Onderwijs Algemeen	5
Onderwijs hbo	5
Onderwijs wo	7
Huisvesting	8
Kwantiteit	8
Korte termijn	9
Kwaliteit	10
Lange termijn	10
OV & Fiets	10
Studentenwelzijn	11
Studentenwelzijn	11
Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie	12
Duurzaamheid	14
Achterban	15
Algemene ledenvergadering (ALV)	15
Achterban	15
Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKvV)	16
Marketing & Infoteam	17
Infoteam	17
Marketing	17
Website	18
Introductieperiodes	18
Internationals	18
ISO & LSVb	19
ISO	19
LSVb	19
Leenstelsel	19
Verkiezingen	20

Diensten	20
Dienstverlening Algemeen	20
Secretariaat	21
Academy	21
Rechtsbureau	22
Onderzoeksbureau	22
Interne Organisatie	23
Medewerkersbeleid	23
Activobinding	23
Digitale werkomgeving	24
Bestuur 78	24
Zoekcommissie	25
Sollicitatiecommissie	25
Inwerken	25

Voorwoord

Beste student,

In 1945, drie weken na de bevrijding, is ASVA opgericht om te strijden voor de rechten van de Amsterdamse studenten. Bijna 77 jaar later treden wij in de voetsporen van al onze voorgangers, met het vertrouwen en de goede hoop dat wij ASVA's rijke geschiedenis en reputatie eer aan zullen doen.

2022 zal geen makkelijk jaar worden. De wooncrisis is groter dan ooit, de bezuinigingen op het hoger onderwijs blijven aan, het leenstelsel is nog steeds niet van de tafel, de mentale gezondheid van studenten verslechtert en het coronavirus lijkt nog lang niet uit ons land te zijn.

De problemen van onze achterban voeden ons echter met verzetskracht. Ook dit jaar zullen wij weer vechten voor de rechten van Amsterdamse studenten; of dit nu met pen en papier om de tafel is, of schreeuwend met protestborden van op de Dam tot aan het Malieveld — we gaan onvermoeid aan de slag om voor de belangen van Amsterdamse studenten op te komen.

We blijven ons inzetten voor kwalitatief en toegankelijk onderwijs, waarbij we ons nadrukkelijk inzetten voor het behouden van fysieke lessen. Binnen huisvesting gaan we strijden voor meer, beter en betaalbaar onderdak voor studenten. We brengen meer aandacht naar onderwerpen rond studentenwelzijn en gaan zowel intern als extern hard aan de slag om het welzijn te bevorderen.

Natuurlijk zijn “we” een grote groep: iedere activo zal dit jaar onmisbaar zijn en ieder zal op hun eigen manier bijdragen aan de emancipatie van de Amsterdamse student. Studeren is meer dan enkel leren, het is werken aan de toekomst. Versterkt door de kracht van onze achterban zullen wij dit jaar proberen eer te doen aan de rijke geschiedenis van ASVA. Moge de toekomst de geschiedenis van ASVA verder voeden met geluid, met strijd en met protest. Als het aan ons ligt, zal 2022 ASVA-oranje kleuren.

Zonder activo's geen ASVA, zonder studenten geen toekomst.

Met strijdbare groet,

Het 77e bestuur van de ASVA Studentenunie,

Emma Buining, Jules Declerieux, Andra Geurtz, Melissa Bakker, Job Vermaas

Inhoudelijke Pijlers

Onderwijs

Onderwijs Algemeen

Studeren is een van de belangrijkste dagelijkse bezigheden van onze achterban. De ASVA-achterban studeert echter niet allemaal aan dezelfde onderwijsinstelling en elke onderwijsinstelling ervaart haar eigen problemen, net als dat studenten op het hbo en het wo ook niet altijd dezelfde belangen hebben. ASVA heeft echter wel een visie op het onderwijs in het algemeen op thema's die op al het hoger onderwijs in Amsterdam toepasbaar zijn. Alle Amsterdamse studenten hebben namelijk recht op toegankelijk onderwijs, goed geregelde inspraak in hun onderwijs en kwalitatief onderwijs. We zullen alles op alles zetten om deze grondrechten te waarborgen, ter implementatie te brengen en naar iedereen in en rond Amsterdam uit te dragen.

- We zetten ons in voor het behoud van fysiek hoger onderwijs. Tegelijkertijd maken we ons hard voor het behoud van de optie voor digitaal onderwijs voor studenten voor wie het fysiek bijwonen van de les geen geschikte of veilige optie is.
- We pleiten voor een verbetering in de doorstroombmogelijkheden van het hbo naar wo-masters en grijpen in wanneer deze gebrekkig blijken.
- Door middel van onze OnderwijsDenkTank geven we studenten op een laagdrempelige manier de kans om hun problemen bij ons aan te kaarten.
- We versterken onze banden met de medezeggenschap van het Amsterdamse hoger onderwijs, zodat de student zowel van binnen als van buiten effectieve inspraak heeft op hun instelling.
- In samenwerking met de LSVb blijven we de broodnodige verhoging van de begroting op hoger onderwijs van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aankaarten.

Onderwijs hbo

Zowel voor ASVA als voor de Amsterdamse hbo-student valt er veel te winnen als het aankomt op de HvA, en wij streven ernaar hier dit jaar meer dan ooit werk van te maken. Binnen de plannen voor onderwijs hbo zijn in 2022 twee hoofdlijnen terug te vinden: enerzijds het verhogen van de naamsbekendheid en betrokkenheid van ASVA bij de HvA-gemeenschap, en anderzijds het versterken van de positie van medezeggenschap op de HvA. Daarnaast willen wij het contact met onze partners op verschillende lagen versterken; van de beleidsmakers tot de normale student. Verder willen wij

ons ook dit jaar inzetten voor enkele losliggende problemen, die niet onder de twee pijlers te vangen zijn.

Meer betrokkenheid op de HvA

- We werken aan de naamsbekendheid van ASVA op de HvA. Dit doen we bijvoorbeeld door samen met de OnderwijsDenkTank regelmatig fysiek aanwezig te zijn op de HvA-campussen.
- We zetten een netwerk van ASVA-ambassadeurs op, dat ASVA op de HvA zal promoten en dat zal fungeren als klankbordgroep.
- We versterken onze banden met studieverenigingen en andere achterban die de HvA rijk is.
- We werken aan het verder versterken van onze banden met de medezeggenschap, Participatie, het CvB en de platformen op de HvA.
- We stroomlijnen onze kenniswinning over beleidszaken die binnen de HvA spelen.

