



Strategisch plan

2023 - 2026

Augustus 2023

Opgesteld door:

Bente Aretz

Jesse Waerts

Ariane Blok

Paco van Loon

Ward Jousma

Zoë van Loenen

Puck van der Bruggen

Pedram Pishahang

Verklarende woordenlijst

Dit is een overzicht met lastige woorden en afkortingen die in het strategisch plan gebruikt worden.

- **Alumni:** Oud-lid van AEGEE-Utrecht die lid is van de alumnivereniging.
- **ALV:** Algemene Leden Vergadering. Deze vindt 4 keer per jaar plaats en dient als besluit en evaluatie moment van de vereniging.
- **AVG:** Algemene Verordening Gegevensbescherming. Deze Europese privacywet bepaalt dat organisaties verantwoordelijk met persoonsgegevens moeten omgaan.
- **Bestuur:** Bestuur van AEGEE-Utrecht. Dit verenigingsorgaan wordt ieder jaar verkozen en is verantwoordelijk voor het draaiend houden van de vereniging.
- **Capabel:** Dit betekent dat iemand in staat is om een bepaalde taak, functie of verantwoordelijkheid succesvol uit te voeren. Hierbij hoeft je niet per se nuchter te zijn, maar zijn er wel limieten aan je middelen gebruik.
- **Corps:** De oudste traditionele studentenvereniging in een stad. De vereniging staat bekend om het hebben van de strengste mores, regels en ontgroeningen binnen Nederland.
- **FISA:** Federation for International Student Associations, met ESN, AIESEC, SIB en Buddy Go Dutch.
- **GDPR:** General Data Protection Regulation. Dit is de Engelse vertaling van AVG.
- **HR:** Huishoudelijk reglement.
- **Insta:** Instagram. Instagram is een app en sociaal netwerk om foto's en video's te delen met anderen.
- **IntroCie:** Introductiecommissie. Deze commissie organiseert het introkamp van AEGEE-Utrecht. Deze vindt meestal plaats rond half september.
- **KasCo:** Kascommissie. Deze commissie controleert de financiën van AEGEE-Utrecht.
- **KB:** Komend bestuur.
- **KKB:** Kandidaat komend bestuur.
- **Local:** AEGEE-afdeling binnen een stad. Deze afdeling heeft, in tegenstelling tot een contact antenna of antenna, voldaan aan alle eisen van het zijn van een AEGEE Local.
- **Mores:** Regels voor hoe je je moet gedragen binnen een bepaalde groep, meestal in de context van studentenverenigingen. Een voorbeeld van mores binnen AEGEE-Utrecht is niet met je rug naar de bar staan.
- **Nedertop:** Dit is een samenwerkingsverband tussen de verschillende Nederlandse, en soms aanliggende, AEGEE Locals. Er wordt vier keer per jaar een vergadering georganiseerd, waarin onder andere overleg plaatsvindt, best-practices worden uitgewisseld en gezamenlijke sponsor deals gesloten kunnen worden.
- **NJR:** De Nationale Jeugdraad is een organisatie waar AEGEE-Utrecht samen met andere Nederlandse Locals zijn aangesloten. De NJR behartigt de belangen van Nederlandse jongeren.
- **Nuchter:** Nuchter betekent dat je niet onder invloed bent van verdovende of stimulerende middelen.
- **NYE:** New Year's Event. Dit is een evenement rond de jaarwisseling die open staat voor deelname van leden uit heel AEGEE-Europe.
- **RVA:** Raad van Advies. Dit verenigingsorgaan heeft een adviserende functie over het bestuur van AEGEE-Utrecht.
- **SAUS:** Stichting AEGEE-Utrecht Stimuleringsfonds. Dit is een fonds bedoeld voor het mogelijk maken van ambitieuze, creatieve, vernieuwende, onderscheidende activiteiten die een duurzame bijdrage aan AEGEE-Utrecht leveren. Iedereen binnen AEGEE-Utrecht kan een aanvraag doen voor subsidie en de stichting dient ook als leermoment voor het opstellen van subsidieaanvragen.
- **Statuten:** De statuten zijn de basis van AEGEE-Utrecht. Hierin staan de interne afspraken en regels.
- **UIT:** Utrechtse Introductie Tijd. Dit is de introductieweek voor de studentenverenigingen in Utrecht. Meestal vindt het plaats in de tweede week van augustus.
- **Vidius:** Belangenbehartiger voor Utrechtse studenten. Als vereniging is AEGEE-Utrecht hier lid van.
- **Visie Vibes:** Strategisch Plan commissie. Dit zijn wij, de commissie die dit strategisch plan heeft geschreven. De Visie Vibes bestond ook in 2020, maar wij zijn de 2023 editie. Als het gaat om de Visie Vibes 2020 wordt dat specifiek aangegeven.
- **VVV'tjes:** VVV'tjes is een afkorting voor 'vrienden van vroeger', gebruikt voor vrienden en kennissen van voordat men ging studeren.

- WAUWCie: Welkom bij AEGEE-Utrecht weken commissie. Deze commissie organiseert de introductie weken van AEGEE-Utrecht. Meestal vinden deze weken plaats rond eind september, begin oktober van het jaar.

Samenvatting

Het strategisch plan van AEGEE-Utrecht 2023-2026 is opgesteld op basis van inzichten die zijn verkregen uit een ledenenquête, data-analyse en een diepgaande organisatorische evaluatie. Het strategisch plan richt zich op vier belangrijke pijlers: ledenbinding, verenigingscultuur, de relatie met AEGEE-Europe en diverse organisatorische verbeteringen. Elke pijler wordt gekenmerkt door specifieke doelstellingen, conclusies en aanbevelingen om de voorgenomen doelen te verwezenlijken.

Ledenbinding:

Een cruciaal aspect van het plan is het creëren van een verbeterde ledenbinding. Hierbij ligt de nadruk op het behouden van eerstejaarsleden. Dit wordt bereikt door de introductie van doorlopende commissies en gerichte aandacht op de diverse commissies binnen de vereniging. Het stimuleren van deelname aan clubs en commissies vergroot de betrokkenheid van de leden. Het actief betrekken van leden en werkgroepen is essentieel voor het creëren van een inclusieve en veilige toekomst voor de vereniging. Een belangrijk initiatief is het faciliteren van borrels als centrale ontmoetingsplaatsen, met aanvullende pre-borrels en borrelbuddy-initiatieven om leden zich meer comfortabel en betrokken te laten voelen. Samengevat, de pijler ledenbinding probeert AEGEE-Utrecht tot een levendige, hechte en diverse gemeenschap te maken waarin de individuele en collectieve belangen worden gerespecteerd en gesteund.

Verenigingscultuur:

De noodzaak van een heldere en kenmerkende verenigingscultuur wordt binnen het plan erkend als essentieel voor het succes van AEGEE-Utrecht. De afwezigheid van een duidelijke cultuur heeft geleid tot een gebrek aan identiteit en richting. Om dit goed aan te pakken, stelt het plan beleidspunten voor die zich richten op het behouden en stimuleren van bestaande tradities, het introduceren van nieuwe elementen in de verenigingscultuur en het versterken van de overkoepelende identiteit van de vereniging. Dit kan worden bereikt door nadruk te leggen op de huidige tradities en te werken aan de ontwikkeling van een nieuw verenigingslied en een slogan die de essentie van AEGEE-Utrecht weerspiegelt. De verbetering van houding en communicatie tussen leden en bestuursorganen is een andere focus, waarbij duidelijke verantwoordelijkheden, gestructureerde overdrachtsprocessen voor commissies en verbeterde communicatiekanalen centraal staan. Door deze maatregelen wordt beoogd om een positieve en efficiënte werkomgeving te creëren waarin alle leden en bestuursleden constructief samenwerken en zich betrokken voelen.

Relatie met AEGEE-Europe:

Een belangrijk doel van het strategisch plan is het versterken van de band tussen AEGEE-Utrecht en AEGEE-Europe, de overkoepelende Europese organisatie. Het onderzoek toont echter aan dat de huidige betrokkenheid van AEGEE-Utrecht bij AEGEE-Europe aanzienlijk kan worden verbeterd. Dit is te wijten aan een gebrek aan zichtbaarheid en begrip van de Europese tak van de organisatie, wat leidt tot een afname van de interesse over tijd. Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, wordt voorgesteld om educatieve en promotieactiviteiten te bevorderen die de bewustwording van AEGEE-Europe vergroten. Het plan benadrukt de noodzaak van interactieve workshops, informatieve quizen en voorlichtingsavonden om de leden vertrouwd te maken met AEGEE-Europe en de voordelen van Europese betrokkenheid te belichten. Gerichte promotie-inspanningen, zoals het delen van Europese evenementen via sociale media en het opnemen van Europese thema's in introductieperiodes, worden voorgesteld om de interesse en participatie te stimuleren. Door concrete doelen en meetbare criteria vast te stellen, zoals het percentage leden met voldoende kennis over AEGEE-Europe en het aantal betrokken leden bij Europese activiteiten, wordt een duidelijke weg gemarkeerd om de band tussen AEGEE-Utrecht en AEGEE-Europe te versterken.

Organisatorische verbeteringen:

Het strategisch plan identificeert en adresseert ook diverse aspecten van de organisatie van AEGEE-Utrecht die verbetering behoeven. Eén ervan betreft het databeleid, waarin uitdagingen met betrekking tot de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) worden aangepakt. Het ontbreken van een gestructureerd protocol voor het opslaan en verwijderen van persoonsgegevens heeft geleid tot onduidelijkheid en onzekerheid. Het plan stelt de oprichting van een werkgroep voor die zich richt op databeleid en privacyaspecten. Deze werkgroep zal verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van een protocol, het inventariseren van bewaarde gegevens en het waarborgen van AVG-naleving. Hierbij zal de betrokkenheid van de relevante commissies en organen cruciaal zijn om zorgvuldig en duidelijk om te gaan met persoonsgegevens. Een ander aandachtspunt is kennisbehoud, vooral bij de overdracht tussen commissie- en bestuursleden. Het plan stelt voor om doorlopende commissies en gestandaardiseerde overdrachtsdocumenten in te voeren om waardevolle informatie te behouden. Interactieve en gestructureerde overdrachtsprocessen moeten ervoor zorgen dat kennis niet verloren gaat bij wisselingen van leiderschap. Het verbeteren van het professionele imago van AEGEE-Utrecht via sociale media en de website wordt ook benadrukt. Reguliere website-updates en actieve betrokkenheid van verschillende commissies bij promotiemateriaal moeten bijdragen aan een consistente en aantrekkelijke presentatie van de vereniging.

Ter conclusie, het strategisch plan van AEGEE-Utrecht streeft naar het creëren van een bloeiende vereniging door het versterken van ledenbinding, het bevorderen van een duidelijke verenigingscultuur, het verbeteren van de band met AEGEE-Europe en het implementeren van organisatorische verbeteringen. Elk van deze pijlers heeft specifieke beleidspunten en doelen die zijn ontworpen om de vereniging te laten groeien op zowel nationaal als Europees niveau. Het plan stelt concrete maatregelen en meetbare criteria voor om de voortgang te volgen en ervoor te zorgen dat de beoogde verbeteringen daadwerkelijk worden gerealiseerd, en zo de missie en visie van AEGEE-Utrecht te versterken.

Inhoudsopgave

Verklarende woordenlijst	2
Samenvatting	4
Inhoudsopgave	6
Inleiding	7
Totstandkoming	9
1 De organisatie (AEGEE-Utrecht)	10
2 De probleemcontext	16
3 Projectdoel en hoofddoelen	20
4 Uitwerking van de hoofddoelen	22
Ledenbinding	22
Verenigingscultuur	27
AEGEE-Europe	30
Organisatorische verbeteringen	33
Conclusie op de hoofdvraag/probleemstelling	37
Afsluiting	40

Inleiding

In deze inleiding zullen wij kort uitleggen wat het strategisch plan is, waarvoor het gebruikt wordt en welke regels hieraan verbonden zijn. Vervolgens beschrijven we de doelstelling van dit strategisch plan en leggen we uit waarom we voor het format, zoals deze er nu staat, gekozen hebben. Als laatste beschrijven we de structuur van het strategisch plan en hoe de onderdelen onderling samenhangen.

Uitleg van het Strategisch plan

Zoals is vastgelegd in het HR van AEGEE-Utrecht fungeert het strategisch plan als leidraad voor het KB bij het opstellen van hun beleidsplan. Het strategisch plan bestaat uit lange termijn doelen voor 2023-2026. Het beleidsplan bevat eenjarige doelen die een bestuur nastreeft tijdens een verenigingsjaar en liggen in lijn met de doelen van het strategisch plan. De doelen in het beleidsplan dragen bij aan het behalen van de doelen en succescriteria zoals vastgesteld in het strategisch plan. Het nakomen van de doelen van het strategisch plan wordt geëvalueerd in de bestuursrapportage. De bestuursrapportage bevat een rapportage van de huidige stand van zaken en het verschil ten opzichte van de vorige bestuursrapportage met betrekking tot het beleidsplan en het strategisch plan. Daarnaast worden de uitgevoerde acties om de doelen van het beleidsplan en het strategisch plan te behalen gerapporteerd.

Het strategisch plan is opgesteld aan de hand van een analyse van de huidige stand van zaken van de vereniging. Voor dit strategisch plan bestond deze analyse uit een enquête, de visie avond en een data-analyse. Vervolgens zijn de oorspronkelijke doelen herhaaldelijk geëvalueerd en aangepast in overleg met het KB, de vorige visie vibes, de RVA, het huidige bestuur en recente ontwikkelingen. Deze conceptversie is voorgelegd aan de vereniging en middels een visie avond en een feedbackformulier geëvalueerd. Deze laatste conceptversie is nogmaals voorgelegd voor feedback aan het KB 2023-2024 en vervolgens tot deze definitieve versie gemaakt.

Nadat het strategisch plan is ingestemd zal er jaarlijks tenminste één bijeenkomst plaatsvinden waarop de huidige stand van zaken van de vereniging door de leden zal worden geëvalueerd. Ook zal de visie vibes ieder jaar samenkomen met het (K)KB, tijdens het schrijven van hun beleidsplan. Aan het eind van ieder verenigingsjaar wordt het strategisch plan door het bestuur, eventueel in samenwerking met leden, geëvalueerd en beoordeeld of de doelen en succescriteria nog adequaat zijn. Wijzigingen aan het strategisch plan dienen door de ALV goedgekeurd te worden. In het laatste jaar van het strategisch plan wordt het strategisch plan geüpdatet en aangepast. Indien nodig wordt er een nieuw strategisch plan opgesteld. Verdere informatie over het strategisch plan en de regels hieromheen zijn terug te vinden onder punt 19 van het HR van AEGEE-Utrecht.

Doelstelling van het Strategisch Plan

Vanuit Visie Vibes 2023 is er gekozen voor een andere samenstelling van het strategisch plan dan in 2020. Het huidige voorstel voor het strategisch plan is onder andere veel langer, bevat aan het begin een analyse van de organisatie zoals deze nu is en een data-analyse om onze punten te ondersteunen. Voor het inhoudelijke deel van het strategisch plan (punt 3 en 4) is ervoor gekozen om de regels van het HR aan te houden en de 4 thema's van het beleidsplan uit te leggen met de punten: *doel*, *motivatie*, *succescriteria* en *verantwoordelijken*. Na evaluatie van het vorige strategisch plan is er echter vanuit de commissie bewust voor gekozen om nog twee andere punten toe te voegen: *probleemstelling* en *suggestie voor beleidspunten*. Het eerste toegevoegde punt, *probleemstelling*, beschrijft de subdoelen van de 4 hoofddoelen met een probleemanalyse. De probleemstelling is toegevoegd aan de subdoelen zodat deze duidelijker gedefinieerd worden. De grootste verandering binnen dit strategisch plan zijn de *suggesties voor beleidspunten*. Vanuit de commissie is gekozen om de komende 3 besturen ook specifiekere beleidspunten te geven in plaats van alleen doelen. Hiermee wordt hopelijk bereikt dat de komende besturen een goed beeld hebben van de stappen die nodig zijn om de doelen en succescriteria te behalen. Deze beleidspunten zijn echter alleen maar suggesties, wat betekent dat de komende 3 besturen deze niet verplicht over hoeven te nemen in hun beleidsplan. Op de ALV zal het bestuur dan ook alleen rapporteren over de grote doelen en de succescriteria van het strategisch plan. Het is echter wel belangrijk dat de grote lijnen van het strategisch plan door de besturen van 2023-2026 worden nagestreefd en dat zij zullen motiveren op de ALV hoe en waarom zij dit wel of niet hebben gedaan.

Structuurbeschrijving van het Strategisch Plan

Het strategisch plan is opgebouwd uit drie verschillende delen; een analyse van de organisatie, de data-analyse en het werkelijke strategisch plan (Projectdoel en hoofddoelen & Uitwerking van de hoofddoelen).

In het eerste hoofdstuk “De organisatie (AEGEE-Utrecht)” zal de organisatie worden geanalyseerd en beschreven om zo de identiteit van AEGEE Utrecht vast te leggen. Dit hoofdstuk bestaat uit een beschrijving van wat AEGEE-Utrecht is en de huidige stand van zaken in 2023. Deze beschrijving is tot stand gekomen aan de hand van de enquête en kennis vanuit de visie vibes commissie. Als laatste zullen in dit hoofdstuk de doelen van het vorige strategisch plan geëvalueerd worden.

In het tweede hoofdstuk “Data analyse” is de data (lees: ledenlijsten, monthly reports, European activity applications) geanalyseerd van de jaren 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023 en onderverdeeld in de kopjes ledenbinding en activiteiten. Op basis van de analyses uit hoofdstuk 1 en 2 zijn de doelen, probleemstelling, motivatie, beleidspunten en succescriteria uit de volgende hoofdstukken opgesteld.

In het derde hoofdstuk “Projectdoel en hoofddoelen” wordt eerst het projectdoel van het strategisch plan beschreven en vervolgens onderverdeeld in 4 hoofddoelen. Vervolgens worden deze 4 hoofddoelen verder uitgelegd en weer onderverdeeld in subdoelen.

In het vierde hoofdstuk “Uitwerking van de hoofddoelen” worden de 4 hoofddoelen behandeld via de volgende onderdelen: *doel (per thema)*, *probleemstelling (per subthema)*, *motivatie*, *beleidspunten*, *succescriteria* en *verantwoordelijken*.

Het strategisch plan wordt afgesloten met een conclusie. Hierin wordt het projectdoel herhaald en beantwoord, waarna de belangrijkste punten uit het strategisch plan worden samengevat.

Totstandkoming

Er is een lang proces vooraf gegaan aan de presentatie van het strategisch plan op de WisselALV op 29 augustus. Hieronder wordt beschreven welke stappen er zijn gezet om dit plan tot stand te laten komen.

Werkgroep

In januari 2023 is de Visie Vibes werkgroep opgericht. De werkgroep heeft de vereniging geanalyseerd met behulp van een ledenenquête en informatie verstrekt door het bestuur van AEGEE-Utrecht. Uit deze analyses kwamen diverse aandachtsgebieden naar voren. Voor het samenstellen van de werkgroep is gekeken naar leden die dicht bij de vereniging stonden en connecties hadden met verschillende groepen binnen AEGEE-Utrecht. Zo zitten er oud-bestuursleden in de commissie en leden die actief zijn op het Europese niveau. Ook zijn er leden toegevoegd die in hun tweede jaar bij AEGEE zitten, om zo de representatie van alle leden te verbeteren. Vanuit de werkgroep is besloten de structuur van het strategisch plan uit te breiden om zo meer data te kunnen verstrekken aan de komende besturen. De werkgroep heeft verdere consultaties met leden georganiseerd om zo meer informatie te verzamelen om een sterk Strategisch plan te schrijven waar de vereniging achter staat. Hieronder worden deze verder toegelicht.

Ledenenquête

De eerste genomen stap voor het strategisch plan was het afnemen van een ledenenquête, deze is eind december verspreid. Deze enquête was erop gericht om de krachten en zwaktes van de vereniging te bepalen. In totaal hebben 45 leden op de enquête gereageerd.

Visie avonden

21 januari 2023 is er een eerste visie avond georganiseerd om leden de kans te geven om hun eerste ideeën met de werkgroep te delen. Hier zijn meerdere wordclouds en bruikbare ideeën uitgekomen. Op 4 juli heeft de werkgroep nogmaals een visie avond georganiseerd zodat leden input konden geven op de conceptversie van het strategisch plan. Voor deze visie avond heeft de werkgroep de conceptversie van het strategisch plan via WhatsApp met de vereniging gedeeld. Bij elkaar opgeteld hebben ongeveer 10 mensen bij de visie avonden hun mening gegeven.

Input commissies en bestuur

Op 19 juni heeft de werkgroep de conceptversie van het strategisch plan opgestuurd naar het RVA, het KB 2023-2024, het bestuur en de vorige Visie Vibes. Sommige van hen hebben hierop geschreven feedback geleverd en met KB zijn de feedbackpunten direct besproken.

Feedbackformulier conceptversie

Op 4 juli heeft de werkgroep met de conceptversie van het strategisch plan ook een feedbackformulier meegestuurd. Hierin konden leden, net als bij de visieavond, hun mening geven over het Strategisch Plan en input geven op bepaalde punten waar de werkgroep nog tegenaan liep. 4 leden hebben dit feedbackformulier ingevuld.

1 De organisatie (AEGEE-Utrecht)

In dit eerste hoofdstuk 'De organisatie (AEGEE-Utrecht)' zal de organisatie worden geanalyseerd en beschreven om zo de identiteit van AEGEE Utrecht vast te leggen. Dit hoofdstuk bestaat uit een beschrijving van wat AEGEE-Utrecht is en de huidige stand van zaken in 2023. Deze beschrijving is tot stand gekomen aan de hand van de enquête en kennis vanuit de visie vibes commissie. Als laatste zullen in dit hoofdstuk de doelen van het vorige strategisch plan geëvalueerd worden.

AEGEE-Utrecht in één zin:

"Het officiële doel van AEGEE Utrecht is: AEGEE-Utrecht streeft ernaar Europa open en persoonlijk te maken voor studenten, zodat deze zich betrokken voelen bij en zichzelf ten volle kunnen ontplooiën binnen Europa."

Huidige identiteit

Hier worden de actuele kenmerken, waarden, normen en cultuur die AEGEE-Utrecht op dit moment definiëren, opgesomd. De werkgroep Visie Vibes beschrijft de eigenschappen die uit de onderzoeken naar voren zijn gekomen en die AEGEE-Utrecht onderscheiden van andere verenigingen. Dit zijn punten die naar voren zijn gekomen uit de enquête en eigen ervaring/observatie

- AEGEE-Utrecht is in de eerste plaats een gezelligheidsvereniging. Maatschappelijke en politieke gerichtheid is een klein onderdeel van de georganiseerde activiteiten.
- Ze is alternatief studentikoos. Er zijn elementen van traditionele studentenverenigingen, maar veel minder tradities of regels.
- De sfeer is open en vrijblijvend.
- Er worden veel culturele en gezelligheid reizen georganiseerd, vaak in de vorm van stedentrips. Daarmee is de vereniging vooral recreatief internationaal gericht.
- Er zijn veel Europese mogelijkheden en karakteristieken. Er zijn redelijk veel mensen die interesse hebben in AEGEE-conferenties.
- AEGEE-Utrecht drijft op actieve leden die zich graag ontplooiën.

Uit de punten komt naar voren dat AEGEE een brede identiteit heeft. Voor ieder lid is AEGEE wat anders, daardoor is de identiteit lastig te beschrijven en is er geen duidelijk beeld van wat de vereniging wil zijn.

Doelgroepen

Voor een studentenvereniging zijn doelgroepen de specifieke groepen studenten op wie de vereniging zich richt, gebaseerd op gemeenschappelijke kenmerken zoals studierichting, interesses, jaar van studie, en sociale voorkeuren. Ze vormen de beoogde leden en degenen die de activiteiten en evenementen van de vereniging zullen bijwonen en deelnemen.

- Studenten studierend of woonachtig in Utrecht en omgeving.
- Vanwege eisen opgelegd door subsidie houdende partijen focust AEGEE-Utrecht zich vooral op de werving van studenten die studeren aan de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht.
- In principe alle jongvolwassenen (18 t/m 35 jaar oud)

Externe en interne invloeden/partijen

Interne invloeden voor een studentenvereniging verwijzen naar factoren die binnen de vereniging zelf aanwezig zijn en invloed hebben op het functioneren ervan. Externe invloeden verwijzen naar factoren buiten de vereniging die invloed hebben op de werking en ontwikkeling ervan. Deze factoren worden beschreven omdat ze invloed of interesse kunnen hebben in dit beleidsplan.

Extern:

- Universiteit Utrecht: erkend worden als studentenvereniging door de UU en HU levert de vereniging (onder andere) een basissubsidie, kantoorruimte, promotiemogelijkheden, fondsen die aangevraagd kunnen worden en bestuursbeurzen. Om erkend te worden moet 75% van de leden ingeschreven staan bij de UU of de HU, of hier niet langer dan een jaar van zijn afgestudeerd. De vereniging moet zich tevens houden aan de gedragscode van de Universiteit en de Hogeschool.
- Hogeschool Utrecht: idem met Universiteit Utrecht.
- AEGEE-Europe: AEGEE-Utrecht moet voldoen aan bepaalde criteria om de naam AEGEE-Utrecht te mogen dragen. Dit is bijvoorbeeld het organiseren van een Europese activiteit minimaal eens in de twee jaar en aanwezig zijn bij de Agora. AEGEE-Utrecht dient zich te houden aan de gedragscode van AEGEE-Europe.

- Externe borrel partner: de locatie waar AEGEE-Utrecht borrelt heeft invloed op onder andere de dag en tijd van de borrel, en de prijzen van de drank.
- Nedertop: dit is een samenwerkingsverband tussen de verschillende Nederlandse, en soms aanliggende, AEGEE Locals. Er wordt vier keer per jaar een vergadering georganiseerd, waarin onder andere overleg plaatsvindt, best-practices worden uitgewisseld en gezamenlijke sponsor deals gesloten kunnen worden.
- NJR: de Nationale Jeugdraad is een netwerk van ruim 40 jongerenorganisaties. AEGEE-Utrecht is hier samen met het grootste deel van de Nedertop bij aangesloten. Om een directere verbinding met de Locals te hebben, zodat de Locals ook beter weten wat ze aan de NJR hebben, is op de Nedertop in Groningen van 2023 besloten dat ieder jaar een ander bestuur van een Local de vertegenwoordiging in de NJR op zich neemt. In 2023-2024 is dit Utrecht.
- FISA: Federation of International Student Associations. Dit is de koepel voor internationale/internationaal georiënteerde studentenverenigingen. Middels de FISA wordt het contact met de universiteit onderhouden. Onderdeel zijn van deze koepel heeft voor- en nadelen t.o.v. het profileren als gezelligheidsvereniging.
- Vidius: de centrale belangenbehartiger voor Utrechtse studenten. Als vereniging is AEGEE-Utrecht hier lid van.
- Gemeente Utrecht: hiervan is AEGEE-Utrecht afhankelijk voor onder andere vergunningen.
- UIT: De Utrechtse Introductie Tijd is de jaarlijkse verwelkoming voor nieuwe studenten in Utrecht. Voor AEGEE-Utrecht is dit een belangrijk moment om leden te werven en haar naamsbekendheid te vergroten. AEGEE-Utrecht is afhankelijk van het UIT-bestuur, de FISA en de gemeente Utrecht om dit te behalen. Het UIT-bestuur heeft verenigingen zoals AEGEE-Utrecht nodig om hun programma te vullen en de FISA heeft de input van AEGEE-Utrecht nodig in hun organisatie.
- Sponsors: contracten bepalen bijvoorbeeld waar AEGEE-Utrecht haar merchandise bestelt.
- SAUS: Stichting AEGEE-Utrecht Stimuleringsfonds is een fonds bedoeld voor het mogelijk maken van ambitieuze, creatieve, vernieuwende, onderscheidende activiteiten die een duurzame bijdrage aan AEGEE-Utrecht leveren. Iedereen binnen AEGEE-Utrecht kan een aanvraag doen voor subsidie en de stichting dient ook als leermoment voor het opstellen van subsidieaanvragen.

Intern:

- Leden
- Bestuur
- Disputen
- Clubs
- Alumni
- Commissies en werkgroepen
- Raad van Advies
- Kasco
- Visie Vibes

Missie en visie van AEGEE(-Utrecht)

AEGEE-Utrecht heeft een missie en visie die door de leden officieel is vastgesteld. Deze zijn onderdeel van het bestaan van AEGEE-Utrecht als vereniging. Een visie is een doel voor de toekomst, het is het ideaal waar wij als AEGEE-Utrecht naar streven. De huidige visie is:

AEGEE-Utrecht streeft ernaar Europa open en persoonlijk te maken voor studenten, zodat deze zich betrokken voelen bij, en zichzelf ten volle kunnen ontplooien binnen Europa.

