



Strategisch plan

2026 - 2029

Mei 2026

Opgesteld door:
Elke Sannes
Maaike Meewisse
Myrthe Schootstra
Tim Pijnenburg
Caspar Geelen
David de Wit
Stef van Beek

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Ledenwerving & Ledenbinding.....	5
Ledenwerving.....	5
Focus eerstejaars.....	6
Vaste commissies.....	7
3. Verenigingscultuur & Borrels.....	10
Verenigingscultuur.....	10
Borrelcultuur.....	10
4. Organisatorische verbeteringen.....	12
Databeleid.....	12
Bestuursvorming.....	12
Duurzaamheid.....	13
Sociale veiligheid en inclusiviteit.....	14
5. AEGEE-Europe.....	16

1. Inleiding

Welkom bij het Strategisch Plan 2026-2029! In deze inleiding zullen we kort toelichten wat dit document inhoudt, wat het doel is van het Strategisch Plan, hoe deze tot stand gekomen is en de motivatie achter de gekozen onderwerpen.

Volgens het Huishoudelijk Reglement van AEGEE-Utrecht bestaat het Strategisch Plan (SP) uit lange termijn doelen, die door de vereniging nagestreefd moeten worden en op deze manier voor structurele verbeteringen moeten zorgen. Dit SP bevat doelen voor de jaren 2026-2029. Waar het beleidsplan bestaat uit eenjarige doelen, bestaat het SP uit doelen voor de komende drie jaar. Hierbij is het ook de bedoeling dat het SP fungeert als leidraad voor het Kandidaats Bestuur (KB) tijdens het opstellen van het beleidsplan.

Het SP is opgebouwd uit verschillende onderwerpen en sub-onderwerpen. In iedere subcategorie zijn een context, suggesties voor beleidspunten en succescriteria te vinden. De context bevat de probleemstelling en motivatie. Hierin wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om de komende 3 jaar aandacht te besteden aan dit (sub-)onderwerp. Suggesties voor beleidspunten zijn ideeën voor het KB om in hun beleidsplan te zetten. Deze zijn dus niet verplicht, maar vormen enkel een leidraad voor het KB. De succescriteria zijn concrete en meetbare doelen die de komende 3 jaar behaald moeten worden. Het bestuur presenteert tijdens de ALV hoe het staat met het behalen van deze succescriteria. Er is bewust gekozen voor een compact en concreet document, om de overzichtelijkheid en leesbaarheid te bewaken.

Totstandkoming van het Strategisch Plan

Het SP is geschreven door de VisieVibes. Dit is een werkgroep, die is opgestart in maart 2026. We zijn begonnen met het analyseren van de huidige stand van zaken en de behoeften van leden van de vereniging door middel van het sturen van een enquête. Deze enquête is zowel op de borrel als via Whatsapp meermaals gepromoot, om zo veel mogelijk leden aan te sporen de enquête in te vullen. Uiteindelijk hebben 43 leden de enquête ingevuld. De vragen van de enquête zijn gebaseerd op de vragen van de enquête voor het vorige SP. Op basis van de antwoorden en op basis van de (niet-)behaalde doelen van het Strategisch Plan 2023-2026 zijn de hoofdonderwerpen en sub-onderwerpen gekozen.

Onderwerpen

Ledenwerving & ledenbinding

De afgelopen jaren is gebleken dat er minder mensen lid worden bij AEGEE-Utrecht. Nieuwe leden zijn cruciaal voor het voortbestaan van de vereniging. Daarnaast is uit de analyse gebleken dat ledenbinding erg belangrijk wordt gevonden onder de leden. Een bijkomend knelpunt is dat uit de analyse is gebleken dat met name leden zonder dispuut minder vanzelfsprekend een vaste sociale thuisbasis binnen de vereniging hebben. Dit maakt het moeilijker om langdurige binding te creëren. Daarom wordt er in dit Strategisch Plan ingezet op effectieve promotie en zichtbaarheid, de inclusie van eerstejaars bij commissies en tradities, toegankelijkheid en het creëren van vaste commissies.

Verenigingscultuur & borrels

In het verlengde van de ledenbinding ligt de verenigingscultuur. Uit de enquête is naar voren gekomen dat sommige tradities en mores minder aanwezig zijn dan voorheen. Oudere leden geven aan tradities te zien verdwijnen, terwijl jongere leden aangeven niet op de hoogte te zijn van tradities. Het hebben van tradities is belangrijk voor de identiteit van de vereniging, en spelen een factor in de binding die men ervaart binnen de vereniging. Daarom is het van belang dat er gepoogd wordt deze tradities/cultuur bij zoveel mogelijk leden bij te brengen en tegelijkertijd ruimte te bieden aan het creëren van nieuwe tradities. Hierbij hoort ook de borrelcultuur, omdat de wekelijkse borrel bij uitstek een plek is waar mensen elkaar spreken en gezelligheid ervaren. De gezelligheid en de gezellige mensen werden dan ook vaak genoemd als positief punt aan de vereniging. Om deze cultuur te waarborgen is het van belang dat de borrel optimaal benut wordt.

Organisatorische verbeteringen

Onder organisatorische verbeteringen vallen meerdere onderwerpen. Het is belangrijk om de komende drie jaar door te gaan met aandacht aan het databeleid van de vereniging te besteden. Hierbij gaat het onder andere om transparantie over hoe er met persoonsgegevens omgegaan wordt en over het vernietigen van data die niet noodzakelijk is voor het bestaan van de vereniging.

Een ander terugkerend probleem is het vinden van nieuwe bestuursleden. Uit de analyse is gebleken dat leden het lastig vinden te combineren met studie, dat leden de sociale verplichting niet willen aangaan en de kosten die een bestuursjaar met zich meebrengt. Het vinden van een bestuur is essentieel voor het voortbestaan van de vereniging, en daarom moet hier de komende drie jaar extra aandacht aan besteed worden.

In de huidige maatschappelijke context is duurzaamheid een belangrijk onderwerp en als vereniging is er behoefte om te verduurzamen. De komende jaren wordt er ingezet op het actief bevorderen van duurzaamheid binnen AEGEE-Utrecht. Tijdens de Kwartaal ALV 2025 is de Motie Implementatie Duurzaamheidsbeleid AEGEE-Utrecht ingestemd. Hierin staat vermeld dat het Duurzaamheidsbeleid (versie 2025) van AEGEE-Utrecht onderdeel wordt van dit Strategisch Plan (2026-2029).

AEGEE-Utrecht moet blijvend bezig zijn met de diversiteit en inclusiviteit van de vereniging. Afgelopen jaren is gebleken dat documentatie binnen de vereniging over sociale veiligheid niet eenlijnig is en te veel open is voor eigen interpretatie. Daarom is het belangrijk om de komende drie jaar hier extra aandacht aan te besteden.

Europa

Uit de analyse is gebleken dat de kansen die AEGEE-Europa te bieden heeft niet altijd worden gevonden. Dit lijkt gedeeltelijk te komen door desinteresse, maar ook doordat het ver weg lijkt te staan. Op dit gebied lijkt dus nog veel winst behaald te kunnen worden. Kennis over AEGEE-Europa overleveren aan eerstejaars en als AEGEE-Utrecht zijnde betrokken raken op Europees niveau kan eraan bijdragen dat de internationale kant van de vereniging niet vergeten wordt

2. Ledenwerving & Ledenbinding

Ledenwerving

Context: De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat minder studenten lid worden bij verenigingen in heel Utrecht. Ledenwerving is cruciaal voor het voortbestaan van de vereniging en voor de opkomst en gezelligheid bij activiteiten van de vereniging. Daarom is het van belang dat er de komende jaren een sterke focus is op het aantrekken van nieuwe leden door middel van effectieve promotie en grotere zichtbaarheid, vooral tijdens de UIT, WAUW en LENTRO.

Suggesties voor beleidspunten:

- Zichtbaarheid versterken aan de hand van betaalde promotie, flyeren, veel aanwezigheid op de UIT. Hierbij kunnen zowel bestuur als de UITCie een rol spelen.
- Het is belangrijk om potentiële leden tijdens de UIT enthousiast te maken over de vereniging. Hierbij kan het actief werven van UIT mentoren helpen.
- Bestuur moet in de tijdspanne van december tot en met februari de beginpagina's van de website actueel hebben gemaakt. Denk hierbij aan actuele tekst die past bij trends die bij het huidige AEGEE-Utrecht passen en passende foto's, het liefst recent genomen.
- Actief mensen online benaderen in de introperiodes; mensen (terug) volgen op insta, berichten sturen, mensen contacteren die de UIT volgen. Dit kan bijvoorbeeld door de UITCie of WAUWCie worden opgepakt.
- Wanneer een potentieel lid naar een activiteit of borrel geworven is, is het de taak van het bestuur hier een actieve verbinding mee te leggen of dit individu aangrijppunten te geven om verdere conversaties te sturen, door hen bijvoorbeeld door te verwijzen naar een ander geïndoctrineerd lid.
- Duidelijke ondertitel, "Studenten reis- en gezelligheidsvereniging", zorg dat je jezelf verkoopt en uniek maakt. Deze ondertitel terug laten komen bij promo-berichten gericht op ledenwerving (denk aan WAUW en LENTRO, introkamp, etc.)
- Mensen die bij de UIT op kraampjes staan een "verkoopcursus" geven, niet enkel een format met wat tips, maar een fysieke bijeenkomst waarin ervaringen en handigheden gedeeld worden. Probeer tijdens het opzetten van deze cursus te kijken naar andere beleidssuggesties als inspiratie, of ervaren leden te vragen ter ondersteuning.
- De WAUWCie en de UITCie moeten op tijd gestart worden om bovenstaande suggesties makkelijker uit te voeren.