Versterking van de medezeggenschap

- We zetten ons in voor een betere begeleiding van en informatievoorziening voor potentiële kandidaten voor de medezeggenschap.
- We zetten ons in voor de implementatie van een partijstelsel in de medezeggenschapsverkiezingen van de HvA.
- We organiseren of dragen bij aan een campagne voor de medezeggenschap. Het doel van die campagne zal zijn om de naamsbekendheid van de medezeggenschap op de HvA te vergroten, meer kandidaten te mobiliseren om zich aan te melden voor medezeggenschapsverkiezingen, en een verhoging van de opkomst in de medezeggenschapsverkiezingen op de HvA te realiseren.
- Als onderdeel van de campagne zetten wij in op de organisatie van een informatiesessie om studenten te informeren over het takenpakket en de werking van de medezeggenschap.

Overige problematiek

- We gaan de late roostering van vakken op de HvA hard aanpakken door de consequenties van late roostering zwaarder te maken voor faculteitsbesturen.
- We zijn er alert op dat de digitalisering van het onderwijs op de HvA aanvullend maar nooit vervangend te werk gaat.
- We pleiten ervoor dat de HvA haar studenten actief arbeidsmarktvaardigheden bijbrengt, bijvoorbeeld door middel van een georganiseerde informatiesessie.

Onderwijs wo

Samen met andere studentenbewegingen waarborgen wij de onderwijskwaliteit en werken we aan een inclusieve, democratische, decentrale, veilige, duurzame en minder commerciële UvA. Daarin staan drie thema's centraal: internationalisering, digitalisering en democratie.

De UvA heeft de afgelopen jaren hard ingezet op internationalisering omdat internationale studenten meer geld opleveren. We merken daarnaast dat de onderwijskwaliteit lijdt onder snel veranderend talenbeleid en de verwachting van meertaligheid op hoog niveau.

Digitalisering van het onderwijs is een bedreiging voor zowel de onderwijskwaliteit als het welzijn van UvA-studenten. Digitaal onderwijs treedt nu soms vervangend op, zoals bijvoorbeeld in het geval van de 'kennisclips' die nu gebruikt worden. Ook zijn veel van de cijfers over de 'verbeterde' studievoortgang tijdens het digitaal onderwijs van het afgelopen jaar misleidend. Daarom dienen deze geen basis te vormen voor de evaluatie van de methoden die gebruikt zijn in de lockdowns tijdens de coronapandemie.

Aangezien het overgrote deel van de democratie op de UvA door de medezeggenschap gaat, is het ook van groot belang dat de medezeggenschapsverkiezingen op de UvA zo eerlijk en groots mogelijk verlopen.

- We pleiten voor het terugdringen van het internationaliseringsbeleid en de verdere verengelsing van de UvA. Hierbij zetten we ons niet af tegen internationale studenten, maar puur tegen het beleid dat door de UvA wordt gevoerd.
- Wij verzetten ons met hand en tand tegen plaatsvervangend digitaal onderwijs. Alleen gevallen waarbij sprake is van enkel een toevoeging aan fysiek onderwijs of het voorzien van digitaal onderwijs aan een student die lessen niet fysiek bij kan wonen, zullen wij ons positief uitspreken over verdergaande digitalisering. Het is dan wel noodzakelijk dat studenten bij de besluitvorming over dit onderwerp centraal staan.
- We gaan rond de tafel met studentenpartijen van de UvA om een eerlijk en algemeen toepasbaar verkiezingscampagnereglement op te stellen.
- We gaan medezeggenschapsraden meer ondersteunen, bijvoorbeeld door middel van het organiseren van relevante evenementen.

Huisvesting

Amsterdam heeft te maken met de zwaarste wooncrisis ooit, en deze moeten we hard aanpakken. We doen dit op het gebied van kwantiteit en kwaliteit, en besteden speciale aandacht aan OV & Fiets. Verder beschrijven we zaken op korte termijn en op lange termijn; deze termen geven weer wanneer we de resultaten van onze inzet verwachten.

Op het gebied van studentenhuisvesting werken we periodiek samen met een aantal partners. Dat zijn woningcorporaties, de gemeente Amsterdam en onderwijsinstellingen. Hiernaast hebben we een officieel samenwerkingsverband met woningcorporatie De Key, wat we ook dit jaar doorzetten.

Kwantiteit

Als we het hebben over kwantiteit zien we dat het studentenkamertekort de komende jaren sterk groeit. Internationale studenten kunnen daardoor vaak geen passende woonruimte kunnen vinden en Nederlandse studenten moeten thuis blijven wonen, wat betekent dat zij dagelijks uren reistijd hebben. Deze situatie is onhoudbaar. Dit terwijl de gemeente Amsterdam haar eigen doelen voor de bouw van studentenhuisvesting niet haalt en haar ambities maar marginaal opschroeft. Dus eisen we hogere ambities van de gemeente en van onze partners. Ook gaan we op zoek naar alternatieven, zoals huisvesting in de regio. Dit zien we niet als een oplossing, maar als een noodzakelijk kwaad.

We zijn kritisch op het leegstandsbeleid van de gemeente, omdat er onvoldoende gehandhaafd wordt op leegstand. Om die reden zijn we positief over recente kraakacties en willen we dat de studentenbeweging kraken weer omarmt.

Verder zien we aan het begin van het studiejaar vaak problemen rond de opvang van internationale studenten, die door gebrekkige voorlichting vaak geen kamer kunnen vinden of dit pas heel laat kunnen. Daarom pleiten we voor meer tijdelijke huisvesting die deze piek op kan vangen.

Naast het feit dat de overmatige instroom van internationale studenten voor henzelf een probleem is, is het ook een probleem voor de toegankelijkheid van de Amsterdamse studentenhuisvesting voor Nederlandse studenten. We willen daarom de instroom van internationale studenten beperken.