Een missie omschrijft de identiteit van de vereniging en waarvoor wij bestaan, het vertelt wat AEGEE-Utrecht is, wat we doen en wat we willen bereiken. De huidige missie is:

AEGEE-Utrecht is een Europese studentenvereniging voor Utrechtse studenten, die haar leden een grensoverstijgende studententijd biedt. Binnen een omvangrijk sociaal netwerk in zowel Utrecht als Europa, sluiten leden hechte vriendschappen door middel van borrels, bijzondere activiteiten en evenementen. Leden van AEGEE-Utrecht ontwikkelen zich in commissies, projecten en besturen tot open, zelfstandige en Europees betrokken jongvolwassenen. Unieke ervaringen, avontuurlijke reizen en jezelf ontdekken maken van AEGEE-Utrecht een onmisbare toevoeging aan het Utrechtse studentenleven. AEGEE-Utrecht is toegankelijk, divers, nieuwsgierig en grensverleggend. Door de vele mogelijkheden die AEGEE-Utrecht biedt, halen leden het maximale uit hun studententijd.

Naast de identiteit als AEGEE-Utrecht, zijn er ook de visie en missie van AEGEE als geheel, waar wij als AEGEE-Utrecht lid van zijn. Dit zijn de volgende:

Vision: AEGEE strives for a democratic, diverse and borderless Europe, which is socially, economically and politically integrated, and values the participation of young people in its construction and development.

Mission: AEGEE empowers students and young people in Europe to take an active role in society. It creates a space for dialogue and learning opportunities as well as acts as their representative towards decision-makers. Moreover, AEGEE strengthens mutual understanding and brings Europe closer to young people.

Doelen afgelopen 3 jaar

Samengevat zien we over de afgelopen 3 jaar voornamelijk de volgende aandachtspunten: ledenbinding versterken; bestuurs gezondheid meer onder aandacht te brengen en te handhaven; meer structuur en invulling geven aan commissies; het AEGEE-Europe netwerk herstellen en uitbreiden; maatschappelijke verantwoordelijkheid van AEGEE uitbreiden; promotie van activiteiten en AEGEE-Utrecht beter vormgeven en structureren.

Hieronder zullen we per collegejaar kijken naar specifieke uitgevoerde beleidspunten. Tenslotte zullen we eindigen met de pijnpunten van de afgelopen 3 jaar en kijken naar niet-behaalde beleidspunten.

2020-2021

In het collegejaar van 2020-2021 had de vereniging veel last van de beperkende COVID-19 maatregelen. Er was een beleid geschreven met verschillende passende scenario's. Algemene focus lag vooral op ledenbinding, vooruitgang, commissies & clubs en AEGEE-Europe.

Ondanks de beperkende maatregelen, heeft het bestuur zich ingezet om zo veel mogelijk bij te dragen aan ledenbinding. Zo zijn zo veel mogelijk activiteiten binnen de corona maatregelen doorgegaan. Het streven was om deze activiteiten vooral fysiek te doen en een ontmoetingsmoment te maken voor leden. Verder werd de vormgeving van families veranderd: zo werden ze groter gemaakt, kregen ouders meer verantwoordelijkheid in het informeren van hun kinderen en werden families vaker gemixt tijdens activiteiten.

Bovendien werden de wensen van leden beter geïnventariseerd bij hun commissies voorkeuren. Zo konden zij aangeven meerdere commissies te willen in de Forms en werden zij persoonlijk benaderd. Ook werd de commissie op startavond opnieuw het leven in geroepen en werd de commissiebattle gehouden om commissieleden te enthousiasmeren en de leden te binden. Verder werd er ook meer aandacht besteed aan clubs, door instructiepromo te maken over hoe clubs moeten worden opgericht.

Op het vlak van AEGEE-Europe wilde het XXXVe bestuur de connecties met andere locals aanhouden door een online exchange te organiseren en dit is gelukt! Om de kennis van AEGEE-Europe door te geven aan de eerstejaars werden de ouders ingelicht over AEGEE-Europe en aangespoord om deze informatie door te geven aan hun kindjes. Meer ervaren leden werden persoonlijk benaderd door het bestuur om mee te doen met Networkmeetings.

Vooruitgang stond dit jaar centraal met het idee dat er door COVID-19 lockdowns veel tijd was voor bestuur om achter de schermen te werken aan verbetering. Het gebruik van Sociale Media als promotiekanalen is gestroomlijnd, meer structuur aangebracht en er is een basis huisstijl bedacht. Een plan voor het verduurzamen van commissiekleding werd opgesteld, namelijk dat er geen commissiespecifieke shirts meer werden aangeschaft. Elke FoodCie was vanaf dit jaar ook vegetarisch. Het laatste punt voor vooruitgang was dat er twee vertrouwenspersonen werden ingesteld, één meer dan de jaren ervoor.

Aangezien er in het academisch jaar 2019-2020 veel alumni zijn aangekomen moest er een plan worden opgesteld om iets met de alumnivereniging te doen; het alumnibeleid.

Met doel op promotie werd er in dit jaar meer merchandise geproduceerd en is er een webshop geopend. Voorbeelden van merchandise zijn: AEGEE-Utrecht truien, mokken, sokken, mondkapjes en nog veel meer!

2021-2022

In het verenigingsjaar van 2021-2022 stonden vooral het lustrum en de interne zaken van AEGEE-Utrecht centraal. Het lustrum was een grote investering waarbij de Assessor werd ingezet en een lustrumbestuur die veel activiteiten heeft georganiseerd. Er was gekozen om te focussen op interne zaken om zo de vereniging, na een lange periode met beperkende COVID-19 maatregelen, weer op te bouwen. Voor interne zaken is het XXXVIe bestuur vooral bezig geweest met commissies, borrels, de ALV en nieuwe leden.

Bij commissies is er vooral gelet op het enthousiasmeren van nieuwe leden en zo veel mogelijk oude kennis ophalen en overdragen. Zo is er een succesvolle commissiemarkt georganiseerd waar veel oudercommissieleden gevraagd werden om hun (oude) commissie te vertegenwoordigen. Ook zijn vele oud-leden persoonlijk benaderd om te vragen of zij hun commissie nogmaals wilden doen of patroon wilden zijn. Bij aanmelden voor commissies werd er ook geïnventariseerd wat de motivatie van leden was om bij commissies mee te doen. Verder was er een tweede instroommoment gemaakt om ook de Lentroleden een mogelijkheid te geven om actief betrokken te worden bij commissies. Er was daarnaast een budget vrijgemaakt per commissie om een teambuilding activiteit te organiseren.

Om leden actief te betrekken bij de ALV, heeft het bestuur een gratis maaltijd aangeboden aan de ALV's die op locatie georganiseerd werden.

Nieuwe leden uit het collegejaar 2020/2021 kregen bijvoorbeeld nogmaals de mogelijkheid om mee te gaan op de introkamp en de WAUW. Door de instroom van 150 eerstejaarsleden was dit helaas niet altijd mogelijk. Daarom werden vele leden die pas laat in 2022 instroomden een plek aangeboden bij de Lentro. Zij werden hierover al in december geïnformeerd via mail en berichten op Whatsapp.

Bovendien zijn in dit jaar een paar punten uitgevoerd met betrekking tot borrels. Zo is de mogelijkheid om met contant geld te betalen op de boot ontheven en een plan ontworpen in geval van dat de pinautomaat niet werkt. Ook werd dit jaar 'Het Drankje van de Maand' geïntroduceerd. Deze had als doel om leden elke week naar de borrel te lokken en elke borrel een speciale twist te geven.

Tenslotte waren er een paar maatschappelijke en Europese punten doorgevoerd. Zo was er een button systeem van het XXXV uitgevoerd i.v.m. duurzaamheid. Daarbij was er ook weer een 'Mental Health Week' om de mentale gezondheid van de leden onder de aandacht te brengen. Ter afsluiting was er ook dit jaar een omstander interventie workshop georganiseerd. Halverwege het jaar werd er ook een SU borrel georganiseerd om leden te enthousiasmeren voor AEGEE-Europe activiteiten. Ook werden leden actief en persoonlijk benaderd om deel te nemen aan de Agora in Novi Sad.

2022-2023

Voor het bestuursjaar 2022-2023 is gekozen voor het thema "Back to the Roots", met het idee meer activiteiten te organiseren met natuur of sportiviteit en meer focus te leggen op Europa en reizen. Zo is er de Kampeer Commissie opgericht die twee kampeerweekenden heeft georganiseerd. En een aantal kleine activiteiten zoals de Freek Vonk borrel en een dieren tuin dag.

Verder was er de wens om meer te investeren in de leden, dit is bijvoorbeeld gedaan door leden in de spotlight te zetten in de wekelijkse leden mail. Diversiteit en inclusiviteit werd ook een beleidspunt, dit kreeg meer aandacht door poster te maken voor de zichtbaarheid van het bestuur en vertrouwenspersonen en die op feesten op te hangen en is er een werkgroep diversiteit en inclusiviteit opgericht.

Organisatorisch was er de wens om financiën sneller te laten verlopen en minder druk op de fiscus te leggen. Om dit te bereiken werd de rol van vice-fiscus groter gemaakt.

De commissies waren ook in dit jaar onderdeel van het beleid, een deel was voortzetting van voorgaande jaren. De grote verandering was het opzetten van een commissieavond eens per maand. Commissies hebben daar vergaderd, elkaar ontmoet en vooral gezellig geborreld. En samenwerkingen met clubs aangegaan. Verder is het aantal commissies uitgebreid. Er zijn bestaande clubs die niet meer actief waren opgeheven en er zijn met enthousiasme nieuwe clubs opgericht, en sommige hebben samengewerkt met commissies voor activiteiten.

Er is een nieuwe trui ontworpen voor de merchandise en er is hier gewerkt met een nieuw bestel- en ophaalsysteem. Dit jaar is ook een officiële AEGEE-Utrecht TikTok account aangemaakt, hierop is een filmpje geplaatst en verder is er niet aan toegekomen.

Ook was er de wens de naamsbekendheid te vergroten door het netwerk van AEGEE-leden, mijn bijvoorbeeld VVV'tjes¹, huisgenoten en familie-activiteiten. In de DIESweek is er een ouder cantus georganiseerd. Ook is er een FISA feest en een met Anteros, ViaKunst en FISA.

Met betrekking tot het Europese netwerk was het beleid om mee in te zetten op borrelshops, waarvan er zes hebben plaatsgevonden, en exchanges. De exchange van Utrecht naar Erfurt heeft al plaatsgevonden, welke klein, maar wel met enthousiasme heeft plaatsgevonden. Erfurt is een paar maanden later ook een weekendje komen bivakkeren in Utrecht. Ook is er een succesvol New Year's Event georganiseerd waarbij 13 deelnemers naar Utrecht kwamen. En zijn er activiteiten met andere Locals uit het netwerk gedaan zoals een gala met AEGEE-Amsterdam.

Pijnpunten van de afgelopen 3 jaar

In de afgelopen 3 jaar worden een aantal thema's terugkerend belangrijk gevonden. Deze zijn over het algemeen commissies, ledenbinding, AEGEE-Europa en naamsbekendheid met daarbij horende externe promotie. Helaas komen met deze terugkerende thema's ook terugkerende pijnpunten. Hieronder bespreken we kort deze pijnpunten door. Deze pijnpunten zijn besproken binnen de Visie Vibes en in acht genomen bij het schrijven van dit plan.

Ten eerste zijn er bij commissies vele pijnpunten. Zo is de wens om de (meerderheid van) commissies een doorlopend karakter te geven nog niet behaald. Daarnaast is het verantwoordelijkheidsgevoel van commissieleden vaak klein. Dit heeft tot gevolg dat bestuursleden vaak meer tijd en moeite kwijt zijn aan commissies dan dat deze soms opleveren. Middelen om hier iets tegen te doen, bijvoorbeeld het inhameren van commissies, is niet opgepakt de afgelopen jaren. Tenslotte is de kennisoverdracht binnen commissies van jaarlaag tot jaarlaag erg droog en gebrekkig gebleven.

Bij ledenbinding slaagt AEGEE-Utrecht er de afgelopen jaren niet in om clubs in te zetten als bindmiddel. Ook het stimuleren van leden tot vormen van clubs blijft een obstakel.

Een volgend pijnpunt is het vergroten van AEGEE-Utrecht haar rol binnen AEGEE-Europe en versterken van haar netwerk in Europa. Afgezien van het NYE 2022 heeft AEGEE-Utrecht geen significante bijdrage in de vorm van een activiteit, reis, evenement etc. geleverd aan AEGEE-Europe. Ook blijkt uit het niet behalen van de ambitie om een Twin Local te vinden dat AEGEE-Utrecht haar netwerk veel te wensen laat.

Tenslotte is het pijnpunt rondom naamsbekendheid terugkerend. Er is al meerdere keren ambitie geweest om AEGEE-Utrecht haar social media 'image' te versterken, maar dit doel is tot nu toe nog niet bereikt. Denk hierbij aan beleidspunten zoals het werken aan een vaste huisstijl en een professionele promo video maken. Ook is het nog niet gelukt om van AEGEE-Utrecht haar externe sociale platforms actiever te maken.

Stakeholders

Bij dit kopje worden de groepen toegelicht die belang hebben bij het strategisch plan. Dit zijn de volgende groepen:

- Leden
- Disputen
- Clubs
- AEGEE-Europe
- Besturen van verenigingsjaren 2023 tot 2026
- Commissies en werkgroepen

Leden: tijdens het maken van het strategisch plan is er een enquête gehouden onder de leden. De doelen van het strategisch plan zijn gebaseerd op de enquête. Het strategisch plan is daarom van belang voor de leden omdat de door hun gekozen doelen behandeld worden.

¹ VVV'tjes is een afkorting voor 'vrienden van vroeger', gebruikt voor vrienden en kennissen van voordat men ging studeren.

Disputen: Disputen zijn een belangrijk onderdeel van AEGEE-Utrecht en hebben daarom belang bij het verloop van de vereniging. In het strategisch plan wordt er gesproken over de disputen en de rol die ze innemen in de vereniging

Clubs: De clubs binnen AEGEE-Utrecht hebben een rol in de vereniging die breed geïnterpreteerd kan worden. Voor de clubs is het van belang om een beeld te hebben van de rol die ze hebben in de vereniging en de aanbevelingen van het strategisch plan.

AEGEE-Europe: AEGEE-Utrecht is onderdeel van AEGEE-Europe en het strategisch plan gaat in op de rol van Utrecht in Europe.

Besturen van verenigingsjaren 2023 tot 2026: De 3 besturen van de jaren 2023 tot 2026 zullen het strategisch plan uit gaan voeren en gecontroleerd worden op de voortgang door de leden.

Commissies en werkgroepen: In het strategisch plan worden de rollen van de commissies en werkgroepen besproken die zij in de vereniging hebben.

2 De probleemcontext

In dit hoofdstuk staat alle data die is vergaard op basis van cijfers (lees: ledenlijsten, monthly reports, European activity applications) van de jaren 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023. Het was de bedoeling dat er ook werd gekeken naar opkomst van borrels en de daarmee corresponderende omzet, maar door incomplete overzichten is dit niet gerealiseerd. Het uitzoeken van de probleemcontext is een belangrijk onderdeel van een Strategisch Plan. Aan de hand van de data uit de probleemcontext zijn de doelen, probleemstelling, motivatie, beleidspunten en succescriteria uit de volgende hoofdstukken opgesteld.