Succescriteria:

- In de komende 3 jaar worden er ieder jaar minstens 3x flyers verspreid over het gehele bestuursjaar
- In de komende 3 jaar wordt er ieder jaar voor, tijdens én na de UIT online betaalde promotie uitgevoerd.
- In de komende 3 jaar wordt ieder jaar de website geactualiseerd door in de periode van december tot februari de beginpagina's van de website actueel te maken. Denk hierbij aan actuele tekst die past bij trends van het dan huidige AEGEE-Utrecht en passende foto's, het liefst recent genomen.

- In de komende 3 jaar worden ieder jaar via Instagram minimaal 300 mensen gevolgd die interesse tonen in studenten instanties in Utrecht. Denk hierbij aan mensen die het account van de UIT, de UU en de HU volgen.
- In de komende 3 jaar doen er ieder jaar minimaal 3 UIT-ouderparen mee aan de UIT.
- In de komende 3 jaar wordt ieder nieuw lid door minimaal één bestuurslid actief aangesproken voor een kletspraatje.
- In de komende 3 jaar wordt er ieder jaar een "verkoopcursus" gegeven aan leden die helpen bij ledenwerving tijdens de UIT, zowel op de markten als bij de avondactiviteiten.
- In de komende 3 jaar wordt de ondertitel “(de) Studenten reis- en gezelligheidsvereniging” gebruikt op flyers en bij promo die als primaire doel heeft om leden te werven.
- De komende 3 jaar worden de UITCie en de WAUWCie minimaal 5 maanden van tevoren opgestart.

Focus eerstejaars

Context: Momenteel is er een trend van een lagere instroom van nieuwe leden. Het is belangrijk dat eerstejaars zich direct welkom voelen en de aansluiting vinden met de vereniging zodat ze snel actief worden en langer lid blijven. Daarnaast geven huidige eerstejaars aan te weinig kennis te hebben over bestaande commissies, AEGEE-structuren en tradities. Het is belangrijk om eerstejaars mee te nemen in de vereniging om zo de toegankelijkheid van de vereniging te vergroten.

Suggesties voor beleidspunten:

- Er wordt een informatieavond zoals de commissie opstart-avond na de WAUW georganiseerd voor informatieoverdracht door het bestuur. Hier wordt uitgelegd wat voor commissies, clubs, werkgroepen en dispuuten er zijn en hoe je hier deel van wordt. Ook worden dingen zoals een AEGEE-Utrecht account en MyAEGEE account uitgelegd/geregeld. Ook is er uitleg over speciale activiteiten, denk aan DIES, Kingsnight en Summer Universities
- Commissies kunnen zichzelf promoten door middel van het maken van video's waarin zij zichzelf presenteren. Deze kunnen gepresenteerd worden op introkamp of een informatieavond, maar bijvoorbeeld ook online worden verspreid.
- Op de website kunnen clubs zichzelf introduceren en contactinformatie of club-email achterlaten, zodat leden deze gemakkelijker kunnen contacteren en potentieel kunnen aansluiten.
- Om eerstejaars langer verbonden te houden met de vereniging, worden er na de WAUW/Lentro activiteiten georganiseerd voor introfamilies. Deze activiteiten kunnen in de vorm van pre-borrels, maar ook als losse activiteit.
- Na de WAUW wordt er een nieuwe “spam” whatsapp groep aangemaakt voor alle eerstejaars. Deze groep staat los van de WAUW en introkamp en is ook geen voortbestaan van een van deze groepen.

Succescriteria:

- De komende 3 jaar kunnen eerstejaars 80% van de commissies, clubs, werkgroepen en dispuuten noemen en omschrijven.

- De komende 3 jaar hebben alle eerstejaars in november een AEGEE-Utrecht account en MyAEGEE account.
- In 3 jaar zijn er video's van commissies zodat leden er kennis mee kunnen maken tijdens de introweken.
- De komende 3 jaar wordt de website bijgewerkt zodat contactinformatie van clubs erop te vinden is.
- De komende 3 jaar worden er minstens 5 activiteiten georganiseerd na de WAUW voor eerstejaars/introfamilies waarvan 2 plaatsvinden na december.
- De komende 3 jaar worden er na de afloop van de Lentro minstens nog 3 activiteiten georganiseerd voor alle eerstejaars.
- De komende 3 jaar is er na de WAUW een nieuwe appgroep aangemaakt voor eerstejaars.

Vaste commissies

Context: Er gaat binnen commissies veel kennis verloren door de continue doorstroom van commissieleden. Daarnaast ervaren sommige leden meer moeite met het vinden van aansluiting binnen de vereniging, met name leden die niet bij een dispuut zitten. De afgelopen jaren hebben meerdere besturen een poging gedaan om commissies doorlopend te maken, maar dit is structureel nog niet gelukt.

Vaste commissies zijn commissies waaraan leden zich voor meerdere jaren binden. Hierdoor ontstaat continuïteit binnen commissies en blijft kennis behouden. Er ontstaat meer duidelijkheid over wat er van commissies verwacht wordt, omdat ervaren leden nieuwe commissieleden kunnen begeleiden. Daarnaast zullen vaste commissies zorgen voor meer binding binnen de vereniging, omdat leden een vaste groep hebben waarmee zij kunnen afspreken, vergaderen en borrelen. Dit verlaagt de drempel om actief te blijven binnen de vereniging en zorgt ervoor dat ook leden zonder dispuut een vaste plek binnen de vereniging kunnen vinden. Een ander voordeel is dat commissies zelfstandiger worden en minder afhankelijk van het bestuur. Doordat commissies niet jaarlijks volledig wisselen van samenstelling, blijft er meer kennis behouden, waardoor besturen minder toezicht hoeven te houden op commissies wat de druk op het bestuur zal verminderen. De commissies zullen ook bestaan uit een grotere groep mensen, en zullen meer verantwoordelijkheden krijgen, zoals het organiseren van meerdere soorten reizen of activiteiten.

Omdat het lastig is om in één jaar vaste commissies te creëren, wordt hieronder een gefaseerd stappenplan over 3 jaar gemaakt, wat ervoor moet zorgen dat er over 3 jaar vaste commissies zijn. Verder zullen er naast de vaste commissies ook jaarlijkse commissies bestaan, voor leden die zich niet meerdere jaren willen vastbinden aan een commissie en zodat het bestuur vrijheid behoudt in de activiteiten die zij in hun jaar willen organiseren. Daarnaast vallen werkgroepen ook niet onder dit plan.

Suggesties voor beleidspunten:

- Het bestuur maakt een duidelijk plan wat er van welke commissie verwacht wordt. Een voorbeeld hiervan is een reiscommissie voor reizen verder weg en een reiscommissie voor reisjes naar buurlanden en binnenland. Op deze manier hebben zowel commissies als bestuur vrijheid in wat voor reisjes er georganiseerd worden en blijft deze vrijheid behouden, maar raakt de kennis over

hoe goede reizen te organiseren niet verloren. Bestuur kan hierbij met behulp van enquêtes input vragen van leden, om op deze manier een goede samenstelling van commissies te vormen.

- Het is belangrijk om naar de leden te communiceren wat er van hen verwacht wordt. Daarom kan het bestuur in de commissie inschrijfformulieren duidelijk maken welke commissies een vaste vorm krijgen en welke taken er onder welke commissie vallen.
- Commissies kunnen een eigen identiteit creëren door het aanmaken van een commissie instagram, door het instellen van vaste vergadermomenten, door commissiekleiding te ontwerpen, door een eigen logo of vlag te ontwerpen, of door een commissie proost te bedenken. Eventueel kan de ComComCie of het bestuur activiteiten organiseren die hierbij helpen.
- Het is belangrijk dat vaste commissies evalueren hoe zij hun verantwoordelijkheden ervaren en hoeveel druk zij ervaren. Hiervoor kan het bestuur huidige evaluatieformulieren gebruiken of deze aanpassen, zodat commissies nadenken over onderwerpen zoals verantwoordelijkheden, tijdsdruk en grootte van commissies. Ook zal op deze manier kennis behouden worden binnen commissies.
- Het bestuur organiseert een borrel, eventueel tijdens de WAUW, waarop commissies zichzelf kunnen promoten bij nieuwe leden. Op basis van deze borrel kunnen nieuwe leden zich inschrijven voor commissies, waarop het bestuur een indeling zal maken. Op deze manier vindt ieder nieuw lid een plekje in een commissie op een eerlijke manier. Ook kunnen commissies zichzelf promoten via Instagram.
- Het bestuur kan geld vrijmaken voor commissie uitjes, om binding binnen commissies te bevorderen.
- Leden kunnen ook uitstromen uit vaste commissies. Hoewel het hierbij niet de bedoeling is dat een lid een andere vaste commissie gaat doen, zijn er hierbij wel uitzonderingen mogelijk. Met name in de eerste jaren kan het bestuur hier soepeler in zijn, omdat commissies nog bezig zijn met het vormen van een identiteit en leden hierbij de kans krijgen om een plek te vinden waar zij zich comfortabel voelen.