Korte termijn

- We proberen de instroom van het aantal internationale studenten te beperken. Dit doen we door internationale studenten het eerlijke verhaal over de Amsterdamse kamertekorten te vertellen. Daarnaast pleiten we er bij de onderwijsinstellingen voor dat zij maatregelen nemen om de instroom van het aantal internationale studenten te beperken. Een voorbeeld hiervan is het voeren van campagnes waarin zij studenten eerlijk over de kamertekorten in Amsterdam vertellen.
- We gaan zorgen voor een betere opvang van dak- en thuisloze studenten door bij onze partners te pleiten voor een betere opvang tijdens piekmomenten en, waar de opvang die onze partners bieden ontoereikend is, zelf opvang te bieden, bijvoorbeeld door middel van *couchsurfing*-initiatieven.
- We gaan bij onze partners pleiten voor de snelle realisatie van nieuwe tijdelijke studentenhuisvesting.
- We gaan proberen de leegstand van panden in Amsterdam terug te dringen. Dit doen we door bij de gemeente te pleiten voor effectiever anti-leegstandsbeleid, door meer in te zetten op handhaving op leegstand. Zolang de gemeente hier onvoldoende aan doet dragen we bij aan de normalisering van het kraken van panden door studenten.

Lange termijn

- We gaan bij onze partners pleiten voor ambitieuzere plannen voor permanente studentenhuisvesting in Amsterdam. Dit standpunt nemen we mee in de onderhandelingen rond het nieuwe convenant studentenhuisvesting.
- We zorgen voor momentum voor het bouwen van meer studentenhuisvesting bij de gemeenteraadsverkiezingen. Dit doen we door in de aanloop naar de verkiezingen zelf acties te organiseren op het gebied van huisvesting en het woonprotest weer naar Amsterdam te halen.
- We pleiten bij gemeenten in de omgeving van Amsterdam voor de bouw van studentenhuisvesting.
- We pleiten bij de landelijke overheid op meer sturing in de huizenmarkt en het veranderen van wetgeving die lasten voor studentenhuisvesters opleveren (zoals de verhuurdersheffing) en de macht van gemeenten beperkt (bijvoorbeeld op het gebied van handhaving op leegstand). Dit doen we in principe via de LSVb.

Kwaliteit

Op het gebied van kwaliteit komen we vaak problemen tegen rond de veiligheid van studentencomplexen. Hierbij zijn vooral brandveiligheid en sociale veiligheid aandachtspunten. Om ervoor te zorgen dat studenten makkelijker de leefbaarheid van hun complexen kunnen verbeteren zetten we in op de emancipatie van studenten, bijvoorbeeld door het opzetten van bewonerscommissies. Ook vinden we algeheel leefcomfort belangrijk, waarbij we de nadruk leggen op klimaatbeheersing; uit onderzoek blijkt dat veel studenten in de zomer last hebben van te hoge temperaturen in hun kamers.

Korte termijn

- We houden ons bezig met het aanpakken van brandveiligheid in studentencomplexen. We agenderen dit onderwerp bij onze partners, en daarnaast denken we met hen mee over hoe studenten beter over brandveiligheid geïnformeerd kunnen worden.
- We houden ons bezig met het verbeteren van de (sociale) veiligheid op studentencampussen. Dit doen we vooral door te pleiten voor meer camera's en te pleiten voor het vergroten van de sociale veiligheid door *community building*.
- We pleiten voor het verhogen het leefcomfort van studentenhuisvesting. Dit doen we door actief mee te denken met studentenhuisevesters en gebreken aan leefcomfort bespreekbaar te maken. Op dit gebied geven we prioriteit aan klimaatbeheersing in studentenwoningen.
- We zetten ons in voor studentenemancipatie. Dit doen we door meer contact te houden met bestaande bewonerscommissies en door het opzetten van nieuwe bewonerscommissies. Daarnaast gaan we in samenwerking met het rechtsbureau studenten meer informeren over hun huurrechten. Dit gebeurt door de verspreiding van fysieke promotie en het updaten van onze website.

Lange termijn

- We stellen het gebrekkige leefcomfort en de peperdure huizen voor studentenhuisvesting aan de kaak door hier actie op te voeren en door via het Instagram-account @kutkamers dit onderwerp op de agenda te zetten.

OV & Fiets

OV & Fiets is een nieuw onderdeel van de portefeuille Huisvesting. Eerder was dit een eigen portefeuille. Hierbij is vooral de lobby van vervoerders om

studenten uit de spits te weren een aandachtspunt. Daarnaast vinden we bereikbaarheid een belangrijke factor bij de bouw van huisvesting in de regio. Zowel in de regio als in Amsterdam houden we ons ook bezig met de uitbreiding van het nacht-ov.

- We zorgen ervoor dat studenten niet uit de spits geweerd worden. Dit doen we door op dit onderwerp samen te werken met onderwijsinstellingen, hiertegen te pleiten bij de gemeente en dit periodiek te agenderen bij de LSVb. Als hier door vervoerders of overheden serieuze stappen op worden ondernomen, gaan wij daar actie tegen voeren.
- We pleiten bij de gemeente voor een beter nacht-ov. Dat betekent dat we meer nachtbussen willen en we willen dat de metro 's nachts langer door blijft rijden.
- Bij de bouw van huisvesting in de regio pleiten we voor goede ov-verbindingen met Amsterdam.

Studentenwelzijn

Studentenwelzijn

De portefeuille Studentenwelzijn is in het leven geroepen tijdens de coronapandemie, toen pijnlijk duidelijk werd dat studenten maar weinig middelen tot hun beschikking hadden om hun mentale gezondheid te waarborgen. Ook in de nasleep van de pandemie is de nood van studentenwelzijn naar boven gekomen. Dit jaar breiden we onze visie op studentenwelzijn verder uit en maken we ons hard voor sociale veiligheid binnen en buiten ASVA. Daarnaast wordt het team uitgebreid met een organisatorisch medewerker die studenten betreft bij het onderwerp studentenwelzijn.

Ons inzetten voor studentenwelzijn doen we zowel binnen onze eigen organisatie als op de onderwijsinstellingen.

Intern

- We stellen een langetermijnvisie op voor studentenwelzijn die moet worden goedgekeurd door de ALV.
- We dienen een sociaal veiligheidsbeleid in bij de ALV en faciliteren interne trainingen op het gebied van *white dominant culture* om ASVA veiliger en inclusiever te maken.
- We nemen een organisatorisch medewerker Studentenwelzijn aan die studenten betreft bij en meer bewustzijn creëert over studentenwelzijn.

Extern

- We strijden voor gratis menstruatieproducten op de onderwijsinstellingen en zorgen dat deze bij ASVA aanwezig zijn.
- We zetten ons in om studieboeken toegankelijk te maken voor alle studenten, ongeacht hun inkomen.
- We onderzoeken hoe studenten die dit nodig hebben gebruik kunnen maken van diensten als de voedselbank.
- We kijken kritisch naar de klachtenprocedures van de HvA & de UvA en werken hierin samen met de portefeuille Onderwijs.
- We pleiten voor een toevoeging in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) die aandacht voor mentale gezondheid bij academische vaardigheden verplicht maakt.
- We creëren bewustzijn voor seksueel geweld binnen het studentenleven en werken hierbij waar mogelijk samen met relevante organisaties.
- We zetten ons in om hoge prestatiedruk voor studenten aan te kaarten bij de onderwijsinstellingen.
- We focussen ons op het verminderen van eenzaamheid onder studenten.
- We monitoren de invloed van het alcoholbeleid van de UvA op studenten.
- We zetten ons in voor meer studentenpsychologen om zo de wachttijden te verkorten en daardoor studenten in een vroeger stadium met hun mentale problemen te kunnen helpen.
- We staan de AKvV bij in het monitoren van de situatie rondom ontgroeningen van studentenverenigingen.

Diversiteit, Inclusie en Dekolonisatie

Diversiteit is één van de krachten van onze stad. Deze kracht kan echter alleen tot uiting komen als inclusie, dekolonisatie en toegankelijkheid centraal staan in het maken van ons beleid. Om deze reden is het nodig dat zowel onze partners als ASVA zelf zich afzetten tegen onder andere de koloniale structuren in de Nederlandse academische canon, het structurele racisme dat zich in (en rond) het hoger onderwijs bevindt en het gebrek aan zorg voor personen die als 'anders' worden gezien.

We vinden het van uiterst belang om als organisatie een goede representatie te zijn van studierend Amsterdam. Dit is echter iets waar wij niet alleen passief op moeten wachten, maar waar wij actief aan moeten werken; wij moeten onze cultuur en ons intern beleid kritisch bekijken en waar nodig op de schop nemen om elke student een veilige (werk)omgeving te bieden.

Ook extern zullen wij dit thema agenderen. Dit doen we in constante en opbouwende samenwerking met de vele groepen en platformen die al bestaan en hier veel kennis van hebben. De faciliteiten op de HvA en de UvA verschillen sterk, maar elke instelling kent duidelijke gebreken. Beide instellingen zien diversiteit en inclusie echter wel als belangrijke doelstellingen, en wij zullen hen eraan houden deze doelstellingen zo ambitieus als mogelijk in te vullen.

Veel onderwerpen binnen diversiteit, inclusie en dekolonisatie zijn echter veel breder, en zullen moeten worden opgelost op gemeentelijk niveau. Met de aankomende gemeenteraadsverkiezingen op het oog gaan we daarom diversiteit en inclusie ook meenemen in gesprekken met de politieke partijen in Amsterdam.

- We breiden onze capaciteit op de portefeuille diversiteit, inclusie en dekolonisatie uit door een nieuwe werknemer aan te nemen.
- We zetten ons in om onze werving- en sollicitatieprocedure inclusiever en toegankelijker te maken, zodat ASVA intern een betere representatie wordt van de Amsterdamse studentenpopulatie.
- In samenwerking met de portefeuille Studentenwelzijn organiseren we meer interne evenementen om ASVA's cultuur te dekoloniseren en inclusiever te maken.
- We houden de huidige frequentie van evenementen aan, waarin wordt afgewisseld tussen fysieke en hybride evenementen.
- We zullen waarborgen dat ASVA's evenementen plaatsvinden op plekken die voor iedereen fysiek toegankelijk zijn.
- We onderzoeken de mogelijkheid om bij belangrijke evenementen een gebarentolk in dienst te nemen.
- We stellen een document op waaraan andere portefeuilles hun beleid, acties en evenementen kunnen toetsen met betrekking tot de impact die deze hebben op binnen ASVA ondervertegenwoordigde groepen, om zo de invloed van blinde vlekken te minimaliseren.
- We behouden intensief contact met onze bondgenoten op het gebied van diversiteit en inclusie op de HvA en de UvA, waaronder Diversity Forum.
- We onderzoeken mogelijkheden voor het opzetten van een HvA-brede diversiteitswerkgroep die vanuit de studenten en platformen beleidssuggesties maakt.

- We blijven de noodzaak voor genderneutrale toiletten op de UvA en HvA agenderen tot elk gebouw op iedere verdieping meerdere genderneutrale toiletten heeft en alle toiletten van prullenbakken zijn voorzien.
- We maken ons hard voor de toevoeging van en uitbreiding in de voorziening van stilteruimtes, waar studenten en staf ongestoord kunnen bidden, mediteren en tot rust kunnen komen.
- We onderzoeken de mogelijkheden voor het gebruik van (nog) niet-wettige namen op ceremoniële diploma's, wat voor een inclusieve afsluiting van de studie zorgt voor bijvoorbeeld trans mensen of personen die in afwachting zijn van een naamsverandering.
- Het is belangrijk om als onderwijsinstelling een representatief en kwalitatief curriculum aan te bieden. Veel vakken op de HvA en de UvA volgen echter in hun lesmaterialen nog steeds een verouderde canon, die koloniale machtsverhoudingen als grondslag kent. Om deze reden maken we ons hard voor hogere investeringen in curriculumscans, waarbij er kritisch naar de lesmaterialen wordt gekeken. Daarnaast zetten we ons in voor de dekolonisatie van curricula op de HvA en de UvA.
- We pleiten voor een onderzoek naar hoe de UvA en HvA (mogelijk) hebben geprofiteerd van koloniale relaties en machtsverhoudingen.
- We pleiten voor de opening van meer genderpoli's in de regio Amsterdam, om de onevenredige wachttijd voor trans zorg te verkleinen.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is een begrip dat niet meer weg te denken is uit de samenleving, waardoor het ook onder studenten erg leeft. Hoewel de grootste stappen op dit gebied bij de grote vervuilers liggen, zal ASVA zich zowel intern als extern in blijven zetten voor het onderwerp. Zo houden we de onderwijsinstellingen verantwoordelijk voor hun samenwerkingen met 'grijze' organisaties, maar bieden we ook onze leden en lidverenigingen handvatten om in hun eigen leven makkelijker voor een duurzame optie te kiezen.

- We kijken kritisch naar het duurzaamheidsbeleid van de HvA en UvA en onderzoeken of dit bij alle faculteiten genoeg tot uiting komt. Daarbij hoort dat we hen motiveren om over te stappen naar duurzame banken.
- We gaan samenwerken met de Green Offices van de onderwijsinstellingen.
- We organiseren activiteiten die de inboedelrecycling van studenten bevorderen.

- We organiseren een duurzaamheidsweek om het onderwerp op een toegankelijke manier onder de aandacht te brengen bij studenten.
- We schrijven een visiedocument over duurzaamheid.
- We schrijven een handleiding voor studentenorganisaties over hoe ze zo duurzaam mogelijk met hun middelen kunnen omgaan, inclusief hoe ze kunnen overstappen naar een duurzame bank.
- We starten een potje voor duurzame initiatieven waar leden en lidverenigingen aanspraak op kunnen maken.
- De WoMiLu's zijn zoveel mogelijk vegan en plasticarm.
- We maken geen uitzonderingen meer op de regel dat ASVA alleen vegetarische of vegan opties betaalt.

Achterban

Algemene ledenvergadering (ALV)

Transparantie en toegankelijkheid van de algemene ledenvergaderingen (ALV) staan bij het bestuur van ASVA hoog in het vaandel. Door deze beide te vergroten wordt ernaar gestreefd om onze achterban meer bij oordeel- en besluitvorming te betrekken.

- We zetten ons actief in om de aanwezigheid van leden en lidverenigingen bij de ALV te vergroten.
- We zorgen voor verheldering van ALV-procedures en herschrijven het verenigingsbreed Huishoudelijk Reglement.
- We zorgen ervoor dat oude ALV-stukken toegankelijker beschikbaar worden.
- We zorgen voor meer transparantie van de werkzaamheden van het bestuur door een actiepuntenlijst te hanteren tijdens ALV's.
- We stellen een Raad van Toezicht in, zorgen voor een heldere omschrijving van het benoemingsproces en een heldere omschrijving van de taken die de raad uitvoert.

Achterban

De portefeuille Achterban is een verbreding van de portefeuille Studieverenigingen. De ASVA-achterban bestaat namelijk niet alleen uit studieverenigingen, maar ook uit bijvoorbeeld individuele leden, vrijwilligers, studentenverenigingen, bewonerscommissies en actiegroepen.

Het goed bereiken van de achterban is een belangrijk speerpunt voor ASVA. Om die reden organiseren we al langer SVO's (studieverenigingenoverleggen),

waar we de kennisdeling en -uitwisseling tussen studieverenigingen coördineren. Daarnaast gaan we studenten actiever bij ASVA betrekken. Dit betekent dat we niet verwachten dat studenten naar ASVA toe komen, maar dat we zelf naar studenten toe gaan. Ook hebben we niet de illusie dat we met elke soort activiteit iedereen kunnen bereiken. Daarom organiseren we steeds activiteiten voor een deel van onze achterban, waarbij we kwalitatiever contact hebben. Kwalitatiever contact draagt bij aan het vinden van vrijwilligers, die we beter willen betrekken bij de organisatie. Hierbij leggen we nadruk op inclusiviteit.

De medewerker Achterban is ook een verbreding van de functie coördinator Studieverenigingen. Deze medewerker moet nu ook op de hoogte zijn van wat er binnen de organisatie speelt betreffende het aanspreken van onze achterban en het betrekken van vrijwilligers. Daarom zorgen we voor een goede samenwerking tussen de organisatorisch medewerkers en de medewerker Achterban.

- We zoeken directer contact met studieverenigingen en leggen contact met faculteitsverenigingen.
- We onderzoeken de mogelijkheid en de animo voor het terugbrengen van het Amsterdams Studentenoverleg (ASO).
- We organiseren activiteiten vaker voor een deel van onze achterban. Ook maken we meer gebruik van externe locaties.
- Organisatorisch medewerkers gaan studenten eerder betrekken bij acties die ASVA organiseert.
- We gaan meer activiteiten organiseren die ook voor vrijwilligers toegankelijk zijn en stellen sommige medewerkersactiviteiten open voor vrijwilligers.
- We zoeken bij gezelligheidsactiviteiten naar een balans tussen activiteiten met en zonder alcohol.
- We organiseren maandelijkse overleggen tussen de organisatorisch medewerkers en de medewerker Achterban.
- We zorgen voor een duidelijke functieomschrijving van de medewerker Achterban.

Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKvV)

ASVA en de Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKvV) representeren samen vrijwel de gehele studie- en studentenverenigingenpopulatie van Amsterdam. Hoewel we ook in 2022 geen bestuurslid meer zullen delen, blijft de relatie met de AKvV van groot belang. Om deze reden zullen we samen zowel inhoudelijke activiteiten als gezelligheidsactiviteiten organiseren.

- We schrijven in samenwerking met de AKvV een plan voor de vormgeving van onze samenwerking voor zowel dit jaar als de komende jaren, zodat besturen van beide organisaties niet steeds op nul beginnen.
- Waar relevant werken we samen met de AKvV op onderwerpen als de gemeenteraadsverkiezingen en studentenwelzijn.

Marketing & Infoteam

Infoteam

Via het Infoteam zetten wij ons in om studenten uit Amsterdam op de hoogte te houden van belangrijke onderwerpen en lichten wij hen in over de werkzaamheden van ASVA.

- We zorgen ervoor dat ASVA's uitingen toegankelijk zijn. Op het gebied van taal zal dit worden gerealiseerd door zowel in het Nederlands als Engels te communiceren. Verder krijgen video's ondertiteling, worden foto's voorzien van *alt-text* of een afbeeldingsomschrijving, en zal er gewerkt worden met een huisstijl die voor mensen die slechtziend of kleurenblind zijn beter leesbaar is.
- We houden studenten op de hoogte van actuele maatschappelijke ontwikkelingen van voor studenten relevante onderwerpen. Hierin zal er veel samenwerking plaatsvinden met andere portefeuilles van ASVA. Zo speelt het Infoteam ook een ondersteunende rol in het naar buiten brengen van de werkzaamheden van ASVA.