1. Ledenbinding

a. Inschrijvingen/uitschrijvingen

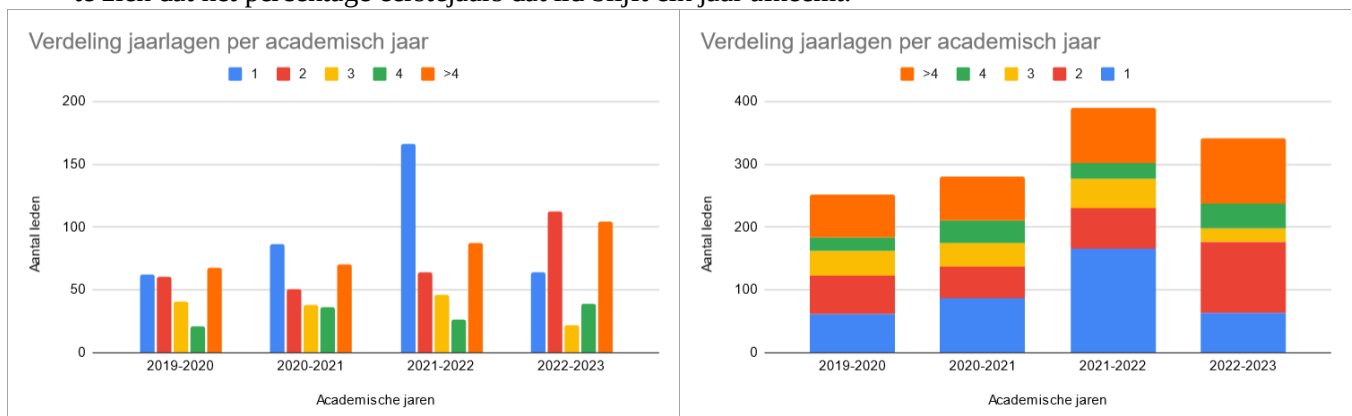
Een teken dat de ledenbinding goed of slecht gaat, is te determineren uit de uitschrijvingen van leden. In onderstaande tabel staat het percentage leden dat over is gebleven van het jaar ervoor. Een belangrijke opmerking bij deze tabel is dat de percentages zijn berekend op basis van verschil tussen het relevante jaar en het jaar *ervoor*, de “eerstejaars” in academisch jaar 2020-2021 zijn dus lid geworden in 2019-2020. De cijfers worden niet vergeleken met het originele aantal eerstejaars. De kleuren geven dezelfde jaarlaag aan door de jaren heen.

	2020-2021 (%)	2021-2022 (%)	2022-2023 (%)
Eerstejaars	82,26	74,42	67,47
Tweedejaars	63,33	90,20	34,38
Derdejaars	87,80	68,42	84,78

In de volgende tabel staan de waarden van hoeveel mensen nog lid zijn van de genoemde jaarlaag.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Eerstejaars	62	86	166	64
Tweedejaars	60	51	64	112
Derdejaars	41	38	46	22
Vierdejaars	21	36	26	39

Uit deze tabellen is te concluderen dat het aantal leden dat zich na 1 jaar uitschrijft steeds meer wordt. Een oorzaak kan zijn dat er ook een toenemend aantal mensen lid wordt. Dit argument kan worden verworpen door naar de percentages in tabel 1 te kijken. Van links naar rechts is in de rij “Eerstejaars” te zien dat het percentage eerstejaars dat lid blijft elk jaar afneemt.



Bovenstaande grafieken zijn gemaakt met dezelfde data, maar op een andere manier weergegeven. In de linker grafiek is makkelijker te zien wat de verhoudingen zijn tussen de jaarlagen per academisch

jaar. De rechter grafiek maakt duidelijk wat het verschil in ledenaantallen is van afgelopen academische jaren.

b. Betrokkenheid (commissies)

Een actief lid wordt gedefinieerd als een lid dat deelneemt aan een commissie of werkgroep. De hoeveelheid actieve leden is dus goed te meten. Om de afgelopen jaren te vergelijken hebben we de hoeveelheid leden in commissies naast elkaar gezet. In de onderstaande tabel staan de absolute getallen van hoeveel leden er in commissies zitten.

Aantal commissies	2020-2021	2021-2022	2022-2023
0	207	279	245
1	49	66	52
2	21	34	26
3	4	9	10
4	0	1	2
Totaal	281	389	335
Actief	74	110	90

Aantal commissies	2020-2021	2021-2022	2022-2023
0	73.67%	71.72%	73.13%
1	17.44%	16.97%	15.52%
2	7.47%	8.74%	7.76%
3	1.42%	2.31%	2.99%
4	0.00%	0.26%	0.60%
Totaal	100.00%	100.00%	100.00%
Actief	26.33%	28.28%	26.87%

Uit bovenstaande tabellen kan een aantal feiten worden gehaald. Zo is te zien dat het percentage actieve leden per jaar niet tot nauwelijks verschilt en dit betekent dat de groep actieve leden lineair meegroeit met de hoeveelheid leden van AEGEE-Utrecht.

Als ook de hoeveelheid commissies per jaar wordt meegenomen, kunnen er een aantal interessante berekeningen worden gemaakt, zie onderstaande tabel.

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Aantal commissies	18	24	24
Gemiddeld in commissie	5.73	6.88	5.92
Hoeveel commissies actief lid	1.4	1.5	1.58

Te zien is dat het aantal commissies de laatste 2 jaar is gestegen naar 24. Dit is gedaan in 2021-2022, zodat de enorme instroom van leden verwerkt kon worden in commissies. Het jaar daarna zijn dezelfde commissies overgenomen, maar minder leden binnengesleept. Hierdoor is de gemiddelde hoeveelheid

leden in commissies met ongeveer 1 gedaald. De eerste 5 personen die dit lezen mogen op 30 augustus 2023 op de Boot naar Paco of Jesse W toelopen om een gratis biertje te claimen.

De onderste rij in de tabel is gebaseerd op hoeveel commissies een actief lid gemiddeld doet. Het is te zien dat hier een stijgende lijn in zit. Dit is niet per se slecht. Echter, in combinatie met het gemiddelde aantal leden in commissies is te concluderen dat een gemiddeld actief lid in 2022-2023 meer werk doet dan een gemiddeld actief lid in 2020-2021 deed.

Als er wordt gekeken naar de jaren 2021-2022 en 2022-2023 is er een groot verschil aan te duiden, beide jaren hebben 24 commissies, maar het jaar 2021-2022 had 55 meer leden. Het probleem wat zich vervolgens heeft opgedaan in 2022-2023 is dat er te weinig leden waren die wilden deelnemen aan commissies. Dit is te zien in het gemiddelde aantal leden in commissies en in de hoeveelheid commissies waaraan een actief lid deelneemt. Het beste zou zijn als beide getallen gelijk zouden blijven op een equilibrium dat heeft gebleken efficiënt te zijn voor de vereniging. Een gok is dat het wenselijk is dat er gemiddeld 6,5 leden in een commissie zitten en dat een actief lid gemiddeld 1,4 commissies doet.

Voor het gemak is er een formule gemaakt om te berekenen hoeveel commissies er opgestart zouden moeten worden per jaar, op basis van ledenaantal, percentage actieve leden, gewenste hoeveelheid mensen in commissies en gewenste hoeveelheid commissies waar een actief lid aan meedoet. Het percentage actieve leden staat nu op 30%, maar staat niet vast. Met de aankomende veranderingen over eerstejaars in commissies kan dit percentage in een klap oplopen naar 50%.

$$\text{Aantal commissies} = 1,4 * (\text{huidig ledenaantal} * 30\%) / 6,5$$

Wanneer men deze formule heeft ingevuld komt er een getal uit dat een indicatie geeft hoeveel commissies erop zouden moeten worden gestart.

2. Activiteiten

a. Opkomst

Tijdens activiteiten van AEGEE-Utrecht wordt het aantal deelnemers genoteerd. Deze aantallen worden bijgehouden door het bestuur om monthly reports te maken om op te sturen naar AEGEE-Europe. In deze lijsten staat ook de opkomst van borrels, deze zijn voor deze analyse ertussenuit gehaald.

Aantal deelnemers	2020-2021	2021-2022
0-10	9	22
10-20	37	30
20-30	20	11
30-40	16	12
40-50	11	7
50-60	3	4
>60	1	22
Anders	1	8
Totaal	98	108

De cijfers van 2022-2023 zijn niet betrokken bij deze analyse, want de lijst was (vanzelfsprekend) niet compleet. Ook stonden er een aantal activiteiten in deze lijst die een combinatie waren van een activiteit en een borrel. De activiteit had dan een het aantal deelnemers dat correspondeerde met de hoeveelheid mensen die op de borrel waren.

Het is lastig om de afgelopen 3 jaren met elkaar te vergelijken, omdat elk jaar weer een andere opzet had met betrekking tot Covid-19. Wel is te zien dat het aantal activiteiten ongeveer gelijk is, met dat de meerderheid van de activiteiten tussen de 10 en 30 deelnemers hebben. Dit worden kleinschalige activiteiten genoemd. Grootschalige evenementen, activiteiten met meer dan 60 deelnemers, zijn meer georganiseerd in jaren dat Covid-19 geen grote rol meer heeft gespeeld.

3 Projectdoel en hoofddoelen

Hier zullen wij het projectdoel beschrijven van het strategisch plan.

Met de resultaten van de enquête, visie avonden, ALV en vergaderingen zijn wij als groep tot het volgende projectdoel gekomen: **“Het strategisch plan vormt een handleiding om de missie van AEGEE-Utrecht te verwezenlijken en hiermee naar haar visie toe te werken.”** Met dit doel hopen wij dat het voor AEGEE-Utrecht makkelijker gaat worden om op een gezonde manier leden te binden en hiermee duurzaam te kunnen groeien. Bovendien wordt met dit doel de verenigingscultuur verduidelijkt en hopen wij ons als vereniging zo beter te kunnen plaatsen in zowel de Nederlandse verenigingscultuur in het algemeen als in het Europese netwerk van AEGEE.

Om dit projectdoel te bereiken hebben wij vier hoofddoelen geïdentificeerd die hieraan bij zullen dragen. Deze vier hoofddoelen zijn:

- Ledenbinding
- Verenigingscultuur
- AEGEE-Europe
- Organisatiecultuur,

Deze zullen wij hieronder verder toelichten.

Doel Ledenbinding: **Leden van AEGEE-Utrecht voelen zich en blijven zich verbonden voelen aan AEGEE-Utrecht.**

Het is voor elke vereniging belangrijk om aandacht te besteden aan ledenbinding, zo ook voor AEGEE-Utrecht. Ledenbinding houdt niet alleen in dat de vereniging nieuwe leden aantrekt bij bijvoorbeeld de UIT of de WAUW, maar ook dat alle leden, nieuw en oud, zich verbonden voelen met AEGEE-Utrecht. Specifiek relateert dit doel ook aan dit gevoel van verbondenheid cultiveren bij nieuwe leden. Wij zijn van mening dat een gevoel van verbondenheid onder leden cruciaal is voor een gezonde vereniging.

Doel verenigingscultuur: **Leden van AEGEE-Utrecht kunnen een eenduidige verenigingscultuur identificeren.**

Wij zien momenteel dat AEGEE-Utrecht moeite heeft met haar identiteit, het is niet duidelijk wat voor vereniging AEGEE-Utrecht is en waar zij voor staat. Wij denken dat het goed is dat deze identiteit in de komende drie jaar ontwikkeld wordt door het vaststellen van een verenigingscultuur. Hierdoor zal duidelijk worden wat voor vereniging AEGEE-Utrecht is en waarvoor zij staat en dit zal volgens ons ook bijdragen aan een sterkere verbondenheid van leden met de vereniging.

Doel AEGEE-Europe: **Leden van AEGEE-Utrecht voelen zich verbonden met AEGEE-Europe.**

AEGEE-Utrecht is als vereniging onderdeel van het grotere AEGEE-Europe, dat staat voor open, geïntegreerd en divers Europa. Hiertoe streeft ook AEGEE-Utrecht naar een sterke verbinding met Europa en AEGEE-Europe. Echter, wij zien dat er momenteel weinig verbinding is met AEGEE-Europe, zowel in beleid als kennis en inzet onder leden. Wij willen deze verbinding aanwakken en zo een groter gevoel van verbondenheid te creëren.

Doel Organisatiecultuur: **Organisatorische zaken, zoals databeleid, kennisbehoud en sociale mediabeleid binnen AEGEE-Utrecht, worden beter geregeld.**

Als laatste zien wij dat verscheidene organisatorische zaken binnen AEGEE-Utrecht niet adequaat geregeld zijn. Aangezien deze zaken niet onder een ander doel vallen en ook niet groot genoeg zijn voor een eigen doel binnen het strategisch plan, hebben wij besloten deze zaken te scharen onder een doel Organisatiecultuur. Volgens ons is het belangrijk dat deze organisatorische zaken binnen drie jaar op orde zijn.

Deze vier hoofddoelen hebben wij vervolgens onderverdeeld in verschillende subdoelen. Ieder subdoel heeft zijn eigen probleemstelling en daarbij behorende motivatie, suggesties voor beleidspunten, succescriteria en verantwoordelijkheden. Hieronder staat een overzicht van de doelen met subdoelen, dit overzicht zullen we in het volgende hoofdstuk uitwerken.

1. Ledenbinding
 - a. Ledenbinding eerstejaars
 - b. Inclusiviteit en veiligheid
 - c. Borrels
2. Verenigingscultuur
 - a. Tradities, mores en verenigingscultuur
 - b. Houding van leden en bestuur
3. AEGEE-Europe
 - a. Verbondenheid
 - b. Aansluiting
4. Organisatorische verbeteringen
 - a. Databeleid
 - b. Kennisbehoud
 - c. Professionalisering van social media en de website

4 Uitwerking van de hoofddoelen

Hier zullen uitgebreid de hoofddoelen van het strategisch plan beschreven worden. De hoofddoelen worden behandeld via de volgende onderdelen: *doel (per thema)*, *probleemstelling (per subthema)*, *motivatie*, *suggesties voor beleidspunten*, *succescriteria en verantwoordelijken*. Onder *probleemstelling* beschrijven wij het probleem in een zin, waarna we in de *aanleiding* uitleggen waarom wij denken dat dit probleem is ontstaan en wat de data-analyse en enquête hierover duidelijk maken. Vervolgens beschrijven we in de *suggesties voor beleidspunten* de acties waarvan wij denken dat ze ondernomen moeten worden om het probleem op te lossen of te verbeteren. Onder *succescriteria* beschrijven wij de situatie over 3 jaar en de acties die tegen deze tijd genomen zijn. Cijfers die wij noemen in de succescriteria zijn gebaseerd op data uit onze data-analyse. Als laatste schrijven we onder verantwoordelijken welke mensen, commissies, werkgroepen etc. verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van de beschreven acties.

