

ASVA

STUDENTENVAKBOND

2022 | 2027

KADERBELEID

Inleiding

Beste geïnteresseerde,

Voor je ligt het Kaderbeleid 2022-2027 van ASVA, aangedragen in juni 2022. Het Kaderbeleid gaat dus over een periode van 5 jaar en is hierin een leidraad voor de beleidsplannen die voor één bestuursjaar gelden. In dit Kaderbeleid hebben we geprobeerd om de langetermijnproblematiek en doelen waar ASVA zich de komende jaren mee bezig zou kunnen houden samen te vatten, om richting en sturing te geven aan onze organisatie. Een kaderbeleid zorgt voor meer continuïteit, consistentie en coherentie in een organisatie, en is daarom een belangrijk onderdeel van het beleid.

Het Kaderbeleid van ASVA is iets van ons allemaal. De plannen die in dit Kaderbeleid besproken worden zijn dus tot stand gekomen in samenwerking met de stakeholders van ASVA. Het afgelopen jaar heeft de kaderbeleidcommissie verschillende gesprekken gehad met belangrijke stakeholders van ASVA. Vanuit deze gesprekken hebben we vervolgens een paar belangrijke richtingen en bijbehorende lessen gehaald. Het plan is als volgt opgebouwd: het begint met de vijf speerpunten die uit de gesprekken kwamen. Dit wordt gevolgd door een hoofdstuk met algemene aanbevelingen, en eindigt met een hoofdstuk met aanbevelingen voor het overige beleid van ASVA.

De afgelopen periode, gekenmerkt door Covid-19, politieke onzekerheid en polarisatie, was zeker geen gemakkelijke periode, en de komende vijf jaren zullen ongetwijfeld weer een hoop andere, nieuwe problemen met zich mee brengen. Wij hebben er het volste vertrouwen in dat ASVA een sterke, flexibele organisatie is die zich goed staande kan houden in het constant uitdagende Amsterdam.

We willen iedereen die heeft meegeholpen aan dit Kaderbeleid hiervoor heel hartelijk bedanken en we kijken uit naar de komende vijf jaar.

Namens de Kaderbeleidcommissie,

Anneke van der Werf
Eline Terpstra
Emma Hilde Fuchs
Wietske Dotinga

Alex Tess Rutten (afgetreden)
Elijah Alvares (afgetreden)
Maarten Kiers (afgetreden)

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Inhoudsopgave	3
Huisvestingsproblematiek	4
Digitalisering in het onderwijs	6
Sociale veiligheid	7
ASVA in contact met haar achterban	8
Internationalisering binnen ASVA	10
Algemene aanbevelingen	12
Intern	14
Nawoord	15

1. Huisvestingsproblematiek

Het vinden van goede huisvesting is één van de grootste problemen voor de Amsterdamse student. Naast woningnood en te dure kamers, speelt ook de kwaliteit van kamers hierin een rol. ASVA heeft een unieke rol bij het oplossen van dit probleem. Geen enkele andere organisatie zet zich op zo'n manier in voor studenten en studentenhuisvesting. Daarom is huisvestingsproblematiek een van de speerpunten van ASVA, zeker omdat dit probleem, ondanks alle inspanningen die nu al worden gedaan, de komende vijf jaar alleen maar zal toenemen. ASVA draagt haar steentje bij door samen te werken met andere organisaties, zichtbaar te zijn en het ondersteunen van studenten. Samen moeten we werken aan een situatie waarbij alle studenten voor een betaalbare huur in en rondom Amsterdam kunnen wonen.

- **Samenwerking met andere partijen:** de woningcrisis is een enorm complex, nationaal probleem. Het is geen probleem wat een enkele organisatie kan oplossen. Daarom is het belangrijk om goed te blijven samenwerken met verschillende organisaties. Deze samenwerking kan tenminste twee richtingen op gaan. Ten eerste moet het contact met belangrijke officiële spelers goed blijven: UvA Housing, Duwo en Lieven-de Key, de gemeente, de LSVb, de woonbond, en andere relevante partners. Met deze partijen ontwikkelen we onder andere het *Studentenhuisvesting Convenant*. Ten tweede kan er samenwerking gezocht worden met partijen met een meer activistische aard. Dit zal verder worden uitgelegd in het tweede punt.

- **Zichtbaarheid en activisme:** de wooncrisis is hét onderwerp van het afgelopen jaar, met als start het woonprotest in Amsterdam op 12 september 2021. ASVA zou hierin een actieve rol moeten nemen, door protesten (mede) te organiseren, te spreken op protesten, acties te organiseren, en op andere manieren zichtbaar te zijn bij problemen rondom huisvesting. Daarnaast is er een speciale rol voor leegstandsacties: leegstand is een veel voorkomend probleem in de stad. Kostbare huisvesting wordt om verschillende redenen niet gebruikt, wat inefficiënt en onethisch is. Hier zijn verschillende leegstandsacties tegen. Gezien de middelen van ASVA is er een rol weg gelegd voor ASVA om deze te ondersteunen.

- **Ondersteuning studenten:** studenten kunnen wel een steuntje in de rug gebruiken op de woningmarkt. ASVA kan studenten op verschillende manieren ondersteunen. Om te beginnen zijn we er natuurlijk voor alle individuele studenten die een probleem hebben: hier moeten we actief naar blijven luisteren en meedenken. De kwetsbare groepen zijn hierin zeker belangrijk: studenten met een functiebeperking, eerste generatie studenten, laag inkomen studenten, internationale studenten, etc. Het kan nodig zijn om voor deze studenten een speciale aanpak te gebruiken. Hieraan gerelateerd is er veel te doen op het gebied van huurrecht. Het ASVA Rechtsbureau kan studenten helpen die problemen ervaren rondom hun huur. Daarnaast kan ASVA ook preventief inzetten op het bevorderen van kennis over het huurrecht door middel van trainingen, workshops en acties. Samenwerking met onze partners vergroot ons bereik.

Naast het ondersteunen van de individuele student, kan ASVA ook helpen met het oprichten en werken van bewonerscommissies. Bewonerscommissies zijn een goede manier voor bewoners om meer invloed uit te oefenen in hun gebouw. ASVA zou kunnen pleiten voor een serieuzere benadering van bewonerscommissies door wooncorporaties, en zou bewonerscommissies in haar eigen organisatie meer kunnen behandelen als studie- en studentenverenigingen.

2. Digitalisering in het onderwijs

Digitalisering in het onderwijs is al tijden gaande, maar gaat de komende jaren een nog grotere rol spelen in het hoger onderwijs en zal steeds meer de richting van het onderwijs gaan bepalen. Door de coronapandemie heeft digitalisering een extra boost gekregen. Ontwikkelingen rondom digitalisering zijn in sneltreinvaart beland, doordat onderwijsinstellingen in korte tijd van fysiek naar online onderwijs zijn overgegaan. Dit heeft ervoor gezorgd dat digitalisering veel sneller en dieper is doorgedrongen in het hoger onderwijs. Onderwijsinstellingen bieden vaker online onderwijs aan en onderwijsprocessen worden veel meer ondersteund door gebruik te maken van ICT. Deze digitalisering heeft verschillende gevolgen, die verschillen per doelgroep. We zien nu bijvoorbeeld dat online onderwijs de toegankelijkheid voor studenten met een functiebeperking juist ook kan vergroten, terwijl andere studenten meer gebaat zijn bij volledig fysiek onderwijs.

Onderwijsinnovatie op het gebied van ICT is dus een ontwikkeling die veel kansen biedt, maar ook veel valkuilen met zich mee kan brengen. Het is aan ASVA om scherp te zijn op deze onderwijsinnovaties die zich in fors tempo ontwikkelen. Belangrijk hierin is dat ASVA actiever betrokken moet zijn bij het beleid omtrent digitalisering: we zouden meer moeten anticiperen, in plaats van achteraf reageren. Dit kunnen we doen door studenten er actief bij te betrekken, bewustwording te creëren en ook intern na te denken over het digitaliseringsbeleid.

- **Studenten betrekken:** Het is belangrijk om studenten te betrekken bij het vormen van een visie die bestaat uit krachtige vernieuwing en innovatie en zich vormt naar de student in plaats van andersom. Het doel is om het eigenaarschap bij de student te leggen. Digitalisering overkomt studenten af en toe te veel en er zou veel meer stilgestaan kunnen worden bij de vraag: 'Hoe wil ik zelf als student dat mijn digitale ruimte eruit ziet?' Bewustwording is dus erg belangrijk: studenten zouden zich moeten realiseren dat ze een rol hebben binnen digitalisering, en dat digitalisering geen gegeven is, maar iets wat vorm gegeven wordt.