Marketing

Het infoteam speelt een belangrijke rol in de ontwikkeling van de naamsbekendheid van ASVA en is vaak de laatste schakel voordat dingen naar buiten worden gebracht. Hierin is het cruciaal om een duidelijke strategie en boodschap te hebben die aansluit bij onze visie en doelgroep. Wij zien noodzaak om de insteek en output van de socialmediakanalen van ASVA vast te leggen in een marketingstrategie, waarbij wij de kanttekening zetten dat deze bindend is voor dit jaar, maar enkel een leidraad is voor aankomende jaren.

- We stellen een marketingstrategie op. Deze zal ten minste betrekking hebben op de insteek van de socialmediakanalen, kaders stellen aan het aanleveren van content en voorwaarden bevatten voor promotiemateriaal.

- We zetten ons in om onze doelgroep op een aantrekkelijke manier te benaderen door doelgroepspecifieke content aan te leveren.
- We geven onze achterban een beter beeld van wat ASVA precies doet en wat onze identiteit is door de buitenwereld beter te informeren over de interne en de inhoudelijke gebeurtenissen van ASVA.

Website

De website is het digitale visitekaartje van ASVA. Het is daarom van belang dat deze toegankelijk en makkelijk navigeerbaar is, en dat de informatie actueel en kloppend is.

- We controleren alle pagina's op de website op actualiteit, juistheid en toegankelijkheid.
- We kijken kritisch naar het navigatiemenu van de website en nemen deze indien nodig op de schop.
- We maken alle inhoudelijke informatie ook beschikbaar in het Engels.

Introductieperiodes

De introductieperiodes van de HvA en de UvA staan op het moment van schrijven op de planning als volledig fysiek. We zetten er dan ook hard op in om de evenementen die georganiseerd worden te gebruiken om de naamsbekendheid van ASVA te vergroten.

- We stellen een team samen van mensen die samen met de eerste en tweede portefeuillehouders Introductieperiodes de activiteiten van ASVA tijdens de introductieperiodes zullen coördineren.
- We beginnen ruimschoots op tijd met het onder de aandacht brengen van de fietsverkoop tijdens de Intreeweek, zodat er een duidelijk beeld is van hoeveel fietsen er dienen te worden ingekocht.
- We onderzoeken de mogelijkheid om ook tijdens het introductiefestival van de HvA fietsen aan eerstejaars te verkopen.

Internationals

De positie van internationale studenten binnen het interne en externe beleid staat bij ASVA hoog op de agenda. Daarom zoeken we actief naar de mening van onze achterban op dit onderwerp.

- We organiseren twee thema-avonden over de positie van internationale studenten in relatie tot ASVA. Tijdens de ene avond

richten we ons specifiek op internationale studenten, terwijl we ons bij de ander avond specifiek op hbo-studenten richten.

ISO & LSVb

Doordat ASVA verbonden is aan zowel het ISO als de LSVb heeft zij een unieke positie waar veel waarde uit valt te halen. Om deze reden zijn onze banden met deze twee organisaties voor ons zeer belangrijk. We steken dan ook de nodige tijd en energie in deze relaties om ervoor te zorgen dat de belangen van de Amsterdamse student ook op nationaal vlak goed gerepresenteerd worden.

ISO

- We blijven de belangen en ervaringen van studerend Amsterdam actief uitdragen naar ISO. Deze uitdragingen zullen primair plaatsvinden tijdens de informele en formele ISO overleggen, maar wij zullen indien nodig ook buiten deze contactpunten om ISO attenderen en adviseren.
- We dragen zowel kritisch als meedenkend bij aan een ISO dat studentenbelangen duidelijk uitspreekt en intern een goede representatie van studerend Nederland vormt.
- We motiveren Amsterdamse medezeggenschapsraden om hun achterban bij het ISO te vertegenwoordigen.

LSVb

- We zijn actief betrokken bij de besluitvormingsprocessen binnen de LSVb, en benutten deze indien relevant voor het aanpakken van de problematiek van de Amsterdamse studentenpopulatie op landelijk niveau. Concreet zal dit zijn in de vorm van bijvoorbeeld werkgroepen, IBO's en ALV's.
- We zetten ons in voor de representatie van en toegankelijkheid voor hbo-studenten binnen de LSVb.

Leenstelsel

Ook dit jaar zullen wij ons weer actief inzetten voor het afschaffen van het leenstelsel in de huidige staat en compensatie voor de pechgeneratie. Om dit te bereiken zullen we binnen de #NietMijnSchuld-campagne deelnemen aan het Amsterdamse actiecomité en de Landelijke Actieraad (LAR). Daarnaast zullen we ons inzetten om bewustzijn te creëren over de gevolgen van het leenstelsel bij onze achterban, waarbij we ons specifiek focussen op studenten van de HvA.

- We zijn tot het bittere eind actief betrokken bij de #NMS-campagne en dragen de bijbehorende standpunten actief uit.
- We nemen een kritische en proactieve houding aan in het Amsterdamse actiecomité en in de LAR. Hierin houden wij scherp dat de betrekking van de achterban van de campagne toegankelijk blijft.
- We dragen bij aan de lokale en landelijke acties van de #NietMijnSchuld-campagne.
- We zetten ons in om HvA-studenten meer te betrekken bij de #NMS-campagne.

Verkiezingen

In maart 2022 zijn er weer gemeenteraadsverkiezingen. ASVA zet zich ervoor in dat studenten een weloverwogen keuze kunnen maken en dat zij in grote getalen gaan stemmen. Daarnaast zorgen we ervoor dat studentenbelangen hoog op de agenda staan bij deelnemende partijen. Ook willen we bijdragen aan algeheel beter contact met politieke partijen.

- We zorgen ervoor dat studenten een weloverwogen stemkeuze kunnen maken. Daarom gaan we hen informeren over de standpunten van relevante partijen door een stemwijzer te maken en een debat te organiseren.
- We motiveren studenten om te gaan stemmen door bij te dragen aan de verkiezingscampagne van de LSVb en door zelf activiteiten te organiseren waarmee we studenten motiveren om te stemmen.
- We overtuigen partijen die aan de verkiezingen deelnemen van studentenbelangen door met hen in gesprek te gaan en door met acties studentenproblemen te agenderen in het publieke debat.
- We zetten in op langdurig contact met partijen die verkozen worden in de Amsterdamse gemeenteraad.
- Op de verkiezingsdag organiseren we een uitslagenavond.

Diensten

Dienstverlening Algemeen

De portefeuille Dienstverlening Algemeen is een nieuwe portefeuille. Deze portefeuille moet meer overzicht en ondersteuning bieden voor de bestaande diensten. Daarnaast moet deze ervoor zorgen dat ASVA flexibeler kan reageren op ontwikkelingen door middel van het opzetten van nieuwe diensten.

Het is belangrijk dat problemen die binnen de dienstentak aan het licht komen snel doorgespeeld worden aan de inhoudelijke pijlers en problemen die spelen bij de achterban en de inhoudelijke pijlers doorgespeeld worden aan de dienstentak. Hierin speelt Dienstverlening Algemeen een belangrijke rol. Waar relevant spelen we deze problemen door aan de bestaande diensten of zetten we nieuwe diensten op.

- Bij Dienstverlening Algemeen houden we goed contact met de medewerkers en vrijwilligers binnen de dienstentak en ondersteunen hen waar mogelijk op administratieve en organisatorische taken.
- Bij Dienstverlening Algemeen hebben we periodiek contact met de medewerker Achterban en de inhoudelijke pijlers.
- Bij Dienstverlening Algemeen evalueren we de staat van de diensten periodiek en zetten we waar relevant nieuwe diensten op. Ook zorgen we door het gebruik van projecturen voor een betere reactiesnelheid op actuele problemen.

Secretariaat

Het secretariaat, ofwel de studentenbalie, heeft een sleutelfunctie binnen ASVA: het is het eerste aanspreekpunt voor zowel leden als voor andere Amsterdamse studenten, het communiceert regelmatig met leden en lidverenigingen, en ondersteunt het bestuur, andere medewerkers en organen van ASVA in hun werkzaamheden.

Inmiddels is er door de implementatie van het ATP-plan gerealiseerd dat de balie slechts drie dagen per week fysiek aanwezig is.

- Omdat we het belangrijk vinden om op de vraag van studenten, medewerkers en andere partijen in te spelen, zullen we samen met de medewerkers van het secretariaat meermaals evalueren of de driedaagse aanwezigheid van de studentenbalie voldoende is.
- We kijken samen met de medewerkers van het secretariaat kritisch naar het proces van content aanleveren voor de maandelijkse nieuwsbrieven en optimaliseren dit waar nodig.
- We blijven de vorm van communicatie met onze leden en lidverenigingen constant evalueren en verbeteren.

Academy

De ASVA Academy is een van de belangrijke diensten van ASVA. De grootste focus zal dit jaar liggen op het uitbreiden van het trainersbestand. Zodra er

meer trainers zijn, kan er worden gekeken naar het ontwikkelen van nieuwe trainingen en het verder promoten van de trainingen.

Door het vervallen van de coördinator Evenementen & Projecten bleek afgelopen jaar dat de werkdruk van de Amsterdamse Besturendag (ABD) bijna volledig bij de coördinator Academy kwam te liggen. Omdat de zomer-ABD daarnaast ook in de periode valt waar het bestuur net is gewisseld, werd de werkdruk te veel voor één persoon. De medewerker Dienstverlening, de studentenbalie en de medewerker Achterban zullen worden ingeschakeld om de werkdruk te verlichten, en waar nodig zal het bestuur bijspringen. Om dit ook te kunnen waarborgen voor de zomer-ABD, zullen de nieuwe portefeuillehouders van bestuur 78 nauwer betrokken worden bij de organisatie van de zomer-ABD.

- We gaan actief trainers werven bij onze achterban.
- We gaan de werkdruk van de Amsterdamse Besturendag beter verdelen.

Rechtsbureau

Als studenten problemen hebben met hun huisbaas of onderwijsinstelling kunnen studenten bij het rechtsbureau terecht voor advies over hun situatie. Recentelijk is er sprake geweest van een uitbreiding door vrijwilligers aan te nemen. Omdat dit goed bevalt worden de capaciteiten en verantwoordelijkheden van het rechtsbureau volgend jaar uitgebreid.

- We dragen bij aan de zichtbaarheid van ASVA door de dagelijkse werkzaamheden en projecten van het rechtsbureau meer te delen met onze achterban.
- In samenwerking met het team studentenhuysvesting draagt het rechtsbureau bij aan meer kennis van studenten over hun huurrechten.
- We zorgen voor permanente ondersteuning van het rechtsbureau door een professioneel advocatenkantoor.
- We verhogen de capaciteit van het rechtsbureau door het verhogen van het aantal vrijwilligers.
- Het rechtsbureau gaat zich naast haar dagelijkse werkzaamheden ook bezighouden met langer lopende projecten.

Onderzoeksbureau

Het onderzoeksbureau blijft een onafhankelijk orgaan binnen ASVA. Het bestuur zal aan de hand van tweewekelijkse afspraken nauw betrokken blijven bij het onderzoeksbureau. Dit jaar zal ASVA zich inzetten om ervoor te zorgen

dat de inhoud van de onderzoeken representatief is voor studerend Amsterdam, waarin relevante en actuele problemen worden onderzocht. Verder zetten wij ons in om de professionalisering, de zichtbaarheid en het bereik van het onderzoeksbureau te vergroten.

- We gaan monitoren dat de representatie van hbo gewaarborgd blijft in de onderzoeken.
- Er zal meer aandacht gegenereerd worden voor de gepubliceerde onderzoeken. Dit doen wij aan de hand van bijvoorbeeld het versturen van persberichten, het geven van presentaties en het verspreiden via sociale media.
- We zorgen dat het onderzoeksbureau een betere informatiestroom krijgt van problematiek die binnen de inhoudelijke pijlers van ASVA speelt. Dit zal gebeuren aan de hand van maandelijks updates.
- Er wordt contacten gelegd met onderzoeksbureaus van andere bonden, om zo peer reviews op te kunnen zetten.

Interne Organisatie

Medewerkersbeleid

Dit jaar gaan we focussen op het actualiseren van het medewerkersbeleid. Dit gebeurt zowel op het gebied van loonsverhoging als door het vernieuwen van de medewerkersafspraken.

- We staan achter de Voor 14-campagne van de FNV. Om deze reden verhogen wij de compensatie van al onze medewerkers per 1 januari 2022 naar 14 euro bruto per uur.
- In overleg met onze medewerkers vernieuwen we de ASVA-werkafspraken.
- Wij zien in dat onze medewerkers alleen een representatie van studerend Amsterdam kunnen zijn als we in de sollicitatieprocedure al goed letten op wat voor mensen wij aantrekken en afstoten. We gaan onze vacatureteksten hierom schrijven op zo'n een manier dat ook personen uit groepen die nu binnen ASVA ondervertegenwoordigd zijn, zich aangetrokken voelen om te solliciteren.

Activobinding

Zonder activo's geen ASVA. ASVA dient meer te zijn dan enkel een werkplek, er moet ook ruimte zijn voor gezelligheid en elkaar beter leren kennen. De verenigingscommissie (VeCo) is de drijvende kracht achter de onderlinge

binding binnen ASVA. De VeCo is verantwoordelijk voor activiteiten of uitingen die bijdragen aan de activobinding, zoals de MO-borrel, de Insider en het activoweekend. Verder ligt er ook verantwoordelijkheid bij het bestuur om ervoor te zorgen dat activo's aan ASVA worden gebonden, bijvoorbeeld door vrijwilligers meer te betrekken bij ASVA en werknemers te voorzien van een fijne werkomgeving.

- Vrijwilligers worden actief betrokken bij ASVA en beschouwd als volwaardig activo.
- De VeCo blijft zich inzetten door leuke en inclusieve activiteiten te organiseren voor de activo's. Hierin zal er gevarieerd worden in de laagdrempeligheid en insteek van activiteiten.
- Het bestuur zal de activo's op de hoogte houden van geplande acties, zodat zij weten wat er speelt en zodat zij -als zij dat willen- aan kunnen sluiten.

Digitale werkomgeving

De functie systeembeheerder is altijd een moeilijke vacature geweest om te vullen. De netwerkstructuur waar ASVA momenteel mee werkt, is echter alleen functioneel met een systeembeheerder. Om dit op te lossen stappen we komend jaar af van het huidige systeem en maken we de stap naar een cloud-systeem waardoor alle bestanden op één altijd bereikbare plek komen te staan, en het bestuur makkelijk accounts kan maken voor medewerkers en vrijwilligers. Dit kan al met Google Workspace, maar het opslagvermogen is nog niet toereikend.

- We schaffen betaalde Google Workspace-accounts aan, waardoor ASVA niet langer afhankelijk is van een systeembeheerder en op een toekomstbestendige manier veel cloudopslag (2 TB per gebruiker) verkrijgt. We blijven evalueren of dit de meest duurzame optie is voor ASVA.
- We gaan op projectbasis een systeembeheerder inhuren om deze overgang mogelijk te maken.

Bestuur 78

Het is voor ASVA van uiterst belang dat het aankomend bestuur, naast het behouden van de capaciteiten die voor een ASVA-bestuursjaar nodig zijn, ook een goede representatie vormt van de studentenpopulatie in Amsterdam. Om deze doelstellingen te bereiken hebben wij twee commissies: de zoekcommissie (ZoekCo) en de sollicitatiecommissie (SoCo).

- We gaan een profielschets voor de leden van de ZoekCo en de SoCo opstellen, waarin diversiteit en representatie de belangrijkste factoren zijn.
- We zorgen ervoor dat de scheiding tussen de ZoekCo en de SoCo voor alle kandidaten duidelijk is.

Zoekcommissie

De ZoekCo draagt de verantwoordelijkheid om representatieve en capabele kandidaten te leveren, en heeft hiervoor een groot, divers en sterk netwerk nodig. Deze kandidaten gaan dan vervolgens door een sollicitatieprocedure die door de SoCo opgesteld wordt. Omdat deze commissie vaak uit heel verschillende mensen bestaat, is het van waarde als deze commissie een duidelijk projectplan heeft.

- We gaan zoeken naar een divers bestuur dat een goede weerspiegeling is van de Amsterdamse studentenpopulatie.
- We gaan een projectplan opstellen, bijhouden en uitwerken voor de werkzaamheden van de ZoekCo.

Sollicitatiecommissie

De SoCo houdt de taak om ervoor te zorgen dat de beste kandidaten voorgedragen worden als nieuwe bestuurders aan de ALV. We zullen ons uiterste best doen om deze doelen in de samenstelling in dit en komende jaren zo goed mogelijk te laten verlopen en zullen deze commissie alle ondersteuning bieden die zij nodig hebben om hun taak goed uit te voeren.

- We faciliteren een goed inwerktraject voor de leden van de SoCo, opdat zij zo goed als mogelijk hun werkzaamheden kunnen verrichten.
- We houden in de gaten dat de SoCo in haar handelen oog heeft voor de vertrouwelijkheid van de informatie die de SoCo-leden binnenkrijgen en met elkaar uitwisselen.

Inwerken

Het inwerkproces is cruciaal voor de voorbereiding van het nieuwe bestuur. Afgelopen maanden heeft het bestuur haar inwerkmaand daarom uitgebreid geëvalueerd. Over het algemeen is de inwerkperiode goed bevallen, maar een algemene conclusie was hierbij dat vooral het meelopen met huidige bestuursleden iets was wat erg gemist werd. Dit is echter erg lastig, omdat de inwerkmaand tegelijk valt met de vakantie van veel bestuursleden. Daarom hebben we besloten dat bestuursleden hun vakantie zoveel mogelijk buiten de maand augustus plannen. Daarnaast waren er veel lange momenten tussen

de trainingen door, die niet benut werden. Om onnodige uitloop van de dag te voorkomen willen we hier dus rekening mee houden in de planning.

Tenslotte willen we de huidige witboeken verder optimaliseren en ze klaar hebben vóór de inwerkperiode, zodat het nieuwe bestuur deze eventueel kan meenemen in het voorbereiden van de portefeuillevverdeling.

- We gaan bij het inwerken ruimte maken voor het meelopen met de bestuursleden van bestuur 77.
- Bestuur 77 plant geen vakanties in voor augustus.
- Binnen de planning van het inwerken zullen wij lange lege tijdvakken tussen trainingen zoveel mogelijk vermijden.
- We gaan focussen op goede overdrachtsbestanden voor de verschillende portefeuilles, en dat deze vóór de inwerkperiode klaar zijn.