Succescriteria:

- Over 1 jaar is er bedacht welke commissies vast moeten worden en welke verantwoordelijkheden deze krijgen.
- Over 2 jaar wordt er gecommuniceerd naar leden bij het inschrijven van commissies welke commissies een vaste vorm zullen krijgen en wat er hierbij van leden verwacht wordt.
- Over 2 jaar beginnen vaste commissies een eigen identiteit te creëren en heeft minimaal 75% van de vaste commissies een commissie instagram account aangemaakt.
- Over 2 jaar evalueren vaste commissies hoe zij hun verantwoordelijkheden hebben ervaren.
- Over 3 jaar past het bestuur verbeterpunten uit de evaluatie van vaste commissies actief toe tijdens de commissie indeling en bij het maken van een jaarplanning.
- Over 3 jaar zijn commissies zelf verantwoordelijk voor het promoten van zichzelf onder nieuwe leden.
- Over 3 jaar doet iedere vaste commissie een commissie uitje.

- Over 3 jaar wordt geëvalueerd of de vaste commissies hun doel bereikt hebben, en wordt er nagedacht over eventuele benodigde verbeteringen of het terug invoeren van jaarlijkse commissies.

3. Verenigingscultuur & Borrels

Verenigingscultuur

Context: Een groot deel van de vereniging geeft aan verenigingscultuur en tradities te missen binnen de vereniging. Oudere leden geven aan dat tradities zoals pony, Tunak Tunak en bellen bij de bar verdwijnen, terwijl jongere leden aangeven niet op de hoogte te zijn van de bestaande tradities. Oude tradities kunnen met de tijd vervagen omdat mensen hier niet meer enthousiast over zijn, maar het hebben van tradities is wel belangrijk voor de identiteit van de vereniging en voor de verenigingscultuur. We willen daarom ruimte bieden aan de huidige leden om hun eigen tradities op te zetten en tegelijkertijd een aantal oude tradities terug te laten komen. Ook is uit de analyse gebleken dat leden behoefte hebben aan meer feesten gedurende het studiejaar.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Ieder jaar worden de tradities die door het bestuur belangrijk geacht worden opnieuw aangeleerd aan de eerstejaars. Dit kunnen ze doen tijdens de informatieavond voor eerstejaars, of door borrels en activiteiten te organiseren in het teken van de tradities.
- Er komt ruimte voor leden om nieuwe tradities tot stand te brengen. Hiervoor zou bijvoorbeeld ruimte kunnen worden geboden op een borrel in het teken van tradities en door deze de jaren erop mee te nemen in de informatieavonden.
- De Tunak Tunak wordt ieder jaar actief aangeleerd aan eerstejaars tijdens de introductieweken.
- Bij leden is er veel behoefte aan meer feesten, dus wordt er een eindejaarsfeest georganiseerd. Deze kan bijvoorbeeld door de AcCie worden ingevuld.

Succescriteria:

- De komende 3 jaar worden er ieder jaar 2 activiteiten en/of borrels in het thema van tradities georganiseerd.
- De komende 3 jaar worden ieder jaar de tradities die het bestuur belangrijk acht aangeleerd aan eerstejaars.
- Over 3 jaar kent 75% van de leden de Tunak Tunak.
- De komende 3 jaar wordt er ieder jaar een eindejaarsfeest georganiseerd.

Borrelcultuur

Context: Leden geven aan dat ze op zoek zijn naar meer contact en verbinding met andere leden op borrels. De opkomst op borrels is in de winter- en lentemaanden vaak laag en leden komen vaak pas een halfuur voor de borrelpraat opdagen. Daarnaast is er een trend dat dispuuten vaak in groepen naar de borrel komen, wat een borrel snel vult en erg gezellig maakt, maar wanneer deze groepen laat komen of niet komen is dit ook omgekeerd merkbaar. Een lage en/of late opkomst gaat ten koste van de gezelligheid en is niet toegankelijk voor leden die niet in Utrecht wonen en vroeg weg moeten. De borrel is de kern van de gezelligheidscultuur van AEGEE-Utrecht en daarom is het van belang om deze zo druk en laagdrempelig mogelijk te houden. Ten slotte is een gezellige borrel ook een belangrijke factor voor het

werven van nieuwe leden, omdat dit voor nieuwe leden een belangrijke indruk geeft van de sfeer van de vereniging.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Het organiseren van activiteiten voor de borrel om leden actief met elkaar in contact te brengen en vroege opkomst op borrels te promoten. Hierbij kan o.a. de QuizQlub of de FoodCie een rol spelen.
- Bestuur evalueert aan de hand van een enquête wat mensen naar de borrel trekt. Denk daarbij aan het uitvragen naar voorkeuren over tijdstippen, locatie en invulling van borrels. De uitkomst van deze enquête wordt de volgende jaren meegenomen in de invulling van de borrels. Denk hierbij bijvoorbeeld aan meer/minder themaborrels, meer/minder pre-borrels en eventueel evalueren met dispuutsbesturen over de promotie van borrels binnen dispuuten.

Succescriteria:

- De komende 3 jaar is er ieder jaar gemiddeld een hogere opkomst bij borrels. Hierbij wordt het gemiddelde genomen over het hele verenigingsjaar.
- De komende 3 jaar is er ieder jaar bij minimaal 1 op de 4 borrels een activiteit of pre-borrel direct voorafgaand aan de borrel.
- Over een jaar is er een evaluatie geweest over wat mensen naar de borrel trekt. Over 2 jaar worden de bevindingen uit de evaluatie toegepast.

4. Organisatorische verbeteringen

Databeleid

Context: In de huidige maatschappelijke context komen er steeds meer vragen over het databeleid van AEGEE-Utrecht. Er moet meer transparantie komen over hoe de vereniging met de data van de leden omgaat. Daarnaast moet de vereniging volgens de wet zorgvuldig met data omgaan en data die niet noodzakelijk is voor het bestaan van de vereniging vernietigen.

Suggesties voor beleidspunten:

- Bestuur houdt bij wat voor persoonsgegevens er worden verzameld en moet duidelijk kunnen aangeven wat er aan data wordt opgeslagen en hoelang. Denk hierbij bijvoorbeeld aan emailadressen, studiegegevens, rekeningnummers, foto's en telefoonnummers.
- Bestuur doet een beroep op oud-bestuurders (HBC) van de vereniging voor een succesvol databeleid door hen te vragen een jaarlijkse check te doen in de servers. Tijdens zo'n check zoekt de oud-bestuurder door de servers of ze onnodig en te lang bewaarde persoonsgegevens kunnen vinden en verzoekt het bestuur deze zo nodig te vernietigen.

Succescriteria:

- Over 3 jaar wordt er jaarlijks een update gegeven tijdens de ALV over hoe de vereniging is omgegaan met de verzamelde data dat halfjaar. Ook moeten zij een update geven over welke data zij hebben vernietigd.
- Over 3 jaar houdt de vereniging structureel bij welke data wanneer vernietigd moet worden.

Bestuursvorming

Context: Er gaat veel kennis verloren tussen besturen. Daarnaast zijn er de laatste jaren meer problemen ondervonden bij het vinden van een nieuw bestuur. Redenen waarom leden minder geïnteresseerd zijn in het worden van bestuur zijn omdat het moeilijk met studie te combineren is, de sociale verplichtingen, en de kosten. Het vinden van een nieuw bestuur is belangrijk voor het voortbestaan van de vereniging en daarom moet er duidelijk worden wat we kunnen doen om een bestuursjaar aantrekkelijker te maken en houden.

Suggesties voor beleidspunten:

- Het bestuur verspreidt promo en informatie over het doen van een bestuursjaar over verschillende informatiekanalen zoals per brief, een flyer, instagram posts, instagram verhalen, email, de mededelingen groep op whatsapp, posters op borrels.
- Bestuur doet bij andere (nedertop)verenigingen inspiratie op over het vinden van nieuwe besturen.
- Bestuur doet bij andere (nedertop)verenigingen inspiratie op over hoe om te gaan met werkdruk. Ook de Raad van Advies kan een rol spelen in het maken van een plan om de werkdruk op bestuur te verminderen. Onderdelen van dit plan kunnen zijn: prioriteiten stellen, transparantie

bieden aan leden over de werkdruk, en/of mogelijkheden zoeken naar hulp van buiten de vereniging.

Succescriteria:

- Over 3 jaar is er een duidelijk tijdsframe voor het vinden van een (K)KB.
- De komende 3 jaar worden leden via verschillende informatiekanalen geïnformeerd over een bestuursjaar.
- Over 3 jaar is er een duidelijk overzicht van de verschillende functies, bijbehorende verantwoordelijkheden en mogelijkheden en wordt deze verspreid onder leden. Hierin worden ook de mogelijkheden voor een parttime bestuurslid besproken.
- De komende 3 jaar is de informatie die naar leden wordt gestuurd over wat een bestuursjaar inhoudt en welke kwaliteiten hiervoor nodig zijn herzien en uitgebreid.
- De komende 3 jaar wordt er gewerkt aan een plan om de werkdruk van het bestuur te verminderen.

Duurzaamheid

Context: In de huidige maatschappelijke context is duurzaamheid een belangrijk onderwerp en als vereniging is er behoefte om te verduurzamen. De komende jaren wordt er ingezet op het actief bevorderen van duurzaamheid binnen AEGEE-Utrecht. Tijdens de Kwartaal ALV 2025 is de Motie Implementatie Duurzaamheidsbeleid AEGEE-Utrecht ingestemd. Hierin staat vermeld dat het Duurzaamheidsbeleid (versie 2025) van AEGEE-Utrecht onderdeel wordt van dit Strategisch Plan (2026-2029).

Suggesties voor beleidspunten:

- Suggesties voor beleidspunten staan omschreven in het Duurzaamheidsbeleid (versie 2025). Het beleidsplan bestaat uit verschillende categorieën, met in iedere categorie vijf fases. In het eerste jaar is het de bedoeling dat er in minimaal twee verschillende categorieën vooruitgang wordt geboekt, en in totaal minimaal twee fases. In het tweede jaar wordt er in drie categorieën vooruitgang geboekt, en in totaal minimaal vier fases. Dit is inclusief de vooruitgang van het eerste jaar. Mocht het bestuur namelijk besluiten om de vooruitgang uit het voorgaande jaar terug te draaien, dan zijn zij verplicht dit in een andere categorie extra vooruitgang te boeken. Hetzelfde geldt voor het daaropvolgende jaar.

Succescriteria:

- Er wordt jaarlijks vóór de kwartaal ALV vastgesteld in welke fases van het duurzaamheidsbeleid versie 2025 de vereniging zich bevindt.
- Over 1 jaar is er in minimaal 2 verschillende categorieën minimaal 1 fase vooruitgang geboekt
- Over 1 jaar zijn er minimaal 2 fases vooruitgang geboekt
- Over 2 jaar is er in minimaal 3 verschillende categorieën minimaal 1 fase vooruitgang geboekt
- Over 2 jaar zijn er minimaal 4 fases vooruitgang geboekt
- Over 3 jaar is er in minimaal 4 verschillende categorieën minimaal 1 fase vooruitgang geboekt

- Over 3 jaar zijn er minimaal 6 fases vooruitgang geboekt
- Over 3 jaar is de inhoud van het duurzaamheidsbeleid geëvalueerd en wordt opnieuw bepaald of de categorieën & fases nog van toepassing zijn voor AEGEE-Utrecht.

Sociale veiligheid en inclusiviteit

Context: De afgelopen jaren hebben we grote stappen gezet in het kader van diversiteit en inclusiviteit. AEGEE-Utrecht moet blijvend bezig zijn met de diversiteit en inclusiviteit van de vereniging. Inclusiviteit doorlopend maken is hierbij het voornaamste doel. Afgelopen jaren is gebleken dat documentatie binnen de vereniging over sociale veiligheid niet eenlijnig is en te veel open is voor eigen interpretatie. Een belangrijk onderdeel van doorlopende inclusiviteit is het opstellen van een duidelijke richtlijn verdeeld over alle juridische documenten.

Suggesties voor Beleidspunten:

- De gedragscode is een belangrijke maatstaf en een toegankelijk handvat voor leden om op terug te grijpen bij intense of vervelende ervaringen. Het is belangrijk dat deze constant herzien wordt, actueel blijft en overeenkomt met andere dergelijke juridische documenten.
- Vertrouwenscontactpersonen moeten zichtbaar zijn in de vereniging om zo voor leden de drempel laag te houden om aan de bel te trekken als er iets aan de hand is. Dit kan behaald worden door een minimale aanwezigheid op borrels of andere activiteiten, flyers rond te hangen op borrels en promotie op Instagram te plaatsen.
- Er moet een document worden opgesteld voor bestuur met mensen, organisaties en instanties waar zij naartoe kunnen of leden naartoe kunnen sturen voor hulp bij mentale problemen of bij conflicten, wanneer het bestuur niet meer in staat is om verdere hulp te bieden. Denk hierbij aan de contactpersonen binnen de UU, bestuurlijk actief of externe partijen zoals stichtingen. Situaties waarover nagedacht moet worden zijn onder andere juridische conflicten, mentale gezondheid en ruzies of bemiddeling.
- Voor een veilige sociale omgeving is mentale gezondheid een cruciaal onderdeel. Om te zorgen dat dit binnen AEGEE-Utrecht terug te vinden is, moet het bestuur zich beter inlezen in dergelijke stichtingen die gespecialiseerd zijn in de mentale gezondheid van studenten, bijvoorbeeld stichting PraatErover!

Succescriteria:

- Over 3 jaar geeft 95% van de ondervraagden aan zich veilig te voelen binnen de vereniging.
- Over 3 jaar geeft 90% van de ondervraagden aan dat AEGEE-Utrecht een inclusieve vereniging is.
- Over 3 jaar weet 80% van de leden één vertrouwenscontactpersoon te noemen en te weten hoe je hen kan contacteren.
- De komende 3 jaar zijn de vertrouwenscontactpersonen per persoon bij minimaal 20% van de door AEGEE georganiseerde borrels en activiteiten.

- De komende 3 jaar zijn er ieder jaar 2 momenten in het jaar waarin inclusiviteit centraal staat.
- De komende 3 jaar wordt de gedragscode om de 2 jaar herschreven/geactualiseerd met nieuwe bevindingen.
- Over 1 jaar is er een document met contactpunten en handvatten voor het bestuur voor situaties waarbij de capaciteiten van het bestuur tekortschieten.
- Over 3 jaar is AEGEE-Utrecht aangesloten bij een stichting ter bevordering van de mentale gezondheid van studenten.

5. AEGEE-Europe

Context: Leden geven aan weinig kennis te hebben over AEGEE-Europe en weten niet goed wat het te bieden heeft aan activiteiten, reizen, working groups en netwerkmogelijkheden. Tegelijkertijd geven leden ook aan weinig behoefte te hebben aan meer kennis over AEGEE-Europe en weinig interesse te hebben in het bijwonen van een Europese activiteit. Het is belangrijk om eerstejaars en de leden die daar behoefte aan hebben te informeren over de mogelijkheden binnen AEGEE-Europe. Daarnaast blijven we als AEGEE-Utrecht een local binnen AEGEE-Europe en willen we dit graag blijven, dus is het belangrijk om wel te investeren in goede relatie met AEGEE-Europe en een groep enthousiaste leden binnen AEGEE-Utrecht.

Suggesties voor beleidspunten:

- Leden worden gestimuleerd om mee te gaan naar de European Planning Meeting (EPM) door deze te promoten. Het promoten van de EPM kan via Instagram stories of posts en via de mededelingen whatsappgroep.
- Er wordt ingezet op het draaiend en functioneel houden van de EURO. De EURO kan activiteiten organiseren voor leden om kennis over AEGEE-Europe te verspreiden. Denk hierbij aan een pre-borrel of European Night gericht op kennisoverdracht naar nieuwe leden, maar ook aan eigen activiteiten gericht op het enthousiast maken van leden voor de EURO of AEGEE-Europe.
- Er wordt gekeken naar de mogelijkheid om een Statutory event te organiseren in Utrecht.
- Er kan ieder jaar een interactieve presentatie gehouden worden over de historie van AEGEE-Europe. Hiervoor kunnen leden van AEGEE-Europe ingeschakeld worden die veel kennis hebben.

Succescriteria:

- De komende 3 jaar gaan er minstens 3 leden naar de EPM.
- Over 3 jaar is er nog steeds een actieve en enthousiaste EURO.
- Over 2 jaar is er een rapport over de mogelijkheid voor een Statutory event in AEGEE-Utrecht.
- Over 3 jaar is er een plan voor de organisatie van een Statutory event, mits het rapport van voorgaande succescriteria dit toelaat.
- De komende 3 jaar is er elk jaar een interactieve presentatie over de historie van AEGEE-Europe.