

Stichting 75inQ

Jaarplan 2022

Stichting 75inQ
RSIN 862257025
KvK 81 88 37 22

Referentie Jaarplan Stichting 75inQ 2022

Datum December 2021

Status Goedgekeurd

Auteurs Anouk Creusen
Mariëlle Feenstra



Inleiding

Dit jaarplan heeft betrekking op de periode januari 2022 – januari 2023. In dit jaarplan verwoordt het bestuur van de stichting 75inQ de doelstellingen en de verwachte resultaten van de gezamenlijke inspanning in de genoemde periode. Het jaarplan is gebaseerd op het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024¹ zoals aangenomen door het bestuur van de stichting 75inQ en gepubliceerd op haar website.

Stichting 75inQ

De naam 75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen 7 (betaalbare duurzame energie) en SDG 5 (gendergelijkheid) van de Verenigde Naties² (SDG's). De SDG's zijn het mondiale kompas om in 2030 te voorzien in een eerlijkere en duurzamere wereld. Er is een grote urgentie om de uitstoot van CO2 uitstoot acuut terug te dringen. We komen op energiemarkt echter handen tekort én missen de juiste mindset in teams om de transitie duurzaam en haalbaar vorm te geven, met afdoende maatschappelijk draagvlak. Een van de oorzaken is de forse ondervertegenwoordiging van vrouwen. Wanneer de haperende arbeidsparticipatie van vrouwen door een 'gender lens' wordt bekeken (Creusen and Feenstra, 2021) luidt de conclusie dat hierdoor innovatie, slagkracht en snelheid achterblijven bij de ambities van het akkoord van Parijs te behalen.

Visie

Het versnellen van de transitie naar **duurzame energie** door het bevorderen van **gendergelijkheid**.

Missie

In 2030 zijn belanghebbenden van schone en betaalbare energiesystemen een gelijkwaardige afspiegeling van de diversiteit van de samenleving.

¹ Het 'Meerjarenbeleidsplan Stichting 75inQ 2021-2024' is beschikbaar op de website van 75inQ www.75inQ.com

² <https://www.sdg-nederland.nl/>



Doelstelling

Doelstelling zoals opgenomen in de statuten van 75inQ, Artikel 2:

De stichting heeft ten doel

- het versnellen van de transitie naar duurzame energie door het bevorderen van gendergelijkheid
- het verrichten van alle verdere handelingen die met het vorenstaande in de ruimste zin van het woord verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn



Inhoud

Inleiding	2
Inhoud	4
Organisatie	8
Contactgegevens	8
Bestuurssamenstelling 2022	8
Ambitie 2022	9
Strategisch Stappenplan 2022	11
Instrumenten	16
Toolkit GENDEX® & SERIOUS GAME	18
Community	21
Advies en Onderzoek	25
Conferentie	26
Inkomsten en fondsenwerving	29
Bestuurlijke zaken	29
Financieel Plan	31
Samenwerking en Partnerschappen	34
Bibliografie	34



Organisatie

Contactgegevens

Adres Stichting 75inQ
ImpactCity - Apollo 14 - 4.01
Saturnusstraat 14
2516 AH, Den Haag

Email info@75inq.com

Website www.75inQ.com

KVK 81883722

RSIN 862257025

IBAN NL70ABNA 0101 650 353

Bestuurssamenstelling 2022

Niet-uitvoerende bestuurders

- | | | |
|------------------|----------------------------|--|
| • Voorzitter | Marsha Wagner | voorzitter@75inq.com |
| • Penningmeester | Liesbeth Tuininga-Muilwijk | penningmeester@75inq.com |
| • Secretaris | Sjoerd Kluiving | secretaris@75inq.com |

Uitvoerende bestuurders

- | | | |
|------------------------------|-------------------|--|
| • Uitvoerend Directeur | Anouk Creusen | Anouk@75inq.com |
| • Wetenschappelijk Directeur | Marielle Feenstra | Marielle@75inq.com |



Ambitie 2022

In het Meerjarenbeleidsplan (Creusen and Feenstra, 2021) zijn de ambities van de Stichting uitgewerkt en door middel van een verandertheorie vertaald naar Lange Termijn doelen, interventies en instrumenten.

- Iedereen verdient een **gelijkwaardige kans op de arbeidsmarkt** in de energiesector
 - De arbeidsmarkt rond de energietransitie is een afspiegeling van de Nederlandse bevolking.
- Iedereen verdient **toegang tot duurzame en betaalbare energie**.
 - De energietransitie is zowel een transitie naar duurzame energiebronnen als naar lokale energiesystemen.
 - De doelen gesteld in het Klimaatakkoord van Parijs worden gehaald.
 - In het realiseren van een duurzame energietransitie speelt sociale inclusie een cruciale rol.
 - De energietransitie, het beleid, de projecten en de interventies weerspiegelen de diversiteit in de samenleving en erkennen de behoeften van iedereen.



Doelgroepen

We werken met en ten gunste van de volgende 5 doelgroepen: Vrouwen, Beleidsmakers, Werkgever, Kennispartners en Publiek. De door ons gehanteerde omschrijving van deze doelgroepen en de onderverdeling in subgroepen is opgenomen in het Meerjarenbeleidsplan. (Creusen and Feenstra, 2021)

Zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan ambiëren we impact te maken op de verschillende doelgroepen, samengevat in de onderstaande tabel,

Doelgroep	Vrouwen	Beleidsmakers	Werkgevers	Kennispartners	Publiek
-----------	---------	---------------	------------	----------------	---------

Doel

Doel	Vrouwen	Beleidsmakers	Werkgevers	Kennispartners	Publiek
Instroom	●			●	●
Doorstroom	●●	●●●	●●●	●●	
Zij-Instroom	●●●	●●	●●●	●	
Uitstroom	●●●	●●	●●●	●	
Data		●●●	●●●	●●●	

Tabel Doelgroepen en impact (Bron: Meerjarenbeleidsplan 75inQ). Omljnd zijn de prioriteiten in 2022

NB Data over uitstroom, doorstroom en zij-instroom in de energiesector zijn niet beschikbaar in Nederland (Feenstra and Creusen, 2021; Jongen and Merens, 2019).

De impact van de projecten ontwikkeld in 2022 is gericht op de volgende doelgroepen:

Doelgroep	Vrouwen	Beleidsmakers	Organisaties	Kennispartners	Publiek
-----------	---------	---------------	--------------	----------------	---------

Instrument

Instrument	Vrouwen	Beleidsmakers	Organisaties	Kennispartners	Publiek
Onderzoek		●●●	●●	●●●	●●
Community	●●●	●	●●	●	●
GENDEX	●	●●●	●●●	●●	●●
Conferentie	●●●	●●●	●●●	●●●	●●
Advies	●●	●●	●●	●●	

Tabel 2: De projecten en ambities zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan, omljnd zijn de prioriteiten in 2022



Strategisch Stappenplan 2022

In 2022 werken wij in lijn met het Meerjarenbeleidsplan 75inQ (Creusen and Feