

# ASVA

**STUDENTENUNIE**

## **BONDIG**

**BELEIDSPLAN 2018**

## VOORWOORD

Beste student,

In dit beleidsplan staan onze plannen met de ASVA studentenunie in 2018. Er is geprobeerd zo bondig mogelijk te beschrijven waar de prioriteiten liggen van ASVA dit jaar. Dit beleidsplan is een afspiegeling van alle ideeën die wij hebben om ASVA duidelijk de studentenvakbond van Amsterdam te laten zijn.

We zullen eerst uitleggen op welke manier en waarom het beleidsplan dit jaar anders is dan andere jaren. We hebben dit jaar voornamelijk nagedacht hoe ASVA anders te werk kan gaan om beter prioriteiten te kunnen stellen. De pijlers van de organisatie en daarmee van dit beleidsplan zijn opnieuw ingedeeld. Dit maakt dat 2018 voor ASVA een jaar van structurele veranderingen wordt. De beleidsplanpijlers van ASVA in 2018 zijn: Intern beleid, Vakbond, Platform en Diensten. Deze nieuwe pijlers bepalen grotendeels de structuur van dit beleidsplan.

Door de wijziging van de pijlers zijn er ook wijzigingen in de portefeuilles en de plaats waar deze te vinden zijn in dit beleidsplan.<sup>1</sup> Ook de schrijfwijze is anders in dit beleidsplan, we hebben er namelijk voor gekozen om vooral onze visie in het beleidsplan te beschrijven. We vonden het belangrijk dat dit beleidsplan geen 'to do-lijstje' werd. In de lopende tekst zijn daarom de standaard doelen genoemd die ASVA altijd doet. De doelen die nieuw zijn, of die ASVA anders gaat aanpakken, staan met bulletpoints aangegeven. Op deze manier breken we met de trend van een steeds grotere organisatie en een steeds groter beleidsplan.

2018 gaat een interessant en veelzijdig jaar worden. Dit jaar vinden de gemeenteraadsverkiezingen plaats, een moment waar studenten veel invloed kunnen hebben op bijvoorbeeld het beleid van de gemeente omtrent studentenhuisvesting. Ook worden kwaliteitsafspraken met onderwijsinstellingen verder vormgegeven door het kabinet, wat van grote invloed zal zijn voor alle studenten. Niet gek dat het door onder anderen bezuinigingen, drie jaar na de Maagdenhuisbezetting weer rommelt in onderwijsland. Het is van belang dat ASVA goed op de hoogte blijft van de ontwikkelingen en herkenbaar is voor iedereen als de studentenvakbond van Amsterdam.

Tijdens het schrijfproces van dit beleidsplan hebben we gemerkt dat we er zeker niet alleen voor staan om dit jaar ASVA weer te laten groeien. We willen daarom alle actievoerders, oud-besturen, de RvA, de organisatie-evaluatiecommissie, de KasCo en andere betrokkenen bedanken voor hun input, creativiteit, idealistische gedachtenspingsels en mentale steun. 2018 wordt het jaar van vernieuwing en hier zetten wij ons met z'n allen voor in.

Met strijdlustige groet,

Bestuur 17|18

---

<sup>1</sup> In bijlage 1 staan deze wijzigingen weergegeven, alsook welke portefeuilles niet meer in dit beleidsplan staan en om welke reden.

# INHOUDSOPGAVE

## VOORWOORD

### ASVA IN 2018

#### 1. INTERN BELEID: EEN GEZOND ASVA

FYSIEKE WERKOMGEVING  
DIGITALE WERKOMGEVING  
VERSCHUIVING VERANTWOORDELIJKHEDEN  
PROCES OVERDRACHT NIEUWE MEDEWERKERS  
BINDING ACTIVO'S  
ZOEKCOMMISSIE  
SOLLICITATIECOMMISSIE  
INWERKEN NIEUW BESTUUR  
ALGEMENE LEDENVERGADERING  
DIVERSITEIT

#### 2. VAKBOND: SPIN IN HET WEB

STUDENTENHUISVESTING  
ONDERWIJS ALGEMEEN  
ONDERWIJS HBO  
ONDERWIJS WO  
LSVB EN ISO  
OV & FIETS  
GEMEENTERAADSVERKIEZINGEN  
ONDERZOEKSBUREAU  
EVENEMENTEN & PROJECTEN  
MARKETING & INFOTEAM

#### 3. PLATFORM: FACILITEREND WERKEN

STUDIEVERENIGINGEN HBO EN WO  
STUDENTENVERENIGINGEN  
KERSVERS  
INTRODUCTIEPERIODES  
DOCENT VAN HET JAAR HVA EN UVA

#### 4. DIENSTEN: PRAKTISCH WAARDEVOL

ASVA ACADEMY  
SECRETARIAAT  
RECHTSBUREAU

## BIJLAGEN

BIJLAGE I: NIEUWE STRUCTUUR BELEIDSPAN 2018  
BIJLAGE II: ORGANOGRAM ASVA 2018  
BIJLAGE III: PORTEFEUILLEVERDELING BESTUUR 17|18  
BIJLAGE IV: JAARPLANNING ASVA 2018

## ASVA IN 2018

**2018 staat voor ASVA in het teken van vernieuwing.** Er wordt prioriteit gegeven aan de interne organisatie om ASVA gezond en toekomstbestendig te maken. In 2018 verandert de interne structuur van ASVA duidelijk en thema's worden structureel anders aangepakt. ASVA is in de afgelopen tientallen jaren steeds meer gaan doen en daardoor steeds groter geworden. Vanaf dit jaar worden er in samenwerking met alle medewerkers, vrijwilligers en de organisatie-evaluatiecommissie stappen gezet zodat ASVA zich op de lange termijn duidelijk kan profileren als dé studentenvakbond van Amsterdam. Een goede interne organisatie is daarbij een vereiste. Hier ligt dit jaar dan ook de prioriteit. Elk jaar zetten tientallen studenten zich in als bestuurslid, medewerker of vrijwilliger voor ASVA en daarmee voor hun medestudenten. Een duidelijke taakverdeling is essentieel, zowel tussen de activo's en het bestuur als binnen het bestuur zelf. Toch lukt het ASVA soms niet om de juiste prioriteiten te stellen.

ASVA blijft een studentenvakbond en daar moet uiteindelijk de focus op komen te liggen. De belangen van de Amsterdamse student zijn de kern van ASVA als vakbond. Andere thema's die de afgelopen jaren zijn opgepakt moeten bijdragen aan het doel van de vakbond. Met het onderbrengen van deze thema's onder andere pijlers binnen de organisatie wordt het makkelijker om prioriteiten te stellen, verantwoordelijkheden te verdelen en tijd in te delen. Om dit te verduidelijken is een nieuw organogram opgesteld.<sup>2</sup> In een grote organisatie moet het bestuur kunnen besturen, wat betekent dat uitvoerende taken op een slimmere manier dienen te worden aangepakt.

### De organisatiepijlers van ASVA zijn in 2018:

- Vakbond
- Platform
- Diensten

Een goede organisatie betekent naast een vernieuwde structuur ook een prettige werkomgeving met goede faciliteiten. Daarom wordt er ingezet op verbetering van de digitale en fysieke werkomgeving. Op deze manier kan alles goed worden gearchiveerd en is informatie voor iedereen makkelijk terug te vinden. Zo kan er beter worden samengewerkt en gaat er geen kennis en ervaring verloren bij een nieuwe activo of een nieuw bestuur.

### Spin in het web

Decennialang is het voor studenten, (onderwijs)beleidsmakers, bestuurders en lokale politici duidelijk geweest wat de mening van ASVA is over studentenhuisvesting, de toegankelijkheid van onderwijs en de democratisering op onderwijsinstellingen. In andere recente discussies, zoals die rondom internationalisering en duurzaamheid, is het geluid van ASVA minder te horen geweest. In 2018 wil ASVA daarom haar standpunt op duurzaamheid en internationalisering bepalen en bedenken hoe ze deze standpunten het best kan uitdragen.

Om deze en andere discussies breed te kunnen voeren, richt ASVA zich dit jaar op het versterken van de binding met haar achterban. ASVA moet weten wat er onder de Amsterdamse studenten speelt, wat zij belangrijk vinden en wat hen bezighoudt - en zich snel kunnen aanpassen. ASVA blijft net als voorgaande jaren inhoudelijk sterk en betrokken en maakt zich duidelijk als vakbond zichtbaar. Daarom worden er in 2018 publieke acties georganiseerd om problemen zichtbaar te maken. Deze worden het liefst gezamenlijk georganiseerd met actiegroepen, medezeggenschapsraden en politieke jongerenorganisaties, met ASVA als spin in het web van de coalitie.

---

<sup>2</sup> In bijlage 2 is het nieuwe organogram te vinden.

Wanneer meer studenten deel uit willen maken van ASVA, kan ASVA haar taken als vertegenwoordiger beter uitvoeren. Mede hierdoor kan de achterban gerichter geïnformeerd worden over dingen die een Amsterdamse student zou (moeten) willen weten. Hierdoor is ASVA op de lange termijn beter in staat om studenten te mobiliseren.

### **Faciliterend en meedenkend**

Evenementen en diensten hebben een grote waarde voor ASVA omdat ze daarmee direct de studenten bereikt. Tegelijkertijd moet het geen doel op zich zijn, maar in dienst staan van ASVA als vakbond. Het is belangrijk dat er diensten worden aangeboden en dat evenementen worden georganiseerd, maar het staat niet vast dat ASVA dit altijd moet blijven doen. In 2018 worden er duidelijke keuzes gemaakt in wat ASVA zelf oppakt en waar nieuwe samenwerkingen worden aangegaan, vooral om tijdsintensieve uitvoerende taken bij het bestuur weg te nemen.

Dit komt vooral terug binnen de pijlers 'Platform' en 'Diensten'. Waar mogelijk wordt er een werkgroep samengesteld bij de organisatie van evenementen. Op deze manier kan de invloed op de output en het bereik van ASVA behouden blijven, maar wordt niet de eindverantwoordelijkheid gedragen.

## 1. INTERN BELEID: EEN GEZOND ASVA

In 2018 wordt er bij ASVA meer prioriteit gelegd bij het verbeteren van de interne organisatie van ASVA. Hiermee is dit de eerste pijler van dit beleidsplan. Het doel van deze pijler is het versterken van ASVA als organisatie om daarmee een gezond ASVA voor de toekomst te creëren.

Om dit te bereiken, is het interne beleid dit jaar getiteld "Een gezond ASVA". Binnen dit thema wordt er onder meer ingezet op het verbeteren van de digitale en fysieke werkomgeving, het hervormen van inwerkprocessen van het bestuur en activo's, het vernieuwen van de verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen bestuur en activo's en het versterken van de binding met en tussen activo's.

Naast de bovengenoemde punten is op de ALV van 29 januari het stuk van de organisatie-evaluatiecommissie (hierna OeCie) ingestemd. In dit stuk staan een aantal actiepunten die het bestuur samen met de activo's en andere betrokkenen uit kan voeren. Omdat de OeCie erg belangrijk is voor ASVA, wordt er dit jaar nauw met hen samengewerkt om duidelijke stappen te zetten naar een toekomstbestendig en gezond ASVA.

Essentieel daarnaast zijn ook de zoekcommissie (bestuurswervingscommissie) en de sollicitatiecommissie (hierna ZoekCo en SoCo). Een succesvolle zoekperiode voor een nieuw bestuur en een professionele en volledige sollicitatieprocedure zijn nodig voor de continuïteit van ASVA als organisatie. Daarom is er bij deze twee portefeuilles voor gekozen om ze duidelijk te vermelden in het beleidsplan.

### FYSIEKE WERKOMGEVING

Het bestuur en alle activo's hebben voldoende en kwalitatief goede faciliteiten nodig. Dit jaar wordt er dan ook ingezet op het vernieuwen en daarmee optimaliseren van de digitale en fysieke werkomgeving. Op deze manier gaat er geen informatie verloren en kan alle kennis en ervaring op een goede manier behouden en doorgegeven worden.

Wie binnenloopt bij ASVA ziet vaker een rommelige chaos dan een opgeruimde werkomgeving. Het ontbreekt aan structurele oplossingen om spullen en materiaal op de juiste plekken op te bergen. Dit jaar wordt er op ingezet om hier verandering in te brengen. Niet alleen door mensen hierop aan te spreken, maar ook door samen na te denken over oplossingen en manieren van archiveren. Op deze manier is (oude) informatie straks voor alle activo's makkelijker terug te vinden en ontstaat er een opgeruimde werkomgeving waarin iedereen beter kan werken.

#### Doelen:

- We ruimen alle kantoor- en opslagruimtes van ASVA op.
- We zoeken structurele oplossingen om de opslag en het archief van ASVA te scheiden.
- De ruimte in gebouw J-K wordt opgeruimd, waardoor deze ruimte aan de ene kant als opslag kan worden gebruikt en aan de andere kant ook delen van het archief naar J-K kunnen.
- Er wordt georiënteerd op alternatieven voor de ruimte in J-K.
- In de kantoorruimtes worden alleen delen van het archief en spullen gestald die vaak direct nodig zijn.
- Administratie en belangrijke documenten van activo's krijgen een vaste plek in de kantoorruimtes.
- 1.13 wordt een rustige werkplek.

## DIGITALE WERKOMGEVING

Naast een goede fysieke werkomgeving, is een goede digitale werkomgeving minstens zo belangrijk. De huidige systemen zijn echter sterk verouderd. Er is al een start gemaakt met het vernieuwen van deze systemen, dit wordt in 2018 doorgezet.

Bestuursleden staan in contact met veel mensen, zowel intern met activo's als met veel externen. Het is daarom belangrijk dat een bestuurslid goed bereikbaar is. Daarvoor wordt in de huidige situatie (met uitzondering van de perstelefoon voor de voorzitter) een privételefoon gebruikt. Op deze manier zijn bestuursleden 24 uur per dag, zeven dagen per week bereikbaar tijdens hun bestuursjaar. Dit is onwenselijk, zowel voor de gezondheid van bestuursleden als voor de soms hoge telefoonkosten die daarmee gepaard gaan. Om een duidelijke scheiding tussen werk en privé te maken, worden er vanaf 2018 mobiele telefoons voor bestuursleden gefaciliteerd. Dit draagt ook bij aan een betere overdracht van contacten bij de bestuurswissel.

### Doelen:

- Er wordt gestart om de mapstructuur op de G-schijf aan te pakken en overzichtelijker (per jaar) in te delen.
- De Microsoft Server-software wordt vernieuwd.
- Er wordt een nieuwe versie van Microsoft Office geïnstalleerd.
- ASVA faciliteert bestuurstelefoons voor bestuursleden.

## VERSCHUIVING VERANTWOORDELIJKHEDEN

De OeCie heeft op de ALV van 29 januari een stuk gepresenteerd waarin voorgesteld werd dat er nieuwe werkafspraken tussen individuele activo's en de portefeuillehouders uit het bestuur worden gemaakt. Een nieuwe definiëring van de verantwoordelijkheden brengt ook een andere functie- en taakomschrijving met zich mee, die in witboeken wordt vastgelegd. Het verdelen van de verantwoordelijkheden kan vervolgens elke keer als er een nieuwe activo of een nieuw bestuur is herhaald worden. Met een nieuwe taakverdeling kan er efficiënter en zelfstandiger worden gewerkt door activo's.

Een andere taakverdeling met meer verantwoordelijkheden voor activo's heeft in ieder geval twee belangrijke gevolgen. Activo's hebben mogelijk meer uren nodig voor het uitvoeren van de extra taken. Waar nodig moeten de uren dus worden aangepast. Ten tweede kan de behoefte bij activo's ontstaan om bepaalde vaardigheden te ontwikkelen. Het is dan ook logisch om meer in activo's te investeren op gebieden waar zij zich in willen ontwikkelen. Daarom wordt het voor activo's opnieuw mogelijk om trainingen te volgen. Deze trainingen kunnen bij ASVA worden ingekocht of extern worden gevolgd, afhankelijk van de behoeftes van de activo's en de beschikbaarheid van deze trainingen.

Het penningmeesterschap is een complexe functie met veel verantwoordelijkheid. Dit jaar wordt het penningmeesterschap gesplitst in bestuurlijke en procedurele taken om zo de penningmeester te verlichten van tijdrovend administratief werk. Het splitsen van de werkzaamheden is een baan op zich; het vormgeven van de functie van financieel medewerker moet nog worden gedaan. Daarom wordt dit op opdrachtbasis ingevuld de aankomende periode door een oud-penningmeester van de LSVb, die ook eerste hulp verleent bij de huidige financiële administratie.

Als de functie van penningmeester en financieel medewerker zijn gesplitst, wordt er een financieel medewerker aangenomen voor acht uur in de week om de penningmeester te ondersteunen.

Werkzaamheden bestaan onder meer uit het aanmaken, versturen en invoeren van declaraties en facturen, klaarzetten van betalingen, het herstellen van fouten en overige hulp bij het opstellen van begrotingen en jaarrekeningen. De penningmeester blijft eindverantwoordelijk, maar heeft op deze manier meer tijd om bestuurlijke taken uit te voeren. De financieel medewerker kan zich daarnaast specialiseren in de procedurele taken, wat bij de overdracht veel tijd scheelt.

### Doelen:

- Elke portefeuillehouder maakt werkafspraken met de activo's om de verantwoordelijkheden beter te verdelen. Deze worden in het witboek vastgelegd.
- Er wordt een lijst of agenda gemaakt van evenementen die door het jaar heen relevant zijn. De verantwoordelijkheid per punt wordt verdeeld.
- Met elke activo worden tijdens of snel na het inwerkproces persoonlijke doelen opgesteld.
- Twee keer per jaar heeft de vicevoorzitter een evaluatiegesprek met iedere activo.
- Uren worden gedurende twee maanden bijgehouden zodat de uren passen bij de verantwoordelijkheden van activo's.
- Naar behoefte worden trainingen voor activo's georganiseerd.
- Er start in 2018 een financieel medewerker.

### PROCES OVERDRACHT NIEUWE MEDEWERKERS

Een vertrekkend medewerker bezit veel kennis en ervaring over zijn of haar functie. Dit is van onschatbare waarde voor ASVA, daarom is het van belang dat dit goed wordt overgedragen. Belangrijk hierin zijn het bijhouden van witboeken en een inwerkperiode met de vertrekkende en nieuwe medewerker. Er wordt daarom geprobeerd een zo goed mogelijke planning te maken voor de periode tussen medewerkers. Mocht het gebeuren dat er geen overlap zit tussen het in dienst zijn van de oude en de nieuwe medewerker, dan wordt de oud medewerker nog steeds uitbetaald voor de uren die worden gemaakt voor het inwerken van de nieuwe medewerker. Een ander middel om nieuwe medewerkers en vrijwilligers goed wegwijs te maken bij ASVA is het 'Algemene Inwerkdocument Nieuwe Activo's'. Dit document is de afgelopen periode door de studentenbalie gemaakt. Dit wordt de komende periode bijgehouden en aangevuld.

### Doelen:

- Vertrekkende activo's zijn verantwoordelijk voor een goede kennisoverdracht naar hun opvolger. Hiervoor krijgen ze voldoende middelen tot hun beschikking, ook als ze al vertrokken zijn.
- Samen met coördinatoren worden witboeken doorlopen bij een vertrek, zodat kennis van medewerkers niet verloren gaat.
- De studentenbalie verzorgt de administratieve handelingen bij de eerste werkdag van nieuwe activo's.

### BINDING ACTIVO'S

Binding tussen de activo's zien wij als een van de belangrijkste dingen in het versterken van de interne organisatie. Studenten zetten zich bij ASVA in voor hun medestudenten en gezamenlijk kan er veel worden bereikt. Het bestuur heeft alle activo's keihard nodig voor het behalen van de doelen die zij stelt in dit beleidsplan.

Het is belangrijk om voor een leuke en open sfeer bij ASVA te zorgen. Deze sfeer moet gefaciliteerd worden door de organisatie van leuke activiteiten voor activo's. Hierin is de verenigingscommissie (hierna VeCo) van ASVA essentieel. Door maandelijks leuke activiteiten te organiseren moet de balans tussen hard werken en ontspanning, voor zowel de activo's als voor het bestuur, behouden blijven. Met deze activiteiten wordt er een prettige werksfeer met gemotiveerde en hardwerkende studenten in een gezellige organisatie gewaarborgd. Er wordt daarom elke maand een gezellige activiteit georganiseerd voor de activo's. Twee keer per jaar wordt het Activoweekend georganiseerd.