Belangrijk punt: Deze Suggesties voor Beleidspunten in dit strategisch plan zijn alleen maar suggesties. Dit betekent dat de komende 3 besturen deze niet verplicht over hoeven te nemen in hun beleidsplan. Op de ALV zal het bestuur dan ook alleen rapporteren over de grote doelen en de succescriteria van het strategisch plan. Het is echter wel belangrijk dat de grote lijnen van het strategisch plan door de besturen van 2023-2026 worden nagestreefd en dat zij zullen motiveren op de ALV hoe en waarom zij dit wel of niet hebben gedaan. Hoewel sommige beleidspunten echt suggesties zijn voor het bestuur om succescriteria te behalen, sluiten andere beleidspunten direct aan of zijn hetzelfde als succescriteria die behaald moeten worden. Hier is voor gekozen omdat de succescriteria functioneren als een “conclusie” voor de beleidspunten. Sommige succescriteria zijn een samenvatting van meerdere beleidspunten of een manier om de voortgang van de beleidspunten te meten, terwijl andere succescriteria direct overgenomen beleidspunten zijn waarvan wij denken dat ze echt moeten worden uitgevoerd. In dit geval functioneert het beleidspunt als een uitleg van het idee, waarna het in de succescriteria wordt samengevat en er een tijdframe aan gegeven wordt.

Ledenbinding

Doel: Leden van AEGEE-Utrecht voelen zich en blijven zich verbonden voelen aan AEGEE-Utrecht.

Ledenbinding van eerstejaars

Probleemstelling: AEGEE-Utrecht verliest te veel leden na hun eerste jaar van inschrijving.

Motivatie: Een van de belangrijkste punten voor een vereniging is de ledenbinding. Het is belangrijk voor AEGEE-Utrecht om leden aan te trekken die ook actief blijven in de vereniging. Uit de cijfers van de afgelopen jaren blijkt dat het aantal leden dat na het eerste jaar lid blijft, afneemt. Dit is in percentage en niet in ledenaantallen. Er is een neerwaartse trend merkbaar, in het academisch jaar 2020-2021 bleef nog 82,26% van de eerstejaars lid en drie jaar later is dit gedaald naar 67,47%. Er kunnen een aantal redenen zijn voor deze neerwaartse trend en het is niet helemaal bekend wat de invloed van de pandemie hierop is geweest. Een van de redenen die naar voren komt, is de vrijblijvendheid van de vereniging. AEGEE-Utrecht stelt zich op als een vrijblijvende vereniging waar niks moet en alles mag. Dit is een groot goed en het maakt AEGEE-Utrecht een tegenhanger van de meer corporale verenigingen. De vrijblijvendheid heeft echter ook nadelen. Het aantal leden dat zich inzet voor de vereniging (commissies en werkgroepen) is slechts ongeveer 27%. Een deel van het lage percentage kan komen door inactieve leden, maar het percentage is nog steeds veel te laag. Hier komt bij dat uit de cijfers blijkt dat hoewel het aantal leden in commissies omlaaggaat, het aantal commissies per persoon omhooggaat. Dit betekent dus dat een kleinere groep mensen een grotere hoeveelheid verantwoordelijkheid voor de vereniging op zich neemt. Commissies zorgen voor meer binding met de vereniging en het maakt de vereniging ook sterker omdat meer mensen zich ervoor inzetten. Het is dus belangrijk voor een gezonde ledengroei en de werking van de vereniging dat er meer ledenbinding is.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Bij zo veel mogelijk commissies wordt geprobeerd om deze geïmpliceerd doorlopend te maken. Hierbij wordt bedoeld dat commissies over de jaren doorlopend worden en wellicht een keer in het jaar met elkaar weggaan. Op deze manier behouden wij kennis binnen de commissie en vindt er ook hier ledenbinding plaats.

- Er wordt een framework opgezet voor het invullen van doorlopende commissies, zodat deze aanpassing in goede banen geleid kan worden.
- Binnen AEGEE-Utrecht wordt het organiseren van (meer) teambuilding activiteiten met je commissie de norm. Denk hierbij aan een avondje borrelen, weekendjes weg en meer. Op zo'n manier draag je bij aan het versterken van de binding aan je commissie en hiermee de vereniging. Ook vergroot je hiermee het succes van de commissie.
- Speciale activiteiten voor eerstejaars zullen ook na de WAUW worden doorgezet, om snel vriendschappen binnen de vereniging te creëren.
- Hoe actief een familie is, heeft te veel invloed op de binding van nieuwe leden. Daarom stellen wij voor een bindingsactiviteit te organiseren voor ouders waar ze skills leren om ouder te zijn.
- Er komt een commissiemarkt op introkamp. Wij raden aan dat clubs ook de mogelijkheid krijgen om op de commissiemarkt te staan.
- De hoeveelheid commissies moet in verhouding staan tot de hoeveelheid actieve leden. Dit om te voorkomen dat het aantal leden dat 3,4 of zelfs 5 commissies per jaar doet niet groter wordt. De hoeveelheid verantwoordelijkheid die gedragen wordt per lid moet evenredig verdeeld zijn en niet te groot zijn. Daarom stellen wij voor dat een actief lid gemiddeld 1.4 commissies doet.
- Er moeten meer leden per commissie komen om de verantwoordelijkheid binnen commissies te dragen. Gebaseerd op data van de afgelopen 3 jaar stellen wij voor dat er gemiddeld 6.5 leden in een commissie zitten.
- Zoals genoemd in de probleemstelling gaat het aantal leden in commissies omlaag, terwijl het aantal commissies per persoon omhoog gaat. Een oplossing voor dit probleem zou zijn om de hoeveelheid commissies aan te passen aan de hoeveelheid actieve leden. Aan de hand van de formule $Aantal\ commissies = 1,4 * (leden\ aantal * 30\%) / 6,5$. Hierbij moet worden meegenomen dat de 30% een indicatie is van de hoeveelheid actieve leden (leden die een commissie of een werkgroep doen / totaal aantal leden). Vooral in bestuursjaar 2023-2024 zal dit getal moeten worden herberekend vanwege de motie verplichte commissies voor eerstejaars.
- Er zullen meer disputen bij moeten komen om de groei van de vereniging te accommoderen. Daarom stellen wij voor dispuutsvorming te stimuleren met bijvoorbeeld promo of door bestuur in gesprek te laten gaan met actieve vriendengroepen, clubs en commissies over het vormen van een dispuut.
- Clubs zullen een groter onderdeel van de vereniging moeten worden om zo het gat dat ontstaan is door te weinig disputen op te vangen. Daarom stellen wij de volgende punten voor:
 - Clubs worden een groter onderdeel van de introductieweken en eerstejaars krijgen een overzicht van de clubs waar ze bij kunnen.
 - Iedere club schrijft een voorstel stukje over wie zij zijn en wat zij doen, dit stukje wordt op de site geplaatst en verspreid onder eerstejaars.
 - Als clubs niet voor december voldoen aan de twee punten hierboven genoemd, kunnen zij worden opgeheven. Uitzonderingen hierop kunnen worden gemaakt door het bestuur.
 - Wij stellen voor dat clubs worden gefuseerd tot commissies, mocht de aard van de club hier ruimte toe geven. Dit kunnen clubs zijn die de rol van een commissie al vervullen (QuizClub bijvoorbeeld). Met deze actie hopen wij clubs zoals de QuizClub meer formeel, maar ook meer doorlopend te maken.
 - Als reactie op de nieuw ingestelde commissie verplichting voor eerstejaars, bevelen wij aan dat clubs worden meegeteld in het zijn van een commissie (soort van “commissie-light”) en eerstejaars kunnen dus zich dus ook bij een club aansluiten om aan de commissieverplichtingen te voldoen. Zo creëer je een betere verhouding tussen het aantal commissies/clubs en eerstejaars, zonder dat je commissies moet oprichten die geen nut hebben voor de vereniging, puur vanwege de eerstejaarsverplichting.
 - Wij bevelen aan dat het verplicht organiseren van een activiteit door clubs zoals dit nu al in het HR staat, wordt gehandhaafd en reden is voor clubs om te worden opgeheven mochten ze zich hier niet aan voldoen.
 - Het experimenteren met het veranderen van het vormingsproces van de club kan een bijdrage leveren aan de drempel verlagen voor clubvorming.
 - Het organiseren van een activiteit binnen AEGEE-Utrecht waar clubs of het proces van clubvorming centraal staat kan sterk bijdragen aan het succes van clubs. Denk hierbij aan een clubborrel, een clubmarkt of een clubmiddag.
 - Wij denken dat de werkgroep eerstejaars een rol kan spelen in het actief betrekken van eerstejaars bij clubs. Hierbij zou overwogen kunnen worden om clubs als alternatief voor te leggen om verplicht aan deel te nemen wanneer de commissies al vol zijn.

- Er wordt geëxperimenteerd met het afschalen van de Lentro. Dit omdat de Lentro helaas te weinig oplevert voor alle energie die het kost. Dit hoeft niet het definitief einde van de Lentro te betekenen. Al geplande activiteiten zoals het gala, foodcie, quizavond en meer kunnen geïntegreerd worden in het programma van de Lentro. Verder kan er nog een Lentro zijn die families blijft vormen. Zo blijft er wel een mogelijkheid tot een tweede instroom van leden met een gepast kostenplaatje.

Succescriteria:

- In 3 jaar tijd blijven 75% van de eerstejaars lid. Dit betekent dat ze zich niet uitschrijven na het 1e jaar.
- In de komende 3 jaar is er op ieder introkamp een commissiemarkt.
- De komende 3 jaren vindt er een ouderavond plaats voor nieuwe ouders.
- Eerstejaars zijn op de hoogte van alle clubs binnen AEGEE-Utrecht.
- Over 3 jaar doet een actief lid gemiddeld 1.4 commissies.
- Over 1 jaar zitten er gemiddeld 6.5 leden in een commissie.
- Over 2 jaar wordt de totale hoeveelheid commissies berekend via de formule *Aantal commissies* = $1,4 * (\text{huidig ledenaantal} * 30\%) / 6,5$.
 - Rekening houden met dat de formule per jaar moet worden aangepast aan de hand van het percentage actieve leden (nu 30%).

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- Commissies.
- Clubs.

Inclusiviteit & Veiligheid

Probleemstelling: AEGEE-Utrecht moet blijvend bezig zijn met de diversiteit en inclusiviteit van onze vereniging.

Motivatie: We hebben momenteel al een werkgroep Inclusiviteit en diversiteit, deze werkgroep heeft afgelopen jaar (2022) een lijst met aanbevelingen gemaakt voor de vereniging. Wij vinden dat inclusiviteit, veiligheid en diversiteit doorlopende focuspunten zijn waar AEGEE-Utrecht aan moet werken. Hiertoe nemen wij de aanbevelingen van de eerdergenoemde werkgroep over in dit Strategisch Plan om de vereniging aan te zetten tot verbetering van de vereniging op de punten van inclusiviteit, veiligheid en diversiteit. Veiligheid wordt in dit hoofdstuk breed gedefinieerd en kan zowel fysieke als sociale veiligheid betekenen.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Te zorgen voor een sociaal veilige omgeving. Concreet betekent dit individuen/clubs/disputen/commissies aanspreken wanneer er mensen uitspraken doen die niet met de gedragscode rijmen, zoals bijvoorbeeld het schelden met seksualiteit of neurodiversiteit.
- Inzichtelijk te maken van het aantal internationale studenten lid zijn van AEGEE-Utrecht en daarop concrete stappen maken voor het betrekken van de Engelssprekende leden.
- Onderzoek doen naar de bekendheid van vertrouwenspersonen. Concreet betekent dit dat leden weten wie de vertrouwenspersonen zijn en dat zij weten hoe zij bij hen terecht kunnen.
- Meer te kijken naar genderinclusiviteit. Concreet betekent dit het toevoegen van voornaamwoorden onder e-mails, op de website, etc.
- Meer te kijken naar inclusiviteit voor niet-drinkers. Dit kan bijvoorbeeld door op alcohol gefocuste activiteiten, non-alcoholische alternatieven te bieden of door verschillende prijzen te maken voor drinkers en niet drinkers.
- Het creëren van bewustwording van gehoorschade. Concreet betekent dit het aanbieden van gehoorbescherming (bijv. oordopjes te koop bij de bar).
- Inclusiviteit doorlopend te maken. Concreet betekent dit het organiseren van een workshop gebarentaal (Nederlandse ofwel Amerikaanse Gebarentaal) in september of oktober van het jaar.

Succescriteria:

- Over 1 jaar staat op de website en in andere communicatiekanalen persoonlijke voornaamwoorden bij AEGEE-Utrecht leden.
- Over 3 jaar worden leden op een inclusieve manier via alle kanalen aangesproken.
- Over 2 jaar wordt er een onderzoek gedaan naar hoe de toekomstige borrellocatie zo toegankelijk mogelijk gemaakt kan worden.
- Over 3 jaar weet 80% van de leden één vertrouwenspersoon te noemen en te weten hoe je hen kan contacteren.
- Over 2 jaar wordt er gehoorbescherming aangeboden op de borrel.
- Over 3 jaar zijn er 2 momenten in het jaar waarbij inclusiviteit centraal staat.
- 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.

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- Werkgroep Inclusiviteit en Diversiteit.
- Vertrouwenspersonen.
- BorrelCie.

Borrels

Probleemstelling: De borrel is een te grote stap om naar toe te gaan als leden nog weinig mensen kennen.

Motivatie: De borrel is een van de belangrijkste pijlers van AEGEE-Utrecht, het is de plek waar veel mensen elkaar ontmoeten, activiteiten plaatsvinden en gepromoot worden, informatie gedeeld wordt en waar veel mensen lid worden. Daarom is het belangrijk dat de borrel een toegankelijk evenement is waar leden zich veilig en thuis voelen. Voor sommige mensen is de borrel een grote stap om naar toe te gaan wanneer zij weinig mensen kennen of als de tijd niet goed uitkomt door bijvoorbeeld de mogelijkheid om te blijven slapen in Utrecht.

Andere verenigingen hebben positieve ervaringen met het organiseren van kleine pre-borrels, die een vergelijkbare functie hebben als vriendengroepen binnen AEGEE die samen komen voor de borrel, een moment om met mensen te spreken in een kleine groep en ervaringen uit te wisselen. Zo'n pre-borrel kan de inclusiviteit van AEGEE-Utrecht verhogen en heeft ook een lagere drempel om binnen te komen voor nieuwe leden dan de gewone borrel. Dit zou bijvoorbeeld door clubs georganiseerd kunnen worden, waardoor zij ook meer zichtbaarheid krijgen.