- **Samenwerking:** ASVA is niet de enige partij die zich hiermee bezig houdt. Zo kan ASVA een sterk team vormen met de medezeggenschapsraden van de onderwijsinstellingen. De band van medezeggenschapsraden band met de Uva en de HvA is directer dan die van ons wat beleid betreft, wat ons samen een sterkere positie kan geven. De rest van de onderwijsinstellingen en hun organisatie blijft ook belangrijk om mee samen te werken. Nu deze na Covid-19 weer in rustiger vaarwater komen, is er ruimte om bewust na te denken over digitalisering.

- **Intern plan:** Practice what you preach. Digitalisering speelt ook intern voor ASVA een rol. Zeker de afgelopen maanden, waar het kantoor zo nu en dan gesloten is geweest, of slechts beperkt open, zouden duidelijk moeten hebben gemaakt dat digitalisering ook hier een onderwerp van discussie zou moeten zijn. Want, hoe laat je zelf als organisatie medewerkers thuis werken? Dat moet je zelf uitvoeren en faciliteren op de manier waarop je het binnen het onderwijs of in de breedste zin in de maatschappij ook terug zou willen zien. Deze doelen zijn puur intern, maar zijn wel heel noodzakelijk voor een organisatie.

3. Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een zeer belangrijk onderwerp en krijgt de afgelopen jaren steeds meer aandacht. In de brede maatschappij, maar zeker ook op onze eigen onderwijsinstellingen vinden er helaas nog te veel misstanden en schadelijke situaties plaats. ASVA kan op dit gebied zowel een kritische waakhond zijn, als een veilige plek waar studenten terecht kunnen met hun problemen. De eerste stappen op het gebied van sociale veiligheid worden gezet, het is aan ASVA om ervoor te zorgen dat het beleid concreet wordt uitgevoerd en dat er vervolgstappen worden gezet.

- **Preventie:** alles wat voorkomen kan worden, is beter dan genezen. Juist nu sociale veiligheid zo hoog op de agenda staat, is het te merken dat er bij de algemene student weinig kennis over is. Zowel over wat sociale veiligheid is, hoe je het realiseert en wat je moet doen als het wel mis gaat, is veel onduidelijkheid. ASVA, specifiek de Academy, kan hierin het voortouw nemen. Samen met andere organisaties zoals Our Bodies, Our Voice en SexMatters, maar ook de AKvV, kunnen wij op een manier die studenten aanspreekt, en op een laagdrempelige, open manier trainingen bieden aan studenten. Verder kunnen wij ook pleiten voor trainingen voor het personeel en bestuurders van de onderwijsinstellingen. Deze trainingen en workshops zijn natuurlijk niet in beton gegoten: belangrijk is om altijd te blijven benadrukken dat je met elkaar afspraken kunt maken over de normen en waarden op de werkvloer en op de universiteit en de hoge school.

- **Toegankelijkheid klachten & meldingen:** ASVA is de afgelopen tijd al bezig geweest met het toegankelijker maken van de officiële klachtenondersteuning van de onderwijsinstellingen, maar dit kan uitgebreid worden. Ten eerste kan ASVA zelf actief worden door een meldpunt op te zetten. Dit kan fijner zijn voor studenten, omdat wij buiten de UvA opereren. Ten tweede kan er onderzoek gedaan worden naar hoe mensen klachten willen melden, en wat ervoor nodig is om hier een fijne, veilige sfeer te creëren. Ten derde moet de informatievoorziening voor studenten verbeterd worden. Veel studenten weten namelijk niet goed waar ze terecht moeten met klachten. Dit zou meer op de voorgrond moeten worden gebracht, ASVA kan dit blijvend onder de aandacht brengen.

- **Bestuurders aanspreken:** bij meldingen van grensoverschrijdend en sociaal wenselijk gedrag is het belangrijk dat bestuurders hier op een goede, gedegen manier mee om gaan. Echter is dit iets wat vaak mislukt: bestuurders lijken meldingen niet serieus te nemen, en/of pakken de veroorzakers niet genoeg aan. ASVA kan hierin als kritische waakhond bestuurders scherp houden, ze aanspreken op hun gedrag en waar nodig actie ondernemen. Vanwege onze onafhankelijke positie staan we sterk tegenover de onderwijsinstellingen: we moeten niet bang zijn om deze positie te gebruiken

4. ASVA in contact met haar achterban

Een van de speerpunten van ASVA is het onderhouden van het contact met de achterban. Als vakbond hoort ASVA er namelijk voor haar achterban te zijn: zonder achterban geen bestaansrecht. Echter is dat precies een van de problemen waar ASVA de laatste jaren mee worstelt: we lijken het contact met de achterban verloren. In de komende jaren zal er dus veel gedaan moeten worden om het contact weer te herstellen. Dit is geen gemakkelijke taak, zeker niet omdat ASVA's achterban opgesplitst kan worden in drie groepen. Per groep moet er een ander beleid gevoerd worden.

Ten eerste, een belangrijk deel van de achterban bestaat uit de studie- en studentenverenigingen van Amsterdam. Veel van deze verenigingen zijn nauw betrokken bij ASVA: van trainingen tot ALVs en van de uitleen tot gezamenlijke overleggen. Het contact met de verenigingen en hun besturen loopt dus goed. Door dit **getrapte systeem sterk te houden**, kunnen we de kennis en resources van de verenigingen gebruiken om ook de tweede doelgroep te bereiken: individuele studenten. Hierbij is het belangrijk om goed te luisteren naar de **wensen en prioriteiten** van studentenbesturen: hoe kunnen we ze het beste ondersteunen en wat hun 'normaal' is. Veel verenigingen zijn bijvoorbeeld verder in de internationalisering dan wij. Daarnaast houdt ASVA zich momenteel voornamelijk veel bezig met studieverenigingen. Weinig studentenverenigingen zijn bij ons betrokken. Dit kan een interessante **nieuwe doelgroep** zijn om op te zoeken.

Individuele studenten kennen ASVA vaak niet, of zijn in ieder geval geen lid. Om deze groep te bereiken, kunnen we de volgende jaren focussen op de volgende punten:

- **Toon je relevantie.** ASVA moet laten zien waar we voor staan als organisatie en hoe we relevant zijn. Aan de ene kant is ASVA als vakbond natuurlijk noodzakelijk activistisch. Het is dus goed om problemen aan te kaarten, het is beter om ook oplossingen aan te dragen. Door mee te denken met oplossingen richt je je zowel op de actualiteit als op de lange termijn. Daarnaast zouden onze visie en onze resultaten breed gedeeld moeten worden, zodat studenten goed kunnen zien wat we doen en waar we voor staan. Social media en inspelen op digitale trends zijn hier natuurlijk uitermate geschikt voor. Echter is het wel belangrijk dat social media altijd het middel blijft, geen doel.
- **Zoek de student op.** Naast de relaties met de verenigingen zijn er nog veel meer plekken waar we studenten fysiek en digitaal kunnen bereiken. Onze aanwezigheid tijdens de introductieweken is heel belangrijk. Daarnaast kunnen we veel bestaande platformen gebruiken: opleidingscommissies, faculteits ALVs, individuele introductiedagen, de toilet paper, etc. Ook de trainingen van de Academy worden gezien als een waardevolle tak van ASVA. Dit kan goed gebruikt worden om mensen iets concreets aan te bieden, zowel besturen, maar ook individuen en andere organisaties. Hierin kan ASVA een onderscheidende rol nemen: wij hebben een van de meest laagdrempelige en uitgebreide collecties aan trainingen. Creativiteit en lef zijn een must: buiten de gebaande paden kun je veel nieuwe mensen vinden. ASVA kan

zich ook richten op het organiseren van sociale, invloedrijke feesten en symposia. Bij het bereiken van de student is het altijd belangrijk om laagdrempelig te blijven.

- **Maak onderscheid.** ASVA heeft veel verschillende soorten leden: sommige leden zijn alleen lid vanwege de fietsverkoop, anderen willen bewust lid zijn van een vakbond. ASVA zou in de komende jaren moeten kijken of differentiatie tussen deze verschillende groepen mogelijk en/of gewenst is. Verschillende opties zijn het bekijken van online lidmaatschap, individuele campagnes waar mensen zich bij aan kunnen sluiten, symphatisantenlijsten/supporterslijsten: draagvlak bestaat op vele manieren. De activistische vakbond moet voor iedereen toegankelijk zijn. Voor de praktische dienstenkant moeten we echter ook niet bang zijn om exclusiever te worden: diensten en concrete hulp zou je kunnen 'privatiseren', dus alleen voor leden toegankelijk maken.

Als laatste is het ook belangrijk om het interne netwerk sterk te houden: ASVA is een sterke werkgever. Momenteel zijn er zo'n 25 werknemers in dienst bij ASVA, maar dit interne netwerk kan veel groter en sterker worden gemaakt. Ten eerste door het contact met de **oud-Activo's en oud-besturen** te stimuleren: door deze mensen sterk verbonden te houden aan de organisatie bewaren we een schat aan kennis en loyaliteit. Deze binding kan bijvoorbeeld gecreëerd worden door oud-activo's actiever uit te nodigen voor evenementen en het alumni netwerk uit te breiden. Ten tweede kan ASVA meer **vrijwilligers** aantrekken. Hiervoor zijn uitgebreidere en beter verspreide vacatures nodig, als ook een helder idee over wat hun taken zouden kunnen zijn. Deze vrijwilligers kunnen per pijler/dienst van ASVA worden ingezet. Het is belangrijk om het onderscheid tussen vrijwilligers en werknemers niet te groot te laten worden: ook vrijwilligers moeten actief uitgenodigd voor de ALVs en verenigingsactiviteiten. Ten derde is **internationalisering binnen ASVA** een belangrijk onderwerp. Dit wordt besproken in een later punt.

In het algemeen zou er meer onderzoek moeten worden gedaan naar hoe we de student het beste kunnen bereiken: wie en hoe mobiliseer je mensen, en wat de student wil van ons. Een marktonderzoek zou dit kunnen verduidelijken. Organisaties zoals de FNV, maar ook verschillende academische en management theorieën kunnen ons hierbij helpen.

5. Internationalisering binnen ASVA

Onze achterban is voor een steeds groter wordend gedeelte internationaal, als gevolg van het beleid van de onderwijsinstellingen komen meer en meer internationale studenten naar Amsterdam toe om hier te studeren. Helaas kunnen de onderwijsinstellingen en de stad dit vaak niet aan, waardoor internationals vaak veel problemen hebben met huisvesting, voorzieningen, integratie, etc. ASVA is daarom kritisch op het beleid van de onderwijsinstellingen, maar wil zich natuurlijk ook inzetten voor de internationale studenten die nu wel in Amsterdam zijn. Daarbij komt dat er weinig andere organisaties zijn die voor Internationals hun belangen opkomen. Binnen ASVA speelt echter al een aantal jaar de discussie of en in hoeverre wij zo'n partij kunnen zijn voor internationale studenten. Hierbij is het grootste struikelblok de taal: het gebruik van óf het Nederlands óf het Engels levert een botsing op tussen het uitsluiten van internationale studenten en het uitsluiten van Nederlandse studenten wiens Engels minder goed is. Hieronder zijn een aantal punten uitgewerkt om om te gaan met deze botsing.

- **Tweetaligheid waar mogelijk:** Waar mogelijk zouden vertalingen aanwezig moeten zijn. De communicatie van ASVA naar buiten zou zoveel mogelijk in zowel het Nederlands als het Engels beschikbaar moeten zijn. Dit geldt voor posters en flyers, maar ook voor de website en social media. Creatieve oplossingen, zoals vertalingen met behulp van een fluistervertaler, moedigen we sterk aan.
- **Informatievoorziening:** ASVA kan een grote rol spelen bij informatievoorziening richting internationals. Internationale studenten krijgen momenteel vaak gebrekkige informatie van de gemeente en onderwijsinstellingen: informatie is bijvoorbeeld niet goed beschikbaar omdat de Engelse site nog niet up-to-date is, informatie is moeilijk te vinden, of informatie wordt in de vorm van promotie rooskleuiger geschetst dan de daadwerkelijke situatie is. ASVA kan een plek worden waar internationale studenten gemakkelijk aan de juiste, eerlijke informatie kunnen komen. Deze informatie kan verspreid worden op verschillende manieren: via de website en social media, maar ook door de student op te zoeken en actief samen te werken met relevante verenigingen en programma's waar veel internationals zich bevinden, zoals ESN, SIB, AUC, etc.
- **Visiedocument opstellen:** gezien de discussie bij ASVA al zo lang wordt gevoerd, is het aan te raden om een visie document op te stellen. Een visiedocument kan voorkomen dat dezelfde discussie wordt gevoerd om vervolgens bij hetzelfde punt te eindigen. Het document zou concrete doelstellingen kunnen uitleggen rondom internationalisering binnen ASVA, die slechts gewijzigd hoeven te worden als daarom gevraagd wordt. Een visiedocument biedt hierin een goede leidraad voor de vereniging. Bij het opstellen van zo'n visiedocument is het belangrijk om de nuances in kaart te brengen. Zo is het belangrijk om te erkennen dat er meerdere groepen zijn die verschillende niveaus van Engels spreken, en dat er grote verschillen bestaan tussen verschillende studies, faculteiten en onderwijsinstellingen qua internationalisering.

Om dit visiedocument te realiseren, kan het nuttig zijn om een speciale werkgroep of portefeuille op te richten, zoals internationalisering ook in het verleden wel een aparte portefeuille is geweest, eventueel onder leiding van een speciale vrijwilliger of betaalde medewerker. Deze werkgroep zou voor een groot gedeelte moeten bestaan uit internationale studenten.

Algemene aanbevelingen:

Visiedocumenten: er zijn binnen ASVA een aantal onderwerpen die vaak besproken worden of werden, zonder dat er concrete stappen worden gezet. Voorbeelden hiervan zijn diversiteit en inclusie, en de omgang van ASVA met internationals binnen de organisatie. Een oplossing voor dit probleem zou een visiedocument zijn. In visiedocumenten wordt de huidige visie van ASVA op een onderwerp uiteengezet.

- Veel verschillende onderwerpen zijn mogelijk: terugkerende discussieonderwerpen, maar ook onderwerpen die alles raken binnen ASVA en daardoor moeilijk in een portefeuille te vatten zijn.
- Visiedocumenten hoeven alleen aangepast te worden als er iets concreet moet veranderen. Wel is het belangrijk om frequent de visiedocumenten door te lezen om te kijken of het document goed nageleefd wordt en om te controleren of eventuele herziening nodig is.
- Er hoeft niet over alles een visie of strategie te zijn: geen strategie is ook een strategie, zo lang hier bewust voor gekozen is.
- Visiedocumenten bieden daarnaast duidelijke informatie aan de leden over belangrijke onderwerpen voor ASVA. Ook is hierdoor de ALV beter geïnformeerd.

Een goed voorbeeld van een succesvol visiestuk is dat over Diversiteit en Inclusie. Na een aantal discussies is hierover een visiestuk geschreven door een werkgroep, waarin duidelijk wordt aangekaart wat de visie en toekomstrichting van ASVA is op het onderwerp Diversiteit en Inclusie. Het document is ASVA breed en is daardoor niet gelimiteerd tot een pijler, maar relevant voor de gehele organisatie.

Oplossingsgericht werken: ASVA is ontzettend goed in het aanpakken van problemen. Dankzij ons brede netwerk zijn we goed in het opmerken van problemen voor de Amsterdamse student. ASVA zou echter nog een stap verder kunnen gaan: partijen geven aan dat het fijn is als ASVA niet alleen met een probleem komt, maar ook actief meedenkt over mogelijke oplossingen.

- Goede discussie is noodzakelijk, maar het is ook belangrijk om niet in discussies te blijven hangen.
- Uitproberen en experimenteren: ASVA is een studentenorganisatie vol creatieve, gemotiveerde mensen. ASVA mag soms buiten de lijntjes kleuren.
- Vind een balans met verantwoordelijkheid: ASVA kan veel, maar we moeten ook erkennen wat niet mogelijk is.

Hieraan gerelateerd is het belangrijk om het beleid van ASVA concreet te maken waar dat mogelijk is. Met meetbare, duidelijk gedefinieerde doelen per jaar blijven we als organisatie relevant en realistisch.

Studenten een stem geven: studenten horen is voor ASVA een van de belangrijkste dingen. Wij staan in teken van de student: ASVA is er voor de studenten die in hun eentje niet gehoord worden, daar kunnen we als collectief voor staan.

- ASVA moet zich constant herinneren dat ze in dienst staat van de Amsterdamse student. Echter is dit een diverse groep: wij raden aan bij mogelijke conflicten dit zoveel mogelijk open tijdens MOs en ALVs te bespreken.
- Medezeggenschap op de onderwijsinstellingen bevorderen: medezeggenschap is niet sexy genoeg op de onderwijsinstellingen. Hier worstelt niet alleen ASVA mee, maar ook de CMR/CSR van de HvA en de UvA. Door samen te werken en elkaar te ondersteunen kunnen we alsnog de student een stem geven.

Intern

Het ATTT (ASVA Transitie Plan) is in 2020 gefinaliseerd en ingegaan. Dit plan was bedoeld om de organisatiestructuur van ASVA te moderniseren. De meeste wijzigingen zijn inmiddels doorgevoerd, hieronder volgt een overzicht waar ten opzichte van het ATTT nog kansen te behalen zijn. Zo is er bijvoorbeeld de mogelijkheid om de samenwerking (coöperatie) tussen de verschillende diensten en pijlers te intensiveren.

- Er zijn inmiddels organisatorisch medewerkers en een medewerker Achterban. Deze werken nu al met elkaar samen, dit kan zeker verdiept worden.
- Het onderzoeksbureau is een onafhankelijk orgaan, maar zou wel meer betrokken kunnen worden bij de werkzaamheden van de inhoudelijke medewerkers. Het onderzoeksbureau zou advies kunnen bieden, capaciteitsproblemen kunnen oplossen, of op andere manieren kunnen bijdragen.
- Het rechtsbureau kan in sommige acties en gebieden van de inhoudelijke pijlers ondersteunen met advies rondom de rechtsgeldigheid.

Daarnaast adviseren we dat komende besturen, in samenspraak met de medewerkers, kritisch blijven kijken naar de implementatie en de effectiviteit van het ATTT.

Een ander onderwerp wat de komende jaren aandacht vraagt is het financieel beleid van ASVA. Zeker sinds de corona crisis heeft ASVA aanzienlijke reserves opgebouwd. ASVA heeft echter niet als doel winst te behalen. Het is de bedoeling dat het geld (doelmatig) wordt besteed aan de Amsterdamse student. Het kan daarom lonen om aandacht te besteden aan een uitgebreid, solide plan over wat we met dit geld willen gaan doen.

Nawoord

Het Kaderbeleid 2022-2027 vormt de inspiratie voor de identiteit van ASVA in de komende jaren. In dit plan hebben wij het voornamelijk gehad over huisvesting, digitalisering, sociale veiligheid, de achterban van ASVA en internationalisering binnen ASVA. Deze vijf onderwerpen zijn soms portefeuille specifiek, soms ASVA breed. Gebaseerd op meerdere gesprekken hebben we geprobeerd om een zo relevant en inspirerend plan neer te zetten. Het is aan de aankomende besturen en medewerkers om dit plan concreet weer te geven. Het beleid van ASVA is natuurlijk niet beperkt tot deze onderwerpen: besturen kunnen er, afhankelijk van de behoeftes en wensen die op dat moment actueel zijn bij de studenten, altijd onderwerpen aan toevoegen.

Wij stellen voor dat elk bestuur expliciet in haar beleidsplan opneemt wat van het kaderbeleid zij wil gaan implementeren en hoe zij dit wil aanpakken. Via bestuursupdates en uiteindelijk in het jaarverslag kan er gereflecteerd worden op welke doelen uit het kaderbeleid er bereikt worden. Op deze manier houdt de Algemene Ledenvergadering dezelfde controle op het kaderbeleid als dat zij heeft op al het andere beleid van ASVA. Uiteraard ligt de verantwoordelijkheid van de controlefunctie – zijn besturen echt bezig met de implementatie van het kaderbeleid – dan ook bij de ALV. Ook zullen we als Kaderbeleidcommissie het nieuwe bestuur (2022-2023) waar nodig bij staan, zodat de kennis in en over dit document niet verloren zal gaan.

Als Kaderbeleidcommissie willen we nogmaals iedereen die heeft bijgedragen aan dit plan bedanken. We wensen komende besturen en medewerkers veel succes: samen maken we onze prachtige organisatie nog sterker.