Ook de weekupdates vanuit het bestuur en het Maandelijks Overleg (hierna MO) spelen een belangrijke rol in de binding tussen zowel de activo's onderling, als de activo's en het bestuur. Weekupdates geven een goed beeld van de bezigheden van het bestuur en de actualiteit. Met het MO als informele, maandelijkse vergadering blijft iedereen op de hoogte van elkaars bezigheden. Juist omdat het een mooi moment is waarop veel activo's samenkomen, moeten de activo's en het bestuur meer nadruk leggen op het MO, om de opkomst te verbeteren. MO's zouden beter benut kunnen worden door bijvoorbeeld meer inhoudelijke thema's te bespreken. Niet alleen op initiatief van het bestuur, maar ook als activo's vinden dat ASVA ergens iets mee zou moeten doen.

## ZOEKCOMMISSIE

Een goede bestuurswerving is essentieel voor de continuïteit van ASVA. Er wordt dit jaar extra prioriteit gegeven aan de ZoekCo. Het is van belang dat er zo veel mogelijk studenten ASVA kennen, enthousiast worden voor een ASVA-bestuursjaar en solliciteren. Om het ZoekCo-proces vanaf het begin goed te laten verlopen is een overdracht van kennis en ervaring belangrijk. Een witboek voor de ZoekCo is een waardevolle toevoeging aan deze overdracht.

De ZoekCo krijgt dit jaar meer middelen ter beschikking. Vanaf dit jaar krijgt de voorzitter van de ZoekCo vier uur per week uitbetaald om de commissie aan te sturen, promotie-acties met het Infoteam te ontwikkelen en het overzicht te bewaren. Er is een goede promotiecampagne opgezet en deze wordt verder uitgebreid met het Infoteam en de ZoekCo.

### Doelen:

- De voorzitter van de ZoekCo krijgt vier uur per week uitbetaald en houdt de uren bij ter evaluatie.
- Het uitbetalen van de voorzitter wordt geëvalueerd en de ZoekCo doet een aanbeveling aan hun opvolgers.
- Er wordt een witboek gemaakt voor de ZoekCo.
- Elke persoon op de zoeklijst wordt benaderd voor een informele afspraak door een of meerdere ZoekCo-leden.
- Er worden in plaats van interesseborrels, open ASVA-borrels georganiseerd om de drempel voor potentiële sollicitanten te verlagen en de opkomst te vergroten.

## SOLLICITATIECOMMISSIE

Na een succesvolle bestuurswervingsperiode door de ZoekCo heeft de SoCo als taak het beste team als kandidaatsbestuur voor te dragen aan de ALV. Beide commissies zijn sterke en grotere teams met diverse achtergronden en veel ervaring. De SoCo zet zich in om elke sollicitatieronde kritisch te bekijken en waar nodig uit te bouwen. Daarom krijgt de SoCo ook meer middelen ter beschikking voor extra trainingen of het instellen van extra sollicitatierondes. Op deze manier kunnen zij een team voordragen waar geen twijfel over bestaat.

### Doelen:

- Er worden twee trainingen gevolgd door de SoCo-leden.
- De SoCo herziet individuele rondes in de procedure en breidt onderdelen waar nodig uit.
- De SoCo adviseert het huidige bestuur voor trainingen of teambuilding-activiteiten in de inwerkperiode van het nieuwe bestuur.

## INWERKEN NIEUW BESTUUR

Een ASVA-bestuursjaar dient met de juiste kennis, maar ook met een goede voorraad energie te worden begonnen. De afgelopen jaren is helaas gebleken dat de inwerkperiode in de huidige vorm een goede start in de weg staat en bestuursleden tijdens of vlak na de inwerkperiode zijn gestopt. Er dient een betere balans tussen trainingen, praktische ervaring opdoen en ontspanning te worden bereikt, zodat er geen valse start van het jaar kan plaatsvinden. Het uitgangspunt hierbij is dat de inwerkperiode minder intensief moet zijn. Er moeten dus voldoende momenten ingebouwd worden voor teambuilding, meewerken en momenten waarop de opgedane kennis kan worden besproken (bijvoorbeeld *harvestrondes*).

Naast het inhoudelijk herzien van de inwerkperiode, wordt er gekeken naar het zwaartepunt van het organiseren van de inwerkperiode. Het is voor het huidige bestuur tijdsintensief om deze planning rond te krijgen, terwijl de zomerperiode niet altijd veel rustiger is voor bestuursleden. Hierbij wordt de mogelijkheid onderzocht van het instellen van een inwerkcommissie, met daarin (oud-)bestuursleden en huidige medewerkers die gezamenlijk de planning rond maken.

### Doelen:

- ASVA herzielt de inwerkperiode van het nieuwe bestuur.
- In de nieuwe inwerkperiode worden voldoende momenten ingebouwd voor teambuilding, 'harvest-rondes', meekijken en meewerken.
- ASVA onderzoekt de mogelijkheden om de inwerkperiode anders te organiseren zodat er minder bestuursuren hoeven worden ingezet.

## ALGEMENE LEDENVERGADERING

De Algemene Ledenvergadering (hierna ALV) is het hoogste orgaan binnen ASVA als vereniging. Het is dan ook belangrijk dat het goed blijft functioneren. Zoals in het huidige kaderbeleid staat beschreven, moet er in de toekomst nagedacht worden over alternatieve vormen voor de ALV. Het is nu vaak het geval dat ALV's bezocht worden door (oud-) medewerkers en oud-bestuursleden. ASVA vertegenwoordigt alle Amsterdamse studenten en die worden op dit moment niet goed vertegenwoordigd in een ALV. Om deze reden wordt er in samenwerking met de OeCie een inputsessie georganiseerd om op zoek te gaan naar verbetering.

Vanaf de ALV van 12 maart wordt er geen bestuursupdate op de agenda van de ALV gezet. In plaats van de bestuursupdate worden er meer inhoudelijke zaken op de ALV geagendeerd, door zowel het bestuur als door leden van ASVA zelf. Door meer inhoudelijke agendapunten op de ALV te bespreken, worden ALV's interessanter en toegankelijker gemaakt voor een breder publiek.

### Doelen:

- Vanaf maart wordt er geen bestuursupdate meer op de ALV geagendeerd.
- Op de ALV's worden vaker inhoudelijke punten behandeld.
- Studie- en studentenverenigingen worden actief benaderd om input te leveren en aanwezig te zijn op de ALV.
- Samen met de OeCie wordt een inputsessie georganiseerd over het hervormen van de structuur van de ALV.

## DIVERSITEIT

ASVA vindt diversiteit een belangrijke portefeuille en is kritisch op het diversiteitsbeleid bij verschillende organisaties. Als ASVA dit een belangrijk punt vindt, dient ASVA dit ook uit te stralen vanuit het de eigen organisatie, het interne beleid en bij de verschillende portefeuilles. Ten aanzien van het interne beleid zal een commissie binnen ASVA aan de slag gaan om een visiedocument te ontwikkelen, wat aan de ALV zal worden voorgelegd.

## 2. VAKBOND: SPIN IN HET WEB

ASVA is de studentenvakbond van Amsterdam. Het is de taak van ASVA om ervoor te zorgen dat het belang van de student in het beleid van gemeente, koepels en onderwijsinstellingen is terug te vinden en studenten te informeren over beleid dat hen aangaat. ASVA heeft de afgelopen jaren beleid op huisvesting, onderwijs en openbaar vervoer succesvol beïnvloed. Ook is het gelukt om een positie te bepalen in discussies over diversiteit en democratisering en vanuit die rol invloed uit te oefenen. Dit jaar worden samenwerkingsverbanden aangehouden. Ook de lijn van werken, zoals hierboven geschetst, wordt dit jaar voortgezet. Er zijn echter ook discussies op de universiteit en hogeschool waarin ASVA nog geen positie heeft ingenomen, waardoor ASVA studenten niet goed kan informeren. Over thema's als bijvoorbeeld internationalisering en duurzaamheid zullen inhoudelijke discussies worden gevoerd met de achterban en op de ALV.

ASVA is in 2018 vaker te zien bij publieke acties om studenten te informeren over wat er aan de hand is op de HvA, UvA en in de politiek. Actiegroepen en (student)initiatieven met gedeelde standpunten worden ondersteund. Er wordt goed contact onderhouden met hen en standpunten worden waar mogelijk gezamenlijk uitgedragen. Tegelijkertijd worden deze acties gebruikt om invloed uit te oefenen op beleid. Deze acties worden zowel individueel als samen met actiegroepen, politieke jongerenorganisaties en andere partijen georganiseerd.

We zullen doorgaan met studenten informeren, inspireren en activeren. Net zoals voorgaande jaren moet ASVA hiervoor op de hoogte zijn van wat er speelt op onderwerpen die relevant zijn voor de Amsterdamse student. Door contacten te onderhouden met politici, instellingen en koepelorganisaties zoals de Landelijke Studentenvakbond (hierna LSVb) en het Interstedelijk Studentenoverleg (hierna ISO), kan ASVA haar inhoudelijke kennis blijven uitbreiden. Het moet voor ASVA duidelijk zijn wat belangrijk is voor de Amsterdamse student en wat de behoefte van de achterban is.

### STUDENTENHUISVESTING

Studentenhuisvesting is altijd al een hoofdthema van ASVA geweest. Dat is in 2018 opnieuw nodig: het kamertekort voor studenten loopt steeds verder op, waardoor betaalbare huisvesting voor studenten verder onder druk komt te staan. Door de krapte op de woningmarkt verdringen doelgroepen elkaar en moeten studenten genoeg nemen met hoge huren om in Amsterdam te kunnen wonen.

Hierdoor verliest Amsterdam aan toegankelijkheid als studentenstad. Studenten moeten zich enorm in de schulden steken om in Amsterdam te kunnen wonen. Grote bedrijven maken misbruik van de huursubsidieregeling voor zelfstandige woonruimte en particuliere verhuurders vragen in veel gevallen (te) hoge huren voor studentenkamers. Studenten durven niet altijd in actie te komen om de huurprijs aan te vechten of zitten gevangen in schijnconstructies om het woningwaarderingssysteem (WWS) te omzeilen. Hier moet verandering in komen.