Suggesties voor Beleidspunten:

- We zoeken naar een borrellocatie waar een langdurige relatie kan worden opgebouwd met de eigenaar van de locatie.
- We bevelen aan dat er wordt gekeken naar het moment waarop borrels openen en sluiten.
- We bevelen aan dat er wordt gekeken naar de aanwezigheid van leden op borrels en hoe deze verbeterd kan worden.
- We bevelen aan om rekening te houden met financiële inclusiviteit op de borrel.
- Het borrelbuddysysteem wordt versterkt zodat de verantwoordelijkheid meer door leden van de vereniging wordt gedragen.
 - Borrel buddy's worden actief gepromoot voor leden die het lastig vinden (opnieuw) alleen naar de borrel te komen.
 - Er wordt aan het begin van het jaar een lijst opgesteld met mensen die geïnteresseerd zijn in het zijn van borrelbuddy. Hierbij gaan de mensen die op deze lijst staan een verplichting aan om minimaal een keer iemand mee te nemen naar de borrel mocht dit nodig zijn.
 - Bestuur communiceert duidelijk aan de borrelbuddy's wat van hen verwacht wordt gedurende hun taak als borrelbuddy.
- Er wordt geëxperimenteerd met het organiseren van pre-borrels. Deze kunnen onder andere worden georganiseerd door clubs of andere geïnteresseerde groepen.
- Er komt een evenwichtige verdeling van borrels met en zonder thema. Met thema's bedoelen wij in het specifiek borrels waar leden zich voor moeten verkleden of zelf iets voor moeten meenemen. Wij merken dat als dit soort borrels te veel op elkaar zitten mensen hun motivatie

voor de borrel afneemt. Dit vinden wij jammer en hopen daarom met een goede planning te kunnen verhinderen.

- Afhankelijk van de nieuwe borrellocatie wordt de BorrelCie irrelevant, hierdoor moet deze commissie mogelijk een andere invulling krijgen, een idee hiervoor is de BorrelCie om te zetten in de PreborrelCie, zij kunnen zich dan bezighouden met het invullen van preborrel activiteiten.
- Ook denken wij dat aanwezigheid bij borrels gestimuleerd kan worden door preborrel(s)(activiteiten), AEGEE-Groningen bijvoorbeeld lost dit op door het creëren van “pre-social groups”, bij andere verenigingen kijken en zoeken naar oplossingen is aan te raden.
- Commissies en clubs kunnen ook een rol spelen bij het organiseren van preborrelactiviteiten, denk aan de FoodCie en de QuizClub.

Succescriteria:

- Over 3 jaar is er een structurele verhoging van de aanwezigheid van leden op de borrel. Hierbij wordt niet gekeken per borrel maar naar het gemiddelde over het jaar heen in vergelijking met het jaar daarvoor.
- Over 3 jaar is het makkelijk voor bestuur om borrelbuddy's te vinden voor de borrel.
- Over 1 jaar begeleiden borrelbuddy's eerstejaars/ geïnteresseerden ook naar hun tweede of derde borrel bij AEGEE-Utrecht, mocht dit gevraagd worden.
- Over 2 jaar is er een evenwichtige verdeling van borrels met en zonder thema.
- Over 1 jaar is er een borrellocatie met een duurzame relatie met de eigenaar. Hiermee bedoelen we een langdurige en houdbare relatie.
- Over 3 jaar is er een georganiseerde manier voor het organiseren van preborrels.

Verenigingscultuur

Doel: Leden van AEGEE-Utrecht kunnen een eenduidige verenigingscultuur identificeren.

Tradities, Mores en verenigingscultuur

Probleemstelling: Er is geen gedefinieerde verenigingscultuur binnen AEGEE-Utrecht.

Motivatie: AEGEE-Utrecht kent geen gedefinieerde verenigingscultuur. Dit betekent dat het lastig is om de identiteit van de vereniging vast te stellen. Is AEGEE-Utrecht een reisvereniging of een gezelligheidsvereniging? Is AEGEE-Utrecht een politieke of apolitieke vereniging? Het antwoord op deze vragen is op dit moment niet duidelijk. Om beter te duiden wat voor vereniging AEGEE-Utrecht is en welke richting de vereniging in het algemeen op gaat, is het essentieel om een heldere verenigingscultuur te ontwikkelen. De verenigingscultuur vormt uiteindelijk de identiteit van de vereniging en dit heeft invloed op veel aspecten van de vereniging als geheel, zoals activiteiten die worden georganiseerd en leden die worden aangetrokken. AEGEE-Utrecht wordt nu beschreven als het hebben van een lichte verenigingscultuur met een aantal Mores (ongeschreven regels) maar niet zoveel als bij een vereniging zoals het corps. Daarnaast heeft AEGEE-Utrecht echter ook een alternatieve kant die zich niet heel veel met mores bezighoudt. Vanuit de vereniging zijn er geluiden gekomen, via de enquête, dat AEGEE-Utrecht meer richting de verenigingscultuur van UMTC moet gaan leunen.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Er wordt meer gefocust op het behouden van huidige tradities (AEGEE-Utrecht lied, Tunak Tunak Tun) en stimulatie nieuwe tradities.
- Mores (ongeschreven regels) zoals niet met je rug naar de bar staan, worden beter verspreid onder eerstejaars en worden een integraal onderdeel van de introductieweken.
- Er wordt nagedacht over nieuwe mores die wij als AEGEE-Utrecht kunnen uitdragen.
- Tijdens de UIT bepalen de helpers van tevoren welk beeld ze gaan uitdragen. Dit is een onderdeel van de taken van de UIT-commissie en wordt ieder jaar geëvalueerd.
- Er komt een nieuwe slogan.
- Er komt een AEGEE-Utrecht proost.
- Er komt een nieuw AEGEE-Utrecht lied dat niet gebaseerd is op een lied van Marco Borsato of andere in opspraak geraakte artiesten.

Succescriteria:

- Over 3 jaar kan 90% van de actieve leden consistent antwoord geven op de vraag: “Hoe zou je AEGEE-Utrecht beschrijven in 1 zin?” Hierbij zoeken wij niet naar dezelfde antwoorden, maar wel dat leden dit voor zichzelf kunnen definiëren.
- Over 3 jaar is er een nieuw verenigingslied.
- Over 3 jaar is er een nieuwe slogan.
- Over 3 jaar is er een nieuwe AEGEE-Utrecht proost.
- Over 3 jaar kunnen eerstejaars aan het einde van hun jaar de belangrijkste mores van de vereniging identificeren.

Houding van leden en bestuur

Probleemstelling: Leden van AEGEE-Utrecht ondervinden frustratie door het niet nakomen van afspraken door andere leden of hun bestuursbegeleider binnen een verenigingsorgaan.

Motivatie: De verwachtingen van de vereniging naar haar bestuur wisselt per bestuur. Dit maakt het ingewikkelder om een duidelijk beeld te krijgen voor nieuwe situaties. Is het bestuur bijvoorbeeld verantwoordelijk voor nieuwe leden op een borrel en hoeveel input kan een commissie verwachten van haar bestuursbegeleiding. Daarnaast is de grootste reden voor frustratie binnen AEGEE-Utrecht het niet nakomen van afspraken binnen verenigingsorganen, zowel door (commissie) leden of door hun bestuursbegeleider. Ook vallen (commissie) leden regelmatig uit, wat leidt tot een grotere werkdruk bij andere leden van het verenigingsorgaan. Wij gebruiken in dit subthema het woord verenigingsorgaan. Hiermee doelen wij vooral op commissies maar ook werkgroepen, disputen, clubs en andere organen binnen de vereniging.

Suggesties voor Beleidspunten:

- De voorzitter van een commissie wordt in overleg tussen de commissie en de bestuursbegeleider aangewezen op basis van diens kwaliteiten.
- Bij het aansluiten bij commissies wordt commissieleden duidelijk gemaakt welke verantwoordelijkheid zij dragen. Hierbij geeft de bestuursbegeleider ook aan welke verwachtingen hij/ zij heeft van de commissieleden.
- De commissie-opstart-avond krijgt een andere, meer serieuze vorm. Hierbij zijn ook ervaren commissie leden uitgenodigd om te helpen met nieuwe leden te leren over hun commissies.
- De commissie-opstart-avond wordt verplicht voor nieuwe leden en hun aanwezigheid wordt gecheckt door het bestuur.
- De commissieavond wordt voortgezet.
- De eerste vergadering staat in het teken van afspraken maken over onder andere een jaarplanning, tijd commitment, interne en externe communicatie en rolverdeling. De bestuursbegeleider is verplicht aanwezig bij deze eerste vergadering.
- Bij het uitvallen van een commissielid gaat de commissievoorzitter persoonlijk in gesprek met zijnde commissielid. Gebaseerd hierop maakt de voorzitter (in overleg met de commissie) een plan van actie voor het invullen van de open taken en communiceert dit plan naar de bestuursbegeleider.
- Bestuur communiceert beter over de verantwoordelijkheden die zij op het moment dragen.
 - Tijdens borrels geeft bestuur aan welke van de bestuursleden op dat moment verantwoordelijk zijn en of zij nuchter zijn of alleen capabel. Op de borrel kan dit bijvoorbeeld door het dragen van de bestuurskleding.
 - De bestuursbegeleider communiceert in de eerste vergadering met een commissie welke verantwoordelijkheden zij wel en niet nemen, wat er gebeurt als deadlines niet gehaald worden en wie de bestuursbegeleider op de hoogte houdt van de activiteiten van de commissie.
 - De bestuursbegeleider geeft tijdig aan richting de voorzitter van het verenigingsorgaan als zij niet de verwachte taken van het orgaan kan uitvoeren.

Succescriteria:

- Over 1 jaar heeft elke commissie een duidelijk opstartdocument waarin beschreven staat wat de taken en verantwoordelijkheden van de commissie zijn en wat voor rollen er in de commissie zijn.
- Over 2 jaar weet elk commissielid wat de verhouding tussen de commissie en bestuursbegeleider en wat de wederzijdse verwachtingen zijn.
- Over 1 jaar organiseert elke commissie zelf minstens een keer per jaar een commissieavond/uitje dat niet in het teken van commissiewerkzaamheden staat.
- Over 3 jaar geven voorzitters van verenigingsorganen aan duidelijk te communiceren met hun (commissie) leden en weinig hinder te ondervinden van (commissie) leden die hun taken niet uitvoeren.
- Over 2 jaar is er een duidelijk draaiboek voor de commissie-opstartavond.
- Over 3 jaar komt 75% van de nieuwe commissie leden naar de commissie-opstartavond en wordt dit bijgehouden door het bestuur.
- Over 1 jaar communiceert het bestuur duidelijk en helder richting zijn of haar commissies over de taken die zij wel of niet kunnen uitvoeren.
- Over 1 jaar draagt bestuur tijdens de borrels uit wie er op dat moment verantwoordelijk is.
- Over 3 jaar geven verenigingsorganen aan duidelijke afspraken met het bestuur te hebben over de verwachtingen in de samenwerking.

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- Verenigingsorganen.
- Voorzitters van verenigingsorganen.

AEGEE-Europe

Doel: Leden van AEGEE-Utrecht voelen zich verbonden met AEGEE-Europe.

Verbondenheid met AEGEE-Europe

Probleemstelling: AEGEE-Europe is niet zichtbaar binnen AEGEE-Utrecht.

Motivatie: AEGEE-Europe is een integraal onderdeel van de identiteit van AEGEE-Utrecht, echter blijkt uit onze enquête dat leden vinden dat de promotie van AEGEE-Europe niet voldoende is. Er is een initiële interesse in het Europese netwerk, maar dat neemt af. Dit blijkt onder andere uit de antwoorden op de vraag “wat is de belangrijkste reden dat je lid bent geworden van AEGEE-Utrecht”. 7.4% van de respondenten geeft aan dat het Europese Netwerk hun reden was om lid te worden. Echter geeft 4.3% aan dat ze voor het Europese Netwerk lid zijn gebleven, dit is bijna een halvering en geeft dus aan dat binding met het Europese Netwerk niet prominent aanwezig blijft. Op het punt “Door AEGEE-Utrecht voel ik mij meer betrokken bij Europa” wordt er een 3,1 uit 5 gescoord. Dit is hoog, maar relatief gezien een van de laagste cijfers uit onze enquête. Daarnaast geeft tweederde aan dat ze weten waar ze informatie kunnen vinden over AEGEE-Europe. Gezien de hoeveelheid Europese activiteiten en de voorlichtingen die iedere WAUW wordt gegeven, vinden wij dit lager dan acceptabel. Leden van AEGEE-Utrecht geven ook aan dat ze vaak niet weten wat AEGEE-Europe precies is, waar zij voorstaat en wat zij doet. Een deel van dit probleem is desinteresse van leden en een deel is het gebrek aan informatie. AEGEE-Europe heeft een complexe structuur, er zijn veel afkortingen voor de verschillende projecten en informatie wordt in het Engels aangeboden. Daarnaast staat het Europese bestuur (Comité Directeur (CD)) bekend om de chaos, interne conflicten en werkdruk, wat een mogelijke Europese positie niet aantrekkelijker maakt. Daarnaast geven leden aan dat ze lid zijn van een European Body zien als tijdsintensief, serieus, politiek gericht en niet per se persoonlijk “rewarding”. Verder zijn er ook persoonlijke voordelen te halen waar leden gebruik van kunnen maken, zoals kortingen en andere interessante tools.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Elk jaar is er een activiteit die leden uitlegt wat AEGEE-Europe is en wat daar te doen is. Een voorbeeld hiervan uit mei 2023 is Next Step Europe. Een ander voorbeeld is de QuizClub die een quiz organiseert in het thema van AEGEE-Europe.
- Meer aandacht voor AEGEE-Europe tijdens de introductieperiodes. Bijvoorbeeld een video tijdens het introkamp of een Europese activiteit tijdens de introductieperiodes.
- Voorlichting over AEGEE-Europe tijdens de Brusselreis.
- Promotie post voor Europese evenementen op de interne leden insta. Daarnaast wordt de European calendar, met een overzicht van alle Europese activiteiten, doorgespeeld aan de leden.
- European calendar is op een standaard plek terug kunnen vinden, bijvoorbeeld in de MondayMail of op de site.
- Een jaarlijkse SU borrel waarin we de SU's van dat jaar promoten.
- Meer vlogs tijdens Europese activiteiten. Denk hierbij aan stories en post op de interne Instagram, video's op TikTok etc.
- Aan het begin van het jaar wordt een promo filmpje gemaakt met foto's en video's van Europese evenementen waar leden het jaar daarvoor bij aanwezig zijn geweest.
- Meer promotie voor informatieve Europese evenementen (Agora, EPM, SPM etc.).
- Er komt een werkgroep voor mensen met Europese interesse die evenementen promoten en samen naar Europese evenementen gaan. Zoals eerder in het SP genoemd, zal deze werkgroep een doorlopende en exclusieve vorm aannemen. Dit betekent dat de werkgroep doorlopend wordt, zijn eigen leden kan kiezen en wellicht een keer in het jaar met elkaar een weekend weg gaan.
- Meer exchanges met Europese Locals.
- De website van AEGEE-Utrecht wordt jaarlijks geüpdatet met de huidige working groups, commissies en projecten van AEGEE-Europe.
- Eén keer per jaar op Instagram komt er een post over de working groups, commissies en projecten die voor het volgende academiejaar op zoek zijn naar leden.
- Er komt een moment waar aan eerstejaars wordt getoond hoe ze inloggen op MyAEGEE en wat ze hier kunnen vinden.
- Leden worden ingelicht over de deals die AEGEE-Europe heeft voor leden.
- Leden worden ingelicht over de middelen die beschikbaar zijn gesteld door AEGEE-Europe.

Succescriteria:

- Over 3 jaar zegt 50% van de ondervraagden op een enquête dat ze genoeg kennis hebben over AEGEE-Europe.
- 25% van actieve leden van AEGEE-Utrecht zijn over 3 jaar Europees actief. Dit wordt gedefinieerd door het bijwonen van minimaal een Europese activiteit.
- 5% van actieve leden van AEGEE-Utrecht zijn over 3 jaar lid van een Europese working group, commissie of projectgroep binnen AEGEE-Europe.
- Over 1 jaar komen er 2 keer per jaar momenten waarop nieuwe leden worden voorgelicht over AEGEE-Europe.
- Over 1 wordt er tijdens ieder Europees evenement waar leden van AEGEE-Utrecht aanwezig zijn, het evenement via social media gedeeld met de vereniging.
- Over 3 jaar is er 2 keer per jaar een uitwisseling met een niet Nederlandse Local. Hierbij worden ook reisjes meegerekend waarbij contact wordt gelegd met de Local in die stad. Het mogen ook 2 uitwisselingen met dezelfde Local zijn, maar het is natuurlijk leuker als het 2 verschillende Locals zijn.
- In 3 jaar zijn we duidelijk op weg naar het hebben van een Twin-Local.
- Binnen 3 jaar hebben we uitgezocht of het mogelijk is een statutory event (Agora of EPM) te organiseren in Utrecht.
- Over 1 jaar zijn de gegevens over AEGEE-Europe op de AEGEE-Utrecht website up-to-date en informatief.

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- AEGEE-Europe Initiative.
- Commissie die zich bezig gaat houden met de website.
- Commissie die zich bezig gaat houden met de promotie van AEGEE-Utrecht.
- IntroCie.
- WAUWCie.

Aansluiting met AEGEE-Europe**Probleemstelling:** AEGEE-Europe sluit niet aan bij AEGEE-Utrecht

Motivatie: Hoewel AEGEE-Utrecht onderdeel is van AEGEE-Europe, lijkt AEGEE-Utrecht niet bezig te zijn met dezelfde thema's. Deels is deze kloof geen probleem, op lokaal niveau zijn er andere behoeften en uitdagingen dan er spelen op Europees niveau voor jongeren. Maar er zijn ook thema's die op beide niveaus spelen, zo wil AEGEE-Utrecht zich elk jaar inzetten voor een maatschappelijk thema en zijn er in AEGEE-Europe working groups die met verschillende maatschappelijke thema's bezig zijn. Door deze dingen met elkaar te verbinden sluit AEGEE-Utrecht niet alleen meer aan bij de rest van het netwerk, maar kan er ook van kennis en middelen gebruikgemaakt en gedeeld worden wat zowel voor commissies als leden interessant is. Verder kan dit ook de doorstroom van leden naar actief worden op Europees niveau verhogen.

Suggesties voor Beleidspunten:

- AEGEE-Utrecht organiseert minimaal een keer per jaar een activiteit georganiseerd die aansluit bij een van de focus area's² van AEGEE-Europe.
- AEGEE-Utrecht organiseert minimaal 1 activiteit in medewerking van een European body (bijvoorbeeld een working group of Save Person Committee).

² De focus areas worden eens in de drie jaar gekozen door de leden van AEGEE, en zijn voor de komende drie jaar: Eco-responsible society, Digital culture en Bridges of Dialogue. Voor elke focus area is er een working group die met dit thema bezig is. Voor meer informatie over de working groups kan je in dit document kijken <https://docs.google.com/document/d/1sNihd-LYfInUA3-g9v3liJB4YoGcq4UaYx7uxkTN1IM/edit> en voor andere European body's kan je in dit document kijken https://docs.google.com/document/d/1uy4QZNE43Pa_m06bojkG2ZbNUsb68y4IKxculs9fXo/edit

Succescriteria:

- Over 1 jaar wordt er minimaal een keer per jaar een activiteit georganiseerd die aansluit bij een van de focus area's van AEGEE-Europe
- Over 1 jaar komt er minimaal 1 activiteit per jaar die georganiseerd wordt in medewerking van een European body (bijvoorbeeld een working group of Save Person Committee).
- Over 3 jaar tonen leden van AEGEE-Utrecht meer interesse in de focus areas van AEGEE-Europe dan in 2023.

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- AEGEE-Europe Initiative.
- AEGEE-Utrecht leden die actief zijn binnen een European body.

Organisatorische verbeteringen

Doel: Over 3 jaar zijn organisatorische zaken goed geregeld.

Databeleid

Probleemstelling: Databeleid, hieronder vallen alle handelingen met data, in het bijzonder opslaan en verwerken van data, binnen AEGEE-Utrecht is chaotisch en ongestructureerd.

Motivatie: Binnen AEGEE-Utrecht worden veel gegevens opgeslagen op veel verschillende plekken, vooral door en voor het huidige bestuur. Bijvoorbeeld de server op de Office en de mail en drive van bestuursleden. Als een organisatie binnen de Europese Unie moet AEGEE-Utrecht zich houden aan de AVG en AEGEE-Utrecht heeft een privacyverklaring aangenomen waarin zij uitlegt waar bepaalde gegevens voor verzameld worden en hoelang deze bewaard worden. Bij documenten die fysiek opgeslagen worden is hier een procedure voor die het bestuur volgt, maar voor digitaal opgeslagen gegevens niet. Dit maakt dat het onduidelijk is welke gegevens voor hoelang bewaard moeten blijven en welke verwijderd moeten worden. In de afgelopen jaren is de conclusie geweest dat het bestuur hier geen tijd voor heeft naast hun dagelijkse taken.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Er komt een werkgroep die inventariseert welke digitale gegevens bewaard moeten/mogen worden.
- Deze werkgroep helpt oude persoonsgegevens te verwijderen.
- Deze werkgroep helpt met het ontwikkelen van een protocol voor het digitaal bewaren van persoonsgegevens en zorgt dat de huidige opgeslagen persoonsgegevens opgeslagen worden volgens dit protocol.
- Er komt een protocol voor het gebruik van persoonlijke en commissie gmail-accounts binnen AEGEE-Utrecht.
- Er wordt voldaan aan de wetgeving rondom benodigde documenten zoals vastgesteld in het AVG/GDPR.
- Er komt een template die gebruikt kan worden bij het maken van correcte privacy “consent-checkboxes” in bijvoorbeeld vragenlijsten.

Succescriteria:

- Over 3 jaar heeft AEGEE-Utrecht haar statuten gewijzigd zodat deze voldoet aan de nieuwe Europese/nationale wetten en maatregelen. Hiervoor wordt budget vrijgemaakt. Vanwege de kosten stellen wij voor dat deze wijzigingen worden opgespaard en over 3 jaar in een keer worden veranderd.
- Over 3 jaar heeft AEGEE-Utrecht een duidelijk protocol voor het opslaan van digitale persoonsgegevens.
- Over 3 jaar zijn er geen persoonsgegevens meer opgeslagen die verwijderd dienen te zijn volgens het eerdergenoemde protocol en de privacyverklaring.
- Over 3 jaar heeft AEGEE-Utrecht een duidelijk protocol voor het gebruik van persoonlijke en commissie mailaccounts en Google Drives.
- Over 3 jaar zijn alle benodigde documenten zoals genoemd in de AVG en/of GDPR-wetgeving aanwezig in AEGEE-Utrecht.
- Over 3 jaar is er een template voor het maken van privacy “check-boxen” in bijvoorbeeld vragenlijsten.

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- Werkgroep die zich bezighoudt met het dataprivacy beleid.
- Webcie.

Kennisbehoud

Probleemstelling: Bij het wisselen van commissie- en bestuursleden gaat er veel kennis verloren.

Motivatie: Wanneer commissies wisselen gaat er veel kennis verloren. Dit heeft vooral te maken met de overdracht in kennis, zo wordt de commissiehandleiding nauwelijks gelezen: nieuwe commissie

leden hebben vaak een passieve houding en ervaren leden menen de inhoud al te kennen. Dit terwijl nieuwe commissie leden vaak tegen precies dezelfde valkuilen aanlopen als de commissieleden voor hen. Dit is jammer, maar kan met een aantal beleidspunten en een verandering in houding richting de kennis van de vorige lichting worden verbeterd. Voor dit beleidspunt hebben wij gekozen om te focussen op commissies, in het bijzonder omdat we kennisverlies hier het meeste zien terugkomen. Wij denken echter dat werkgroepen (o.a. VisieVibes) en verenigingsorganen zoals het bestuur, de RVA of het KasCo ook met deze problemen kampen. Daarom kan dit beleid ook verder worden gegeneraliseerd naar deze verenigingsorganen.

Suggesties voor Beleidspunten:

- Zoals eerder genoemd in het SP komen er meer doorlopende commissies voor het behouden van kennis. Kijk voor meer uitleg bij beleidspunt 1 van ledenbinding.
- Zoals eerder genoemd in het SP wordt de commissie opstartavond verplicht voor nieuwe commissie leden en hun aanwezigheid wordt bijgehouden door het bestuur.
- Bij de eerste vergadering van een nieuwe commissie geeft de bestuursbegeleider een vaste presentatie over de commissiehandleiding. Deze is verplicht en gestandaardiseerd.
- Het wordt verplicht voor commissies om een duidelijk overdrachtsdocument te schrijven waarin de commissie hun kennis en ervaringen over/met een commissie deelt met de volgende lichting. Dit is anders dan de commissiehandleiding en gaat specifiek in op de problemen en oplossingen die een commissie dat jaar binnen hun commissie heeft ondervonden. Wij bevelen aan dat dit document geschreven wordt tijdens de reflectie meeting zoals meerdere commissies deze nu al hebben. Dit document wordt overgedragen aan de nieuwe leden van de commissie en besproken in de eerste vergadering van de nieuwe lichting.
- Er komt een template voor het overdrachtsdocument dat dient te worden ingevuld door commissies aan het einde van hun commissie. Wij stellen voor dat dit document begint met een korte lijst do's en don'ts voor de commissie.
- Als niemand lid blijft binnen een commissie dan wordt er aan het einde van het jaar een "overdrachtsverantwoordelijke" aangewezen. Deze persoon zorgt dat het overdrachtsdocument op de juiste plekken terechtkomt en is contactpersoon voor de opvolgende commissie.
- De kwaliteit van de bestuursoverdracht is per jaar afwisselend en erg afhankelijk van de persoonlijke betrokkenheid van het overhandigende bestuur. Daarom bevelen wij de volgende dingen aan:
 - Er komt een Human Resources document: hierin staat welke bestuursleden waarvan kennis hebben en deze kunnen dus in geval van een vraag gecontacteerd worden (waarbij oud-bestuursleden dit aan het eind van hun jaar hun expertise toevoegen).
 - Overdracht van de verschillende portefeuilles wordt gestandaardiseerd.
 - Er komt een duidelijk tijdsframe waarin overdracht gepland wordt en er worden duidelijke tijdsverwachtingen naar de (K)KB geuit over de beschikbaarheid tijdens de overdrachtsperiode.
 - Van niet-interactieve workshops wordt de invulling van de bestuursoverdrachtperiode omgezet naar werksessies. De norm wordt om overdracht zo interactief en actief mogelijk te maken.
 - Er wordt geëxperimenteerd met de overdrachtsperiode en de rol van KB in de zomermaanden. Denk aan een job shadow van bepaalde portefeuilles en taken.
- Er wordt gewerkt aan een overdrachtsdocument of algemene Drive binnen KasCo en RVA.
- Er komt een vast format voor de eerste commissievergadering, zo wordt ervoor gezorgd dat in de eerste vergadering de belangrijke dingen zeker besproken worden. Hierbij wordt dan duidelijk gemaakt hoe een commissie in het algemeen werkt en wat de verschillende rollen zijn en ook wat de commissie specifiek doet en wat de taken zijn.
- Er worden harde deadlines gesteld in de voorbereiding van de organisatie van activiteiten, dit is ter stimulatie van een verantwoordelijkheidsgevoel onder commissieleden. Ook komen er concrete vervolgstappen mochten deze deadlines niet worden gehaald.

Succescriteria:

- Over 3 geeft 70% van de actieve leden aan de commissiehandleiding te hebben gelezen of op een andere manier te hebben meegekregen.
- Over 1 jaar schrijven alle commissies aan het einde van het academisch jaar een overdrachtsdocument.
- Over 1 jaar is er een template voor het overdrachtsdocument voor commissies.
- Over 3 jaar is er een Human Resources document voor de nieuwe bestuursleden.
- Over 3 jaar is de overdracht van portefeuilles binnen besturen gestandaardiseerd.

- Over 3 jaar is een duidelijk tijdsframe voor de overdracht van bestuur naar (K)KB.
- Over 3 jaar is het programma van KB-overdracht voornamelijk interactief.
- Over 3 jaar fungeert de zomerperiode (juni/augustus) van het collegejaar als generale repetitie voor het KB.
- Over 2 jaar is er een duidelijk kennisoverdrachtsdocument of overdrachtsproces voor de KasCo en de RvA.

Verantwoordelijken:

- Bestuur.
- Commissies.
- Werkgroepen en andere relevante verenigingsorganen.
- Oud-bestuursleden.
- (K)KB.

Professionaliseren van Social Media en Promotie

Probleemstelling: AEGEE-Utrecht draagt geen professioneel imago uit naar de buitenwereld middels hun website en social mediakanalen.

Motivatie: De social mediakanalen en de website van AEGEE-Utrecht straalt het imago van AEGEE-Utrecht uit naar de buitenwereld. Het is hoe we nieuwe potentiële leden aantrekken, partners onze professionaliteit laten zien en informatie verstrekken aan onze huidige leden. De energie en verantwoordelijkheid gestoken in de social mediakanalen, wisselt echter erg per bestuur. Ook wordt de website door sommige besturen wel geüpdatet en door andere besturen niet. Het is belangrijk voor de professionaliteit van de vereniging als we over de jaren een uniform en uitgebreid beeld uitstralen aan de buitenwereld.

Suggesties voor Beleidspunten:

- De AEGEE-Utrecht website wordt minstens een keer per jaar geüpdatet. De belangrijkste aspecten hierin zijn AEGEE-Europe en de Contact en Informatiepagina (met name het bestuur, vertrouwenspersonen en accurate telefoonnummers en e-mailadressen).
- Een commissie ondersteunt het bestuur in het schrijven van teksten en het zoeken van foto's voor op de website.
- Iedere maand komt er 1 post op de externe insta-pagina met foto's van huidige activiteiten binnen AEGEE-Utrecht.
- De Paparacie helpt het bestuur met het uitzoeken van foto's van de borrelcamera en selecteert foto's voor op de externe Instagram account.
- Er wordt onderzocht of een andere manier is om de foto's te delen dan Facebook.
- Een commissie schrijft posts voor onder de foto's op de externe instapagina, maakt TikTok's van activiteiten en helpt met promotie voor de UIT. Daarnaast ontwerpt de promotie een keer per jaar de AEGEE-Utrecht merchandise.
- De dispuuten, commissies en clubs leveren voor het einde van het bestuursjaar een stukje aan voor op de website. Deze wordt door een commissie nagekeken en op de website geplaatst.
- De huisstijl voor externe promotie wordt gedeeld en is voor iedereen gemakkelijk te vinden.
- AEGEE-Utrecht experimenteert met korte video format promomateriaal.
- AEGEE-Utrecht experimenteert met het maken van een aftermovie voor het verenigingsjaar.
- De jaarkalender die nu een keer per jaar op papier wordt verspreid onder leden, komt ook op een prominente plek op de site te staan.
- Binnen AEGEE-Utrecht is er een platform waar promotie waardige foto's en video's worden opgeslagen voor promotiedoeleinden. Deze wordt ook regelmatig aangevuld

Succescriteria:

- Over 1 jaar zijn de site en sociale media zijn up-to-date met foto's uit de laatste 3 jaar, huidige contactgegevens en het huidige bestuur. Dit is uiterlijk in de week voor de UIT geregeld zodat potentiële nieuwe leden hier informatie kunnen vinden over de vereniging.
- Over 1 jaar komt er iedere maand een promotie post op de externe Instagram.
- Over 2 jaar wordt het maken van promowaardig materiaal, zoals foto's en video, gepland door het bestuur.

- Over 3 jaar komt AEGEE-Utrecht een keer per jaar uit met officiële merchandise, hierbij mag ook oude merchandise opnieuw worden verkocht in het kader van duurzaamheid.
- Over 1 jaar wordt er van ieder reisje een video gemaakt en gepost op de TikTok en Instagram pagina.
- Over 2 jaar is de informatie over disputen, commissies en clubs accuraat en uiterlijk in februari van ieder jaar geüpdatet op de site.
- Over 3 jaar wordt de huisstijl voor externe promotie gedeeld en is voor iedereen gemakkelijk te vinden.
- Over 3 jaar heeft AEGEE-Utrecht 5 korte video format promotiemateriaal gepubliceerd.
- Over 1 jaar is er een duidelijke plek voor promotie waardig fotomateriaal en wordt deze jaarlijks aangevuld.

Verantwoordelijken:

- Bestuur
- Commissie die zich bezig gaat houden met de website.
- Commissie die zich bezig gaat houden met de promotie van AEGEE-Utrecht.
- Paparacie.
- Webcie.
- Disputen, commissies en clubs
- Werkgroep die zich bezig gaat houden met het dataprivacy beleid.

Conclusie op de hoofdvraag/probleemstelling

Met dit strategisch plan is geprobeerd het volgende doel te bereiken: ***"Het strategisch plan vormt een handleiding om de missie van AEGEE-Utrecht te verwerkelijken en hiermee naar haar visie toe te werken."*** Met dit doel hopen wij het voor AEGEE-Utrecht makkelijker te maken op een gezonde manier leden te binden en duurzaam te groeien. Bovendien wordt met dit doel de verenigingscultuur verduidelijkt en hopen wij ons als vereniging zo beter te kunnen plaatsen in zowel de Nederlandse verenigingscultuur in het algemene Europese netwerk van AEGEE.

Dit doel is tot stand gekomen aan de hand van de ledenenquête, data-analyse en analyse van de organisatie. Om het doel te beantwoorden is het opgedeeld in vier stukken: ledenbinding, verenigingscultuur, Europa en organisatie. De uitkomsten van het onderzoek naar deze punten hebben de volgende conclusies en aanbevelingen geleid:

Ledenbinding

Ledenbinding van Eerstejaars

Het is cruciaal voor AEGEE-Utrecht om zich te richten op het behouden van eerstejaarsleden door hen een verbindende ervaring te bieden. De introductie van doorlopende commissies en aandacht voor de verschillende commissies dragen bij aan duurzame ledenbinding. Het stimuleren van clubs en commissies vergroot de betrokkenheid van leden en het bevorderen van inclusiviteit en veiligheid versterkt het gevoel van een gezamenlijke gemeenschap.

Inclusiviteit & Veiligheid

De focus op inclusiviteit en veiligheid blijft centraal staan in het verzekeren van een welkom en respectvol klimaat voor alle leden. Het integreren van persoonlijke voornaamwoorden, het promoten van vertrouwenspersonen en bewustwording van veiligheidskwesties dragen bij aan het creëren van een omgeving waar iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt. Het actief betrekken van leden en werkgroepen bij dit proces draagt bij aan een inclusieve en veilige toekomst voor de vereniging.

Borrels

De kernfunctie van borrels als ontmoetingsplaatsen en de basis van AEGEE-Utrecht vraagt om continue aanpassingen om tegemoet te komen aan verschillende behoeften van leden. Door het faciliteren van pre-borrels en het versterken van borrelbuddy-initiatieven, wordt de toegankelijkheid vergroot en de angst om alleen te komen verminderd. Het streven naar een duurzame relatie met borrellocaties versterkt niet alleen het karakter van de borrels, maar draagt ook bij aan de continuïteit van dit essentiële aspect van de vereniging.

Conclusie Ledenbinding

Dit Strategisch Plan reflecteert de voortdurende inzet van AEGEE-Utrecht om een levendige, verbonden en inclusieve gemeenschap te creëren. Het omarmen van de voorgestelde beleidspunten en succescriteria zal de vereniging kunnen helpen tot een plek waar leden zich welkom voelen, zich kunnen ontwikkelen en zich met trots kunnen verbinden.

Verenigingscultuur

Verenigingscultuur

Het creëren en onderhouden van een duidelijke verenigingscultuur is van cruciaal belang voor AEGEE-Utrecht. De afwezigheid van een gedefinieerde cultuur heeft geleid tot een gebrek aan identiteit en richting binnen de vereniging. Om dit aan te pakken, zijn beleidspunten voorgesteld die zich richten op het behouden en stimuleren van bestaande tradities, het introduceren van nieuwe mores en het versterken van de vereniging identiteit. Deze beleidstappen, zoals het promoten van bestaande tradities en het ontwikkelen van een nieuw verenigingslied en slogan, hebben als doel om een gevoel van samenhang en trots te creëren onder de leden. Het beoordelen van het succes wordt gekenmerkt door leden die AEGEE-Utrecht op een consistente en persoonlijke manier kunnen beschrijven, en door het introduceren van nieuwe vereniging elementen die de cultuur versterken.

Het verbeteren van de houding en communicatie tussen leden en bestuursorganen is essentieel om een efficiënte en gezellige werkomgeving te creëren. De geïdentificeerde problemen met betrekking tot niet-nagekomen afspraken en verwachtingen vormen een bron van frustratie en verminderde productiviteit. De voorgestelde beleidspunten richten zich op het definiëren van duidelijke verantwoordelijkheden, het instellen van een gestructureerd aanvangsproces voor commissies, en het verbeteren van communicatiekanalen. Deze stappen moeten bijdragen aan een betere samenwerking en begrip tussen verenigingsorganen en het bestuur, resulterend in verminderde frustratie en een efficiëntere werkomgeving.

Conclusie Verenigingscultuur

Ter conclusie, de geïdentificeerde problemen en bijbehorende beleidspunten met betrekking tot verenigingscultuur en houding van leden en bestuur hebben als doel om de identiteit, cohesie en efficiëntie binnen AEGEE-Utrecht te versterken. Het aanpakken van deze uitdagingen en het implementeren van de voorgestelde beleidsmaatregelen zal niet alleen de vereniging helpen te verbeteren, maar ook bijdragen aan meer betrokkenheid van de leden. Het bereiken van de vastgestelde succescriteria zal dienen als meetlat voor het succes van deze inspanningen en zal de vereniging in staat stellen haar doelen en visie effectiever na te streven.

AEGEE-Europe en aansluiting bij AEGEE-Europe

Het streven om een sterke band te creëren tussen AEGEE-Utrecht en AEGEE-Europe is een belangrijk doel voor de vereniging. Het blijkt echter uit onderzoek dat de huidige zichtbaarheid en betrokkenheid van AEGEE-Europe binnen AEGEE-Utrecht heel laag is. Dit komt voort uit een gebrek aan duidelijke promotie en begrip van de Europese tak van de vereniging, wat invloed heeft op de mate waarin leden zich betrokken voelen bij het Europese netwerk.

De enquêteresultaten tonen aan dat hoewel er een initiële interesse is in het Europese netwerk, deze interesse vaak afneemt na verloop van tijd. Dit benadrukt de behoefte aan gerichte inspanningen om de binding met AEGEE-Europe te versterken. Het gebrek aan begrip over de structuur, doelen en activiteiten van AEGEE-Europe draagt bij aan de huidige situatie. Daarom is het van essentieel belang om educatieve en promotieactiviteiten op te zetten om de leden meer bewust te maken van AEGEE-Europe en de voordelen van betrokkenheid op Europees niveau.

De voorgestelde beleidspunten richten zich op het vergroten van de zichtbaarheid van AEGEE-Europe binnen AEGEE-Utrecht en het creëren van kansen voor leden om meer betrokken te raken. Door middel van informatieve activiteiten, zoals workshops, quizen en voorlichtingsavonden, kunnen leden een beter begrip krijgen van AEGEE-Europe en de rol ervan binnen de vereniging. Bovendien kunnen gerichte promotie-inspanningen, zoals het delen van Europese evenementen via sociale media en het opnemen van Europese thema's tijdens introductieperiodes, de interesse en betrokkenheid vergroten.

Het vaststellen van concrete doelen en succescriteria is essentieel om de vooruitgang te meten. Deze criteria omvatten onder andere het percentage leden met voldoende kennis over AEGEE-Europe, het aantal leden dat actief betrokken is bij Europese activiteiten en het succesvol organiseren van activiteiten die aansluiten bij de focusgebieden van AEGEE-Europe. Deze meetbare doelen zorgen voor een helder beeld van de vooruitgang en het succes van de inspanningen om de band tussen AEGEE-Utrecht en AEGEE-Europe te versterken.

Het bestuur, de AEGEE-Europe Initiative, en relevante commissies binnen AEGEE-Utrecht spelen een cruciale rol bij het implementeren van deze beleidspunten en het bevorderen van de betrokkenheid bij AEGEE-Europe. Door gezamenlijke inspanningen te leveren, educatieve activiteiten te organiseren en gerichte promotie te voeren, kan AEGEE-Utrecht haar leden een duidelijker begrip bieden van het Europese netwerk en hen stimuleren om actief deel te nemen aan de Europese activiteiten en projecten.

Organisatorische verbeteringen

De organisatorische verbeteringen die worden voorgesteld in dit plan zijn gericht op het stroomlijnen en professionaliseren van verschillende aspecten binnen AEGEE-Utrecht.

Databeleid

De uitdagingen rondom databeleid binnen AEGEE-Utrecht worden erkend, met name in relatie tot de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Het gebrek aan een gestructureerd digitaal opslag- en verwijderingsprotocol heeft geleid tot onduidelijkheid en onzekerheid over de bewaartermijnen van persoonsgegevens. Het plan stelt voor om een werkgroep op te richten die zich bezighoudt met databeleid en privacyaspecten. Deze werkgroep zou verantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen van een protocol, het inventariseren van bewaarde gegevens en het waarborgen van naleving van de AVG. Het vastleggen van beleid en protocollen, evenals de betrokkenheid van de verantwoordelijke commissies en organen, zal leiden tot duidelijkheid en zorgvuldigheid bij het beheer van persoonsgegevens.

Kennisbehoud

Het verlies van kennis bij het wisselen van commissie- en bestuursleden wordt aangestipt als een belangrijk aandachtspunt. Om dit aan te pakken, worden verschillende beleidspunten voorgesteld om kennisoverdracht te verbeteren. Het oprichten van doorlopende commissies en gestandaardiseerde overdrachtsdocumenten moet ervoor zorgen dat waardevolle informatie niet verloren gaat. Een nadruk op interactieve en actieve overdrachtssessies, samen met een betere afstemming tussen huidige en nieuwe commissieleden, zal resulteren in een effectievere kennisoverdracht en continuïteit.

Professionaliseren van Social Media en Promotie

Het belang van een professioneel imago via de website en sociale mediakanalen van AEGEE-Utrecht wordt onderstreept. Het plan stelt voor om regelmatige updates van de website te waarborgen, inclusief relevante informatie over AEGEE-Utrecht en het huidige bestuur. Het promoten van activiteiten en evenementen via sociale media, evenals het experimenteren met nieuwe mediaformaten, zal bijdragen aan een consistent en aantrekkelijk beeld van de vereniging. Het betrekken van verschillende commissies en werkgroepen bij het genereren van content en het beheren van promotiemateriaal zal de professionaliteit en zichtbaarheid van AEGEE-Utrecht vergroten.

Conclusie Organisatorische verbeteringen

Ter conclusie presenteert het plan een uitgebreide reeks beleidspunten en suggesties om de organisatorische structuur, databeleid, kennisoverdracht en professionele uitstraling van AEGEE-Utrecht te verbeteren. Door een combinatie van duidelijke protocollen, effectieve overdrachtsmechanismen en verbeterde online aanwezigheid, beoogt het plan de vereniging te versterken, haar reputatie te versterken en een gestroomlijnde en samenhangende werking te bevorderen. De voorgestelde succescriteria en verantwoordelijkheden bieden een raamwerk om de voortgang te monitoren en te verzekeren dat de beoogde verbeteringen daadwerkelijk worden gerealiseerd.

Afsluiting

Wij willen iedereen bedanken die de tijd heeft genomen om het strategisch plan te lezen. Ook is de dank groot aan iedereen die heeft geholpen om het plan te realiseren. Wij hopen op een mooie 3 jaar voor onze vereniging!