Daarom blijft ASVA zich inzetten voor meer en betaalbare studentenhuisvesting bij de gemeente en op landelijk niveau bij de LSVb. ASVA houdt het tekort aan betaalbare studentenhuisvesting op de agenda van de gemeente Amsterdam in de gaten en pleit voor meer onzelfstandige woningen en het naleven en/of aanscherpen van de regels. Het aankomende woonwensenonderzoek zou hierbij voor goede ondersteuning kunnen zorgen.

Door de geschiedenis van dit thema, is de nodige dossierkennis opgebouwd en een breed netwerk aangelegd. Toch is het contact met sommige platforms en werkgroepen verwaterd. Samenwerkingen moeten worden hersteld en worden uitgebreid. Het is van groot belang dat ASVA met haar kennis en ervaring herkenbaar is als de studentenvertegenwoordiger in Amsterdam op dit gebied.

### Doelen:

- Er wordt gebruik gemaakt van (eigen) onderzoeken en vervolgonderzoeken in de lobby voor onzelfstandige studentenwoningen.
- ASVA kaart bij de nieuwe wethouder Wonen aan dat regels op het gebied van woningdelen niet aansluiten op de situatie van studenten in Amsterdam.
- ASVA maakt zich hard voor transformatie van lege panden tot studentenhuisvesting.
- Er wordt meegedacht en ingezet op de oprichting van een nieuwe, functionerende huurdersvereniging als opvolger van de Huurdersvereniging Amsterdam.
- ASVA heropent het meldpunt onveilig wonen.
- ASVA organiseert een studentenhuisvestingsymposium.
- ASVA organiseert minstens twee acties waarbij zij aandacht vraagt voor een thema dat gerelateerd is aan studentenhuisvesting.
- ASVA houdt nauw contact met de gemeente, de wethouder, raadsleden, woningcorporaties en huisvestingsafdeling van de HvA en UvA.

### ONDERWIJS ALGEMEEN

Als spin in het web, is ASVA op de hoogte van lokale en landelijke onderwijsontwikkelingen zodat er snel op de actualiteit ingespeeld kan worden. ASVA profileert zich op lokaal niveau duidelijk als studentenvertegenwoordiger, bijvoorbeeld op evenementen van de onderwijsinstellingen. Er dient goed contact te worden onderhouden met de verschillende studenteninitiatieven en actiegroepen zodat ASVA als een toegankelijke organisatie wordt gezien. Waar nodig ondersteunt en faciliteert ASVA acties en nieuwe initiatieven.

Een breed, goed onderhouden en diep geworteld netwerk op de UvA en HvA zorgt voor een effectieve lobby op momenten wanneer de stem van de student gehoord moet worden. ASVA onderhoudt daarvoor goed contact met de medezeggenschap en de studentassessoren, eveneens als met de landelijke studentenkoepels. Studenten weten zelf vaak het best wat nodig is voor hun eigen onderwijs. Daarom is het belangrijk dat studenten inspraak hebben. Door decentralisering wordt de stem van de student direct gehoord.

Onderbouwd met informatie uit Student Labs en de directe achterban worden studenten vertegenwoordigd in de uitingen van ASVA. Het blijft daarnaast belangrijk om de Amsterdamse student te informeren over wat er speelt in onderwijsland, door beleid te vertalen naar behapbare informatie. Ontwikkelingen op landelijk niveau zorgen voor zorgwekkende trends op zowel de UvA als de HvA. Zo loopt de bekostiging van hoger onderwijsinstellingen al jaren achter op de groeiende studentenaantallen. Daarbovenop komt dat schakeltrajecten niet door het Rijk worden vergoed. Dit schaadt onder andere de doorstroom van HvA studenten naar universiteiten. Ook neemt de onafhankelijkheid van de onderwijsinstellingen gestaag af. De nieuwe kwaliteitsafspraken zijn een voorbeeld hiervan.

In het aankomende jaar bepaalt ASVA haar standpunt op thema's waarin zij de afgelopen jaren minder zichtbaar is geweest. ASVA stelt via inhoudelijke punten op de ALV visiedocumenten vast op verschillende thema's, zoals internationalisering en duurzaamheid.

### Doelen:

- ASVA verzet zich tegen vormen van prestatiebekostiging en zet zich in voor een systeem waarbij decentraal besloten wordt over de besteding van het vrijgekomen geld door de afschaffing van de basisbeurs.
- ASVA gaat in gesprek met onderwijsinstellingen om facilitering van (decentrale) medezeggenschap te verbeteren en maakt hierbij gebruik van de knelpuntenanalyse over opleidingscommissies.
- ASVA lobbyt voor bekostiging van alle onderwijsvormen.
- ASVA lobbyt voor minder werkdruk onder de staff op HO instellingen.

- ASVA bepaalt in een ALV een standpunt op in ieder geval de onderwerpen duurzaamheid en internationalisering door middel van een visiedocument.
- ASVA organiseert minstens twee acties waarbij zij aandacht vraagt voor een thema dat gerelateerd is aan onderwijs.
- ASVA onderhoudt goed contact met actiegroepen en verhoudt zich op vruchtbare manier tot hen.
- ASVA gaat de standpunten van actiegroepen waar nodig zoveel mogelijk uitdragen.

## ONDERWIJS HBO

Onderwijs moet toegankelijk zijn voor iedereen die het wil en kan volgen. Dat onderwijs moet van voldoende kwaliteit zijn, maar ontplooiing en zelfontwikkeling zijn minstens zo belangrijk. Dit is mogelijk door kwalitatief goed onderwijs, maar gebeurt ook als studenten actief worden in de medezeggenschap of in een studievereniging. Daarbij is het van belang dat actieve studenten voldoende worden gefaciliteerd zodat actief worden toegankelijk is. Toch is een stagnatie te zien van actieve studenten op de HvA, waardoor het bijvoorbeeld lastig was om goede verkiezingen te organiseren en voor opleidingscommissies om opvolging te vinden. Hierdoor staat de medezeggenschap onder druk en ontstaat een indirect risico voor de kwaliteit van het onderwijs.

Naast het faciliteren van medezeggenschap en actief studentschap op de HvA, wordt er dit jaar ingezet op de ruimte voor studenten en studieverenigingen en dus de huisvestingsplannen van de HvA. Het proces voor het strategisch huisvestingsplan wordt opnieuw vormgegeven en het is belangrijk dat de behoeftes en belangen van studenten worden meegenomen.

### Doelen:

- Er wordt een hbo-onderwijscommissie opgericht.
- ASVA maakt zich sterk voor voldoende ruimte en faciliteiten voor studenten en studieverenigingen binnen de nieuwe huisvestingsplannen van de HvA.
- HvA-medewerkers bij ASVA werken samen met het Infoteam om ASVA zichtbaarder te maken en beter te profileren op de HvA.
- Door middel van het opstellen en bijhouden van een contactlijst van alle (decentrale) medezeggenschap, wordt er goed contact met hen onderhouden. Zij weten wat ASVA doet en waar ASVA hen bij kan ondersteunen.
- Er wordt nauw samengewerkt met partners binnen en buiten de HvA om medezeggenschap op de HvA te promoten.

## ONDERWIJS WO

De UvA staat in 2018 mogelijk weer een turbulent jaar te wachten. Zo moet de discussie rondom het allocatiemodel worden afgerond, is het jaar begonnen met bezuinigingen en demonstraties op de FMG en staat de toegankelijkheid van onderwijs verder onder druk door internationalisering en de daarbij nagenoeg bijbehorende numerici.

Daarnaast blijven de structurele hoge werkdruk en lage rijksbijdrage voor problemen op de UvA zorgen. Dit jaar moet ASVA de kwaliteit en toegankelijkheid van onderwijs verdedigen. Hierin stelt ASVA zich op als vakbond, zowel in de lobby als op de barricade. Op landelijke thema's wordt er (indien mogelijk) zo veel mogelijk samengewerkt met het CvB en de koepels van studenten, medewerkers en universiteiten. Op de UvA wordt er samengewerkt met met actiegroepen en de medezeggenschap.

Ook de rechten van de medezeggenschap en diversiteitsthema's op de UvA worden nauwlettend in de gaten gehouden. Op het gebied van diversiteit wordt dit gedaan door onderdeel uit te maken van het diversiteitsplatform. Echter, hoewel het huidige bestuur dit een belangrijk thema vindt, wordt erkend dat er te weinig kennis is op het gebied van diversiteit. Daarom wordt er actief gezocht naar een activo die het bestuur hierin kan versterken.

### Doelen:

- ASVA voert actie op onderwijsinhoudelijke thema's en zoekt naar vruchtbare manieren op hierbij samen te werken met actiegroepen.
- ASVA houdt bij of er toestemming is van de OC wanneer een nieuwe opleiding meedoet met de pilot flexstuderen.
- ASVA zet zich actief in voor verdere democratisering op de UvA.
- ASVA demonstreert tegen de onderwijsbezuinigingen bij de FMG en gaat hierover in gesprek met relevante partijen.
- ASVA volgt de ontwikkelingen over voorinvesteringen en spreekt zich hierover kritisch uit.

### LSVB EN ISO

ASVA is zowel lidorganisatie van de Landelijke Studentenvakbond (LSVb) als het Interstedelijk Studentenoverleg (ISO). Hierdoor is het mogelijk om op de hoogte te blijven van huisvestings- en onderwijsontwikkelingen op landelijk niveau en de uitwerking die deze ontwikkelingen hebben op Amsterdam. Tegelijkertijd kan er invloed worden uitgeoefend op het landelijke beleid op deze thema's. De doelen op de portefeuilles LSVb en ISO zullen hetzelfde blijven als de afgelopen jaren.

Door haar dubbele lidmaatschap, kan ASVA het landelijke onderwijsbeleid van beide organisaties volgen en kan het op een unieke manier invloed uitoefenen. Deze positie dient te worden behouden. Dit wordt gedaan door bij zoveel mogelijk algemene (leden)vergaderingen, commissies, overleggen en overige bijeenkomsten aanwezig te zijn. Hier blijft ASVA zich duidelijk profileren als een kritische en betrokken organisatie. ASVA zorgt er verder voor dat de LSVb en het ISO elkaar versterken in de lobby op landelijk niveau. Door proactief in te zetten om goed contact te onderhouden met andere lidorganisaties van beide koepels, kunnen sterke coalities worden gevormd. Dit kan de studentenbetrokkenheid op landelijk niveau bevorderen.

### OV & FIETS

Namens ASVA zitten twee studenten in de Reizigers Advies Raad (RAR) om studenten te vertegenwoordigen in officieel advies aan de Stadsregio Amsterdam omtrent het openbaar vervoer in de stad. In de RAR-vergadering zorgt ASVA voor het behoud en uitbreiding van verbindingen naar onderwijsinstellingen en studentencomplexen binnen de vervoerregio Amsterdam.

De fiets blijft het meest gebruikte vervoermiddel onder studenten, maar wordt nog weinig meegenomen binnen deze portefeuille. Het is van belang dat ASVA bekend staat als vertegenwoordiger van OV en Fiets in Amsterdam en dat studenten ASVA weten te vinden met klachten en suggesties. Daarom wordt er een taakverdeling afgesproken tussen de twee coördinatoren op deze portefeuille. Één van de twee coördinatoren krijgt vanaf dit jaar twee uur per week betaald om ook met lokale thema's aan de slag te gaan. Deze kan dan aandacht schenken aan veiligheid van studenten in het verkeer, veilige fietsroutes en andere klachten en suggesties van studenten. Deze coördinator houdt ook het meest contact met het bestuur. Op deze manier worden de beide vervoermiddelen vertegenwoordigd in de lobby binnen en buiten de RAR-vergaderingen en kan er ook op actuele thema's worden ingespeeld.

### Doelen:

- Eén van de twee coördinatoren krijgt vier uur per week betaald.
- De betaalde coördinator houdt zich bezig met lokale (fiets-gerelateerde) thema's en is contactpersoon voor studenten met klachten of suggesties.
- Er wordt een samenwerking met de Amsterdamse Fietsersbond gezocht.
- Er wordt ingezet om het reguliere dag-OV uit te breiden tot later in de nacht.
- ASVA waarborgt de integratie van de fiets in het OV.

## GEMEENTERAADSVERKIEZINGEN

In maart 2018 vinden de Amsterdamse gemeenteraadsverkiezingen plaats. ASVA moet, zowel in de aanloop als na de gemeenteraadsverkiezingen, het studentenbelang aankaarten bij de gemeenteraadspartijen. Door goed contact te onderhouden met de nieuwe raadsleden, is ASVA herkenbaar als studentenvertegenwoordiger van Amsterdam en wordt het belang van de Amsterdamse student meegenomen in beleidsvorming. Dit wordt gedaan door middel van lobby bij gemeenteraadsleden, media en acties. Verder onderhoudt ASVA contact met partijen die zich inzetten voor het studentenbelang en met de landelijke studenten- en scholierenorganisaties en zoekt waar nodig de samenwerking op.

Naast een actieve lobby door in gesprek te gaan met gemeenteraadsleden, wordt het studentenbelang onder de aandacht gebracht bij de Grote Studentendebatten, waar kandidaat-raadsleden debatteren over thema's die de student aangaan. Door studenten aan het woord te laten tijdens deze debatten, worden de problemen van studenten onder de aandacht gebracht. Ook hebben deze debatten als doel om studenten te informeren en een groter bewustzijn te creëren van de betekenis van politieke partijprogramma's voor studenten in Amsterdam.

Verder wordt ook online gewerkt aan informatievoorziening, door middel van sociale media, een stemwijzer en de ASVA website. Op de website wordt een pagina gemaakt waar voor studenten relevante standpunten van de verschillende partijen worden weergegeven. ASVA ontwikkelt verder een studenten stemwijzer, die deel uitmaakt van de campagne "wtfmoetikstemmen.amsterdam". Deze campagne is vooral ontwikkeld om niet alleen studenten te informeren, maar ze ook te activeren en motiveren om te gaan stemmen op 21 maart.

### Doelen:

- ASVA brengt het Amsterdamse studentenbelang onder de aandacht bij de gemeentelijke partijen.
- ASVA houdt de ontwikkelingen voor studenten binnen de gemeenteraad in de gaten en speelt daarop in wanneer dit nodig is.
- ASVA besteedt door middel van een campagne en een debat aandacht aan bredere maatschappelijke thema's die betrekking hebben op studenten.
- ASVA organiseert een lijsttrekkersdebat voor studenten.
- ASVA informeert studenten over de verschillende relevante punten in de programma's van de partijen.
- ASVA organiseert een algemene campagne waarbij studenten worden gemotiveerd om te stemmen tijdens de verkiezingen.
- ASVA ontwikkelt een studenten stemwijzer, die deel uitmaakt van de algemene campagne.
- ASVA verspreidt posters en *goodies* op plekken waar studenten komen, om zo studenten te informeren en te motiveren om te stemmen.

## ONDERZOEKSBUREAU

Het onderzoeksbureau blijft als een aparte en onafhankelijke partij van de rest van de organisatie functioneren, om objectieve informatie te kunnen leveren. Het onderzoeksbureau voert door het jaar heen minstens vier onderzoeken van hoge kwaliteit uit waarbij relevantie voor hbo- en wo-studenten een belangrijke voorwaarde is. Het onderzoeksbureau werkt reactief - door in te spelen op actualiteiten - en proactief - om nieuwe onderwerpen aan te kaarten. ASVA gebruikt de resultaten uit deze onderzoeken om haar lobby te ondersteunen. Dit jaar worden de resultaten ook voor andere, zichtbaardere doeleinden gebruikt. Zo brengt ASVA de resultaten van de onderzoeken onder de aandacht van de groep op wie het onderzoek invloed kan hebben. Het onderzoeksbureau presenteert hiervoor één onderzoek groots door middel van een presentatie.

De coördinator en medewerker worden ondersteund door een onderzoekscommissie. Dit jaar wordt de onderzoekscommissie ook ingezet om korte onderzoeken uit te voeren. Deze onderzoeken focussen meer op de actualiteit en zullen gebruikt worden voor kortere statements. Tot slot wordt vanaf dit jaar naast het mailadres, uitgebreidere informatie toegevoegd bij het onderzoekspanel. Hierbij wordt gelet op een goede balans van HvA- en UvA-studenten voor het vergroten van de legitimiteit van uitkomsten.

#### **Doelen:**

- Het onderzoeksbureau voert vier grote onderzoeken en zes kleine onderzoeken uit door het jaar heen.
- ASVA brengt de resultaten van de onderzoeken onder de aandacht van de groep op wie het onderzoek invloed kan hebben.
- Alle onderzoeken van het onderzoeksbureau worden gepubliceerd en verspreid onder de relevante doelgroep.
- We breiden de informatie van het onderzoekspanel uit om gericht onderzoek te kunnen versturen.

### **EVENEMENTEN & PROJECTEN**

Bij het organiseren en ontwikkelen van evenementen en projecten wordt er ingespeeld op de actualiteit en inhoudelijke thema's, zodat deze in functie staan van de vakbond. Dit zijn bijvoorbeeld de gemeenteraadsdebatten, symposia of bijeenkomsten over huisvesting of onderwijs en andere interessante projecten. Hoewel er hierbij met andere partijen samengewerkt kan worden, streeft ASVA ernaar om op deze portefeuille vooral de kartrekker te zijn.

Elke zes weken wordt een Student Lab op een HvA- of UvA-locatie georganiseerd, om statements te onderbouwen en op een laagdrempelige manier de mening van studenten te horen. De onderzoekscommissie krijgt meer verantwoordelijkheid bij het organiseren van Student Labs om zo de informatie die verkregen is gericht te kunnen gebruiken.

### **MARKETING & INFOTEAM**

Qua marketing wordt er voornamelijk gericht op promotiematerialen voor campagnes, evenementen, diensten en de zoekcampagne. Voorbeelden hiervan zijn de campagne rondom de gemeenteraadsverkiezingen en de zichtbaarheid van ASVA tijdens introductieperiodes.

Aangezien Folia niet meer fysiek gedrukt wordt, is het niet meer mogelijk om een tweewekelijkse advertentie te publiceren in het magazine. Er wordt dit jaar gekeken naar de online mogelijkheden van adverteren bij HvanA en Folia. Naast het maken van promotiematerialen, wordt de creativiteit van het Infoteam dit jaar ook meer inhoudelijk ingezet door het plannen, bedenken en verbeteren van publieke acties. Samen met de leden van het Infoteam wordt er gebrainstormd over de invulling van acties die ASVA kan organiseren om relevante en actuele thema's onder de aandacht te brengen bij studenten.

Om het infoteam te versterken, neemt ASVA een eindredacteur aan. Deze persoon kan continuïteit aanbrengen in de marketing en communicatie van ASVA. Daarnaast wordt ingezet op het uitbreiden van het Infoteam, door activo's meer bij het infoteam te betrekken. Om tot creatieve ideeën te komen is het fijn om van meerdere mensen input te ontvangen. Bij campagnes die betrekking hebben op het werkgebied van een medewerker of vrijwilliger is het heel waardevol inhoudelijke input te ontvangen van deze activo.



Binnen ASVA is er weinig flexibiliteit in het gebruik van Photoshop en dergelijke programma's. Relatief makkelijke taakjes komen nu bij de vormgever terecht, terwijl de vormgever veel tijd kwijt is aan het vormen van een visie en de grote campagnes. Daarom is het van belang om een medewerker of een bestuurslid, die interesse heeft om zich te ontwikkelen op dit gebied, een Photoshop cursus (o.i.d.) aan te bieden. Voor ASVA is het waardevol als er meer flexibiliteit is in deze taakjes. Het gaat hierbij om sporadische taakjes; er worden geen structurele taken van de vormgever overgenomen.

**Doelen:**

- ASVA onderzoekt de mogelijkheden om te adverteren op de website van HvanA en Folia.
- ASVA neemt een eindredacteur aan om het infoteam te versterken.
- ASVA verbreedt de input van het infoteam door medewerkers hier beter bij te betrekken.
- ASVA biedt een medewerker, of een bestuurslid dat hier interesse in heeft, een Photoshop cursus (o.i.d.) aan om de flexibiliteit voor bepaalde taken bij ASVA te verbeteren.
- Het infoteam denkt actief mee over de invulling van publieke acties die ASVA organiseert.

### 3. PLATFORM: FACILITEREND WERKEN

De nieuwe indeling van de pijlers maakt het mogelijk om sneller duidelijk te krijgen op welke manier de evenementen en projecten die worden georganiseerd, direct aan ASVA als vakbond bijdragen. Het is niet de primaire taak van de vakbond om bepaalde evenementen en projecten te organiseren, maar het draagt vaak wel bij aan de kerndoelen van ASVA. Zoals de naam van de pijler ook al aangeeft, zal ASVA daarom als platform voor evenementen en projecten functioneren. Om prioriteiten duidelijker te kunnen stellen en tijd slim in te delen, wordt er dit jaar ingezet op een faciliterende en meedenkende werkwijze ten aanzien van deze kant van de organisatie. ASVA blijft op deze manier wel in nauw contact met een belangrijk onderdeel van de achterban: de studieverenigingen.

Faciliterend te werk gaan wordt gestart bij KersVers, de introductieperiodes en de Docent van het Jaar-verkiezingen. ASVA levert input, uren en overige middelen, maar is niet meer de eindverantwoordelijke of hoofdorganisator. Per evenement wordt gekeken of er een mogelijkheid is om een samenwerking in de vorm van een werkgroep of commissie op te zetten, zodat de evenementen en projecten wel blijven bestaan. Op deze manier behoudt ASVA inspraak, maar deelt het de lasten.

#### STUDIEVERENIGINGEN HBO EN WO

De studieverenigingen vormen een groot deel van de achterban van ASVA. Besturen en commissies van studieverenigingen krijgen veel mee van wat er speelt op de onderwijsinstellingen in Amsterdam, waardoor ASVA goed op de hoogte kan blijven van actuele thema's. Op de studievereniging overleggen (hierna SVO's) wordt er gefocust op interactie, trainingen en inhoudelijke discussies over actuele thema's. In overleg met de studieverenigingbesturen wordt de precieze invulling van de SVO's continu afgestemd. Indien nodig kunnen actuele thema's verder worden uitgediept door middel van denktanks.

ASVA streeft er naar om aanwezig te zijn bij grote activiteiten en evenementen en om twee keer per jaar een besturenuitje te organiseren. Zo kan ASVA op een informele manier contact onderhouden met de besturen en kan zij haar bekendheid vergroten, door zichtbaar te zijn bij de studenten. ASVA verstuurt verder nieuwsbrieven en updates naar de verenigingen over onderwijs, relevante onderwerpen die spelen in het studentenleven en andere zaken waar ASVA mee bezig is. Voor nieuwe studieverenigingen helpt ASVA bij het helpen in de oprichting, bij het aanvragen van bestuursbeurzen of bij het aanvragen van erkenning bij de onderwijsinstelling. De handboeken en documenten die voor hbo-verenigingen zijn opgesteld, zullen online beschikbaar en toegankelijk zijn en zullen evenals de contactenlijst aangepast worden waar nodig.

#### Doelen:

- ASVA schrijft een plan over wanneer er geld aangevraagd kan worden door studieverenigingen voor gezamenlijke activiteiten en hoe zij dit promoot onder de studieverenigingen.
- ASVA ontwikkelt een plan om beter zichtbaar te zijn bij studieverenigingen en zo minstens 25 wo verenigingen en 15 hbo verenigingen naar de SVO's te laten komen.
- ASVA organiseert een activiteit waarbij wo en hbo verenigingen elkaar kunnen leren kennen en informatie kunnen uitwisselen.
- ASVA schrijft een nieuw witboek voor studieverenigingen waarin relevante kennis staat.

#### STUDENTENVERENIGINGEN

ASVA neemt een ondersteunende rol aan voor zowel de studentenverenigingen, als de Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKvV), door regelmatig contact met de AKvV te houden en door aanwezig te zijn bij verenigingen overleggen (VO's) en ALV's. ASVA ondersteunt de AKvV in het signaleren van problemen van studentenverenigingen. De AKvV wordt als een waardevolle partner gezien om samen evenementen mee te organiseren.

Elk jaar neemt een bestuurslid van ASVA ook zitting in het bestuur van de AKvV. Aangezien ASVA bezig is met een organisatie-evaluatie is het belangrijk met de AKvV opnieuw te kijken naar de rol van dit bestuurslid. Deze vaste structuren zijn lastig te veranderen in een enkel bestuursjaar. Hier wordt dit jaar mee gestart.

**Doelen:**

- ASVA start samen met de AKvV een evaluatie van de functie van het Algemeen bestuurslid-AKvV.

**KERSVERS**

De introductie van de HvA geeft studenten de mogelijkheid om kennis te maken met elkaar, hun opleiding, de HvA, de stad en het studentenleven. Twee jaar geleden is er een begin gemaakt met het proces om KersVers meer te integreren met de introducties van faculteiten en opleidingen om een HvA brede introductieweek te bewerkstelligen. Wanneer studenten voor een hele week met hetzelfde groepje optrekken, kan dit positief bijdragen aan de opkomst, beleving en betrokkenheid van studenten door de week heen.

Deze lijn wordt doorgetrokken in overleg met de HvA. In de verdere integratie van KersVers bij de HvA wordt er ingezet om meer activiteiten met de facultaire en opleidings specifieke introducties te organiseren. Verder wordt opnieuw ruimte geboden aan studentenverenigingen om activiteiten te organiseren, vindt er een festival met informatiemarkt plaats en wordt de introductieperiode afgesloten met het KersVers-feest. Samen met de HvA wordt gezocht naar manieren waarop de HvA-identiteit meer naar voren kan komen op de KersVers-activiteiten.

ASVA streeft naar een zelfstandiger KersVers-team, met een coördinator voor de productionele kant en een coördinator voor de promotie en communicatie kant, die ondersteund worden door een commissie. Er wordt opnieuw inzetten op het aannemen van een derde coördinator, zodat op den duur KersVers op termijn door een volledige en onafhankelijke KersVers-commissie wordt georganiseerd. Dit kan bijvoorbeeld in een stichting, waar altijd een bestuurslid van ASVA in plaats zou nemen. Een eerste stap die daarvoor is genomen, is om dit jaar als ASVA 50% minder acquisitie binnen te halen, wat wordt opgevangen vanuit de HvA. Wij stellen voor om een inhoudelijke discussie met de ALV te voeren over de rol die ASVA zou moeten innemen op de lange termijn.

**Doelen:**

- ASVA integreert KersVers meer in de HvA-brede introductie, door meer activiteiten door de week heen te organiseren.
- ASVA voert, voor de bestuurswissel, op de ALV een inhoudelijke discussie over haar rol binnen KersVers 2019.
- ASVA onderzoekt de voor- en nadelen om van KersVers een stichting te maken.
- ASVA denkt actief mee met de HvA voor een passende naam van de gehele introductieweek, waarbij de naam KersVers voor het festival en feest behouden blijft.
- ASVA onderzoekt de wensen binnen de HvA over KersVers en de identiteit die ze willen uitstralen.
- KersVers trekt dit jaar minimaal 7000 bezoekers.
- 5% van de financiering van KersVers wordt gehaald uit acquisitie.
- ASVA lobbyt bij de HvA voor een extra medewerker op de KersVers portefeuille.
- ASVA kijkt naar de mogelijkheden om een nieuwe website voor KersVers te ontwikkelen.
- ASVA onderzoekt de mogelijkheid tot samenwerking met de Intreeweek en ISN.

## INTRODUCTIEPERIODES

De introductieperiodes zijn cruciale momenten, omdat ASVA daar alle eerstejaarsstudenten kan bereiken. Tijdens deze periode zullen actievo's en het bestuur samenwerken om ASVA zichtbaar en herkenbaar neer te zetten. Bij KersVers wordt nadrukkelijk belicht dat ASVA de organisator is en bij de Intreeweek focust ASVA zich voornamelijk op de grote fietsverkoop en de zichtbaarheid op de studentenbeurs.

### Doelen:

- ASVA onderzoekt hoe zij zich het beste kan profileren voor eerstejaars studenten.
- ASVA heeft een grote fietsverkoop voor eerstejaarsstudenten tijdens de Intreeweek en streeft daarbij naar het verkopen van 350 fietsen.
- ASVA staat met een inhoudelijke, professionele stand op de studentenmarkt van de UvA op een centrale locatie.
- ASVA staat met een inhoudelijke, professionele stand op KersVers, waaruit ook blijkt dat ASVA KersVers organiseert.

## DOCENT VAN HET JAAR HVA EN UVA

Goed docentschap is van groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs. De Docent van het Jaar-verkiezingen vragen hier aandacht voor en zetten goede docenten in het zonnetje. Toch kost het ASVA elk jaar onevenredig veel tijd en energie om deze verkiezingen mogelijk te maken. ASVA streeft daarom naar een goede, duurzame samenwerking met partners om de Docent van het Jaar-verkiezingen op zowel de HvA als de UvA gezamenlijk met de medezeggenschap en communicatieafdelingen te organiseren. Op deze manier wordt de verantwoordelijkheid gedeeld en kan ASVA een ondersteunende rol in plaats van een leidende rol nemen in de organisatie. Samen met alle stakeholders dient deze taakverdeling en verdeling van de verantwoordelijkheid te worden vastgelegd. Na de evaluatie van de huidige verkiezingen kan hiermee worden gestart.

### Doelen:

- De rolverdeling en positie van ASVA binnen de Docent van het Jaar HvA en UvA verkiezing wordt geëvalueerd.
- De samenwerking en taakverdeling met medezeggenschapsraden op de HvA en de UvA wordt vastgelegd in samenwerking met de communicatieafdelingen.
- ASVA is aanwezig bij de stemweek en prijsuitreiking om goed docentschap te promoten.

*Omdat de stemweek reeds heeft plaatsgevonden en er eerst een evaluatie uitgevoerd moet worden, zijn er geen verdere doelen meer voor de stemweek vastgesteld.*

## 4. DIENSTEN: PRAKTISCH WAARDEVOL

De diensten die ASVA aanbiedt zijn niet een doel van ASVA op zich, maar zijn wel van groot belang voor het versterken van het vakbondskarakter. Via de diensten kan ASVA studenten direct helpen en hen daarmee ook direct bereiken. De diensten zijn een geschikt middel om de Amsterdamse student bij ASVA te betrekken.

De diensten zijn in de afgelopen jaren versterkt en hebben daarmee een duidelijke en zelfstandige positie ingenomen binnen ASVA. Dit wordt ook meegenomen in de werkwijze van het bestuur ten opzichte van de diensten. Omdat de diensten zelf goed kunnen functioneren, is de rol van het bestuur vooral gericht op het ondersteunen en aansturen van de coördinatoren van de diensten. Waar nodig wordt er bijgesprongen, bijvoorbeeld bij het organiseren van grotere evenementen. Er wordt in overleg steeds meer verantwoordelijkheid bij deze coördinatoren gelegd.

### ASVA ACADEMY

ASVA Academy stimuleert het actieve studentschap, door middel van het aanbieden van trainingen en coaching, waar actieve studenten kennis en vaardigheden opdoen die van pas komen bij hun bestuurs- of commissiewerk. ASVA Academy organiseert jaarlijks de Amsterdamse Besturendag in september en in februari/maart een trainingsdag voor besturen die bij de start van het tweede semester zijn gewisseld. Om goed in te spelen op de behoeftes van studenten(organisaties), blijft ASVA deze continu inventariseren bij besturen en commissieleden. ASVA zet in op het verder professionaliseren van ASVA Academy.

In het kader van het train-de-trainerstraject worden er voor de vrijwillige trainers van Academy trainingen georganiseerd. Op deze manier ontwikkelen trainers zich in het geven van trainingen, kunnen bestaande trainingen verbeterd worden en nieuwe trainingen worden opgezet. Om dit trainersnetwerk sterk te houden, organiseert ASVA een jaarlijks terugkerend weekend voor trainers waarin teambuilding, kennisuitwisseling en trainingen voor trainers centraal staan.

#### Doelen:

- De aanvragen voor trainingen worden geautomatiseerd op de website.
- ASVA vertaalt trainingen naar het Engels, zodat deze in twee talen aangeboden kunnen worden.
- Er wordt een symposium of gastcollege georganiseerd omtrent een thema dat verband heeft met een Academy-training.
- ASVA onderzoekt een nieuwe manier voor het berekenen van de prijs van een training.
- Het trainersnetwerk van Academy wordt uitgebreid zodat er voldoende trainers beschikbaar zijn voor de aangevraagde trainingen.

### SECRETARIAAT

Het secretariaat van ASVA is een centraal informatiepunt, zowel intern als extern. Elke werkdag is de studentenbalie open, waardoor baliemedewerkers van veel dingen op de hoogte zijn. Extern komen vragen binnen van studenten via de studentenbalie en de mail. Intern heeft de studentenbalie een belangrijke ondersteunende rol voor het bestuur en de actievo's. Steeds meer studenten vinden ons via de ASVA website, maar hier is niet altijd de juiste of actuele informatie te vinden. De website moet daarom toegankelijker zijn, of dit nu gaat om gebruiksgemak of om de juiste taal.

In de visie is genoemd dat de diensten een manier zijn om het vakbondskarakter van ASVA te versterken. De fietsverkoop is een voorbeeld van een middel wat hiervoor ingezet kan worden. De studentenbalie organiseert elke week een fietsverkoop op Roeterseiland, wat van groot belang is voor de zichtbaarheid van ASVA, omdat dit de plek is waar ASVA direct in aanraking komt met de student. Via deze weg kan de student dan ook makkelijk verder betrokken worden bij ASVA. De promotie van de fietsverkoop is de laatste jaren wat verzwakt, terwijl de concurrentie is toegenomen. In 2018 wordt de fietsverkoop duidelijker (online) gepositioneerd en gepromoot.

Verder schrijft de balie elke maand een ASVA nieuwsbrief en beheert zij de uitleenservice, wat ook bijdraagt aan de zichtbaarheid van ASVA. Het is belangrijk om in 2018 de uitleen van spullen te optimaliseren, omdat de afgelopen tijd spullen stuk zijn gegaan. Denk bij het optimaliseren dan ook aan het netjes opbergen van apparatuur en het kopen van hoezen voor dure apparatuur. Het kamerbureau wordt niet meer apart benoemd in dit beleidsplan, omdat wij dit jaar niet meer actief inzetten op het verkrijgen van kamers die verhuurd kunnen worden via het kamerbureau. Kamers die binnenkomen bij ASVA worden nog wel verspreid onder de leden. De taken die hieraan verbonden zijn worden uitgevoerd door de studentenbalie.

#### **Doelen:**

- ASVA investeert in het verbeteren van de uitleenservice door de producten beter op te bergen en hoezen te kopen voor dure apparatuur.
- ASVA investeert in het verbeteren van de uitleenservice door wanneer nodig nieuwe producten te kopen.
- ASVA promoot de fietsverkoop online en probeert via de fietsverkoop de student te betrekken bij ASVA.
- ASVA verbetert de Engelse ASVA website, zodat deze toegankelijker wordt.
- ASVA verbetert haar website, het liefst in samenwerking met een webdeveloper.

#### **RECHTSBUREAU**

Niet elke student is op de hoogte van zijn of haar rechten en over het algemeen is rechtshulp voor studenten te duur. Het ASVA-rechtsbureau ondersteunt studenten en studentenorganisaties met gratis juridische hulp. Toch is het rechtsbureau niet de meest bekende dienst van ASVA, hoewel het wel een unieke en nuttige dienst is. Daarom komt er een promotiecampagne om de bekendheid van het rechtsbureau te vergroten onder alle studenten in Amsterdam.

#### **Doelen:**

- De structuren binnen het rechtsbureau worden geëvalueerd en waar nodig herzien om het rechtsbureau verder te professionaliseren. Om te beginnen hebben vrijwilligers een eigen e-mailadres gekregen.
- ASVA onderhoudt goed contact met het Landelijk Studentenrechtsbureau (LSR) en onderzoekt andere samenwerkingsverbanden met aanbieders van rechtshulp.
- Er komt een promotiecampagne over het rechtsbureau. Ook wordt op actuele thema's promotie gedaan rondom de rechten van studenten.
- Er komt minimaal één vrijwilliger bij het rechtsbureau vanuit de HvA.
- Indien er kennis van rechtsgebieden blijkt te ontbreken, worden er trainingen en literatuur aangeboden aan het rechtsbureau om vragen goed te kunnen beantwoorden.
- ASVA informeert studenten over hun rechten op het gebied van huisvesting door middel van een campagne en stukken op sociale media over woningdelen.

## BIJLAGEN

### BIJLAGE I: NIEUWE STRUCTUUR BELEIDSPLAN 2018

In dit beleidsplan is er voor nieuwe pijlers gekozen. In deze tabel wordt weergegeven onder welke pijler de bestaande portefeuilles vallen. In de eerste kolom zijn de huidige portefeuilles, die voorheen in een beleidsplan werden genoemd, weergegeven. In de tweede kolom is eerst te zien onder welke pijler deze portefeuille in dit beleidsplan valt, daarna staan de portefeuilles die in dit beleidsplan geen apart kopje meer hebben. Deze portefeuilles worden onder een andere portefeuille gevoegd. Ten slotte is weergegeven wat niet meer wordt benoemd in dit beleidsplan en wat we daarmee dus ook niet meer gaan doen.

Portefeuilles:	In huidig beleidsplan onder de pijler:
Fysieke werkomgeving (nieuw)	Intern
Digitale werkomgeving	Intern
Verschuiving verantwoordelijkheden (nieuw)	Intern
Proces overdracht nieuwe medewerkers (nieuw)	Intern
Binding activo's (nieuw)	Intern
ZoekCo	Intern
SoCo	Intern
Inwerken nieuw bestuur	Intern
ALV	Intern
Diversiteit	Intern
Studentenhuisvesting	Vakbond
Onderwijs Algemeen	Vakbond
Onderwijs hbo	Vakbond
Onderwijs wo	Vakbond
LSVb	Vakbond
ISO	Vakbond
OV & Fiets	Vakbond
Evenementen en projecten	Vakbond
Gemeenteraadsverkiezingen	Vakbond
Onderzoeksbureau	Vakbond
Marketing en infoteam	Vakbond
Studieverenigingen hbo	Platform
Studieverenigingen wo	Platform
Studentenverenigingen	Platform
KersVers	Platform
Introductieperiodes	Platform

Docent van het Jaar HvA	Platform
Docent van het Jaar UvA	Platform
ASVA Academy	Diensten
Secretariaat	Diensten
Rechtsbureau	Diensten
	<b>In huidig beleidsplan onder de portefeuille:</b>
Systeembeheer	Digitale werkomgeving
Internationalisering	Onderwijs & huisvesting
Campusontwikkelingen	Verschillende portefeuilles
Acquisitie	Verschillende portefeuilles
Duurzaamheid	Verschillende portefeuilles
StudentLab	Evenementen en projecten
VeCo	Binding activo's + taken*
Facility Services	Verschillende portefeuilles
CREA	Taken*
Kamerbureau	Secretariaat
	<b>Niet in dit beleidsplan:</b>
Kamerbureau	X
Scholierenlidmaatschap	X
Peper/HvA-blad	X
Alfapact	X
Verenigingengids	X
DAS/Studentimago	X
Studentenkortingspas	X

\*zie bijlage III: portefeuillevreiding



## **NIET IN DIT BELEIDSPLAN**

Zoals te zien in voorgaande tabel zijn er een aantal portefeuilles die niet meer worden genoemd in dit beleidsplan. Dit zijn de portefeuilles: kamerbureau (passief), scholierenlidmaatschap, Peper/HvA-blad, alfapact, verenigingengids, DAS/studentimago en studentenkortingspas.

### *Kamerbureau*

In de woningmarkt van Amsterdam zoals hij nu functioneert denken wij dat het voor ons dit jaar niet mogelijk is een kamerbureau in stand te houden. Het is voor ASVA een grote en tijdrovende klus om kamers te krijgen die kunnen worden verhuurd. Onze prioriteit ligt dit jaar niet hier. De kamers die bij het kamerbureau worden aangemeld, worden uiteraard wel in behandeling genomen en aangeboden via het lotingssysteem.

### *Scholierenlidmaatschap*

Hier gaan we ons niet mee bezig houden dit jaar omdat het niet past bij onze prioriteiten. Wij denken dat er op dit moment meer tijd aan besteed zou moeten worden, dan dat we hiervoor zouden kunnen inplannen. We zullen eerst meer zichtbaarheid onder studenten moeten bereiken, alvorens we ons ook op scholieren kunnen gaan richten.

### *Peper/HvA-blad*

Een (HvA-)blad is een mooie manier om in contact te staan met studenten. Populariteit van papieren versies van bladen op onderwijsinstellingen lopen echter terug, waardoor deze papieren versies verdwijnen. Het vereist een grote investering om dit tot een succes te maken. Dit wordt als niet haalbaar geacht.

### *Alfapact*

Naar aanleiding van het advies van bestuur 16|17 hebben we op deze portefeuille keuzes gemaakt. Het Alfapact lag aan het begin van ons jaar vrijwel stil. We hebben daarom besloten dat we hier zelf niet de prioriteit op zullen leggen, omdat we merken dat er teveel bestuursuren in moeten zitten.

### *Verenigingengids*

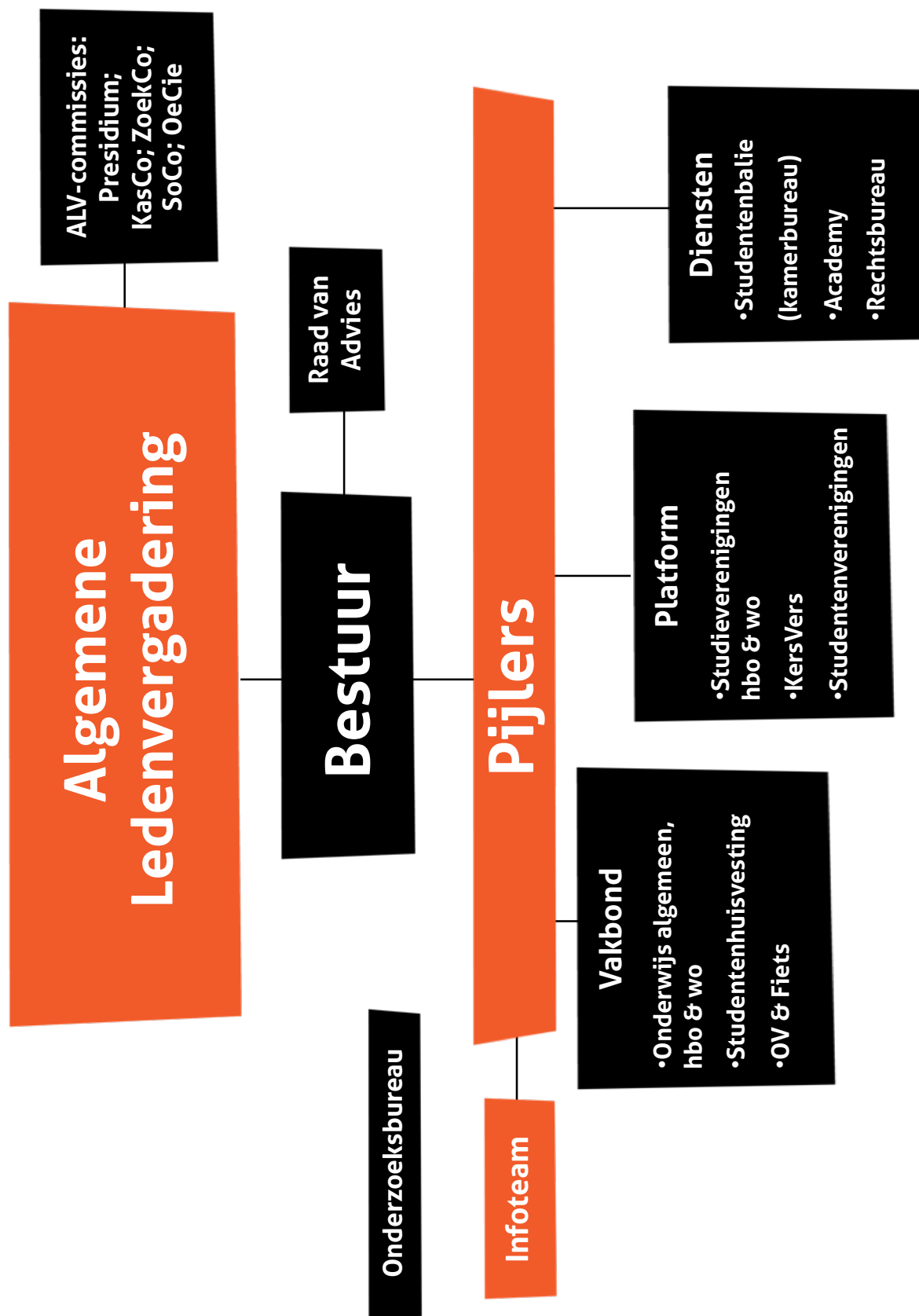
De verenigingengids blijkt elk jaar weer veel tijd te kosten voor de studentenbalie, de vormgever en het bestuur. Daarnaast kost de verenigingengids veel geld. De nadelen van de verenigingengids zijn daarmee zwaarder dan de voordelen. Dit jaar wordt hiermee geen verenigingengids meer gemaakt.

### *DAS/Studentimago*

Onze prioriteiten liggen, zoals aangegeven in de visie, dit jaar niet bij het organiseren van evenementen. De prioriteit wordt bij de vakbond gelegd, daarom wordt er geen aandacht aan de portefeuille DAS/Studentimago besteed.

### *Studentenkortingspas*

Een kortingspas is een mooie manier om leden aan ASVA te binden. Er zijn op dit moment ook andere spelers op de markt, waardoor het succes van een ASVA-kortingspas een grote investering vereist. Er is gekozen om een ander item bij welkomstpakketten te voegen: de fietslampjes.



### BIJLAGE III: PORTEFEUILLEVERDELING BESTUUR 17I18

Portefeuille	1e	2e
<b>Functies</b>		
Voorzitter	Tijmen	Judith
Vicevoorzitter	Fiere	Yvonne
Secretaris	Judith	Tijmen
Penningmeester	Fiere	Tijmen
AkvV	Yvonne	Judith, Tijmen, Fiere
<b>Intern</b>		
Fysieke werkomgeving	Gehele bestuur	
Digitale werkomgeving	Tijmen	Judith
Verschuiving verantwoordelijkheden	Gehele bestuur	
Proces nieuwe medewerkers	Gehele bestuur	
Binding activo's	Gehele bestuur	
ZoekCo	Judith	Tijmen
SoCo	Fiere	Yvonne
Inwerken	Fiere, Judith	
ALV	Judith	Yvonne, Tijmen, Fiere
<b>Vakbond</b>		
Studentenhuysvesting	Fiere	Tijmen
Onderwijs Algemeen	Yvonne	Tijmen, Fiere
Onderwijs hbo	Fiere	Tijmen
Onderwijs wo	Tijmen	Yvonne
LSVb	Tijmen	Fiere
ISO	Yvonne	Tijmen
OV & Fiets	Fiere	Judith
Evenementen & projecten	Yvonne	Judith
Gemeenteraadsverkiezingen	Yvonne	Judith, Tijmen
Marketing & Infoteam	Judith	Tijmen
Onderzoeksbureau	Tijmen	Judith
<b>Platform</b>		
Studieverenigingen hbo	Yvonne	Fiere

Studieverenigingen wo	Judith	Tijmen
Studentenverenigingen	Judith	Fiere
KersVers	Yvonne	Fiere
Introductieperiodes	Judith	Tijmen
Docent van het Jaar HvA	Fiere	Yvonne
Docent van het Jaar UvA	Yvonne	Fiere
<b>Diensten</b>		
ASVA Academy	Yvonne	Judith
Secretariaat	Judith	Fiere
Rechtsbureau	Fiere	Tijmen
<b>Taken</b>		
Cadeautjes	Fiere	Judith
Procesmanagement beleidsplan	Judith	
CREA/Toecie	Judith	Fiere
VeCo	Judith	Fiere, Yvonne
OeCie	Judith	Fiere
Contact CSR	Tijmen	Yvonne
Contact CMR	Fiere	Tijmen
Wissel-ALV	Judith	Yvonne
Alumni	Tijmen	Judith

## **BIJLAGE IV: JAARPLANNING ASVA 2018**

### **JANUARI**

SVO wo (15 januari)  
Grote Studentendebatten #1 (18 januari)  
Student Lab UvA (25 januari)  
ASVA ALV (29 januari)

### **FEBRUARI**

KersVers vrijwilligersuitje (2 februari)  
SVO hbo (7 februari)  
Stemweek Docent van het Jaar UvA en HvA (12-16 februari)  
Grote Studentendebatten #2 (15 februari)  
SVO wo (26 februari)

### **MAART**

Open ASVA borrel Fest (7 maart)  
ASVA ALV (12 maart)  
Open ASVA borrel Crea (13 maart)  
Het Grote Studenten lijsttrekkersdebat (15 maart)  
Stemactie gemeenteraadsverkiezingen (19 maart)  
Stemdag gemeenteraadsverkiezingen (21 maart)  
SVO hbo (21 maart)  
Open ASVA feest (23 maart)  
Student Lab HvA

### **APRIL**

Sollicitatiedeadline nieuw bestuur (8 april)  
Bekendmaking winnaar DvhJ HvA (12 april)  
SVO wo (23 april)  
ASVA ALV (23 april)  
Onderwijs Symposium over psychisch welzijn

### **MEI**

SVO hbo (9 mei)  
Activoweekend  
Bekendmaking en evenement facultaire winnaars DvhJ UvA  
Student Lab UvA

### **JUNI**

BBQ voorfabriek (7 juni)  
ALV Voordracht bestuur 18|19 (11 juni)  
SVO hbo (13 juni)  
Student Lab HvA

### **JULI**

### **AUGUSTUS**

ASVA400 (27 augustus)  
KersVers (27-31 augustus)  
Intreeweek (27-31 augustus)  
Inwerkperiode nieuw bestuur

**SEPTEMBER**

Amsterdamse Besturendag  
Wissel ALV

**OKTOBER**

Student lab HvA

**NOVEMBER**

Activoweekend  
ASVA ALV  
CoBo 18|19

**DECEMBER**

Student lab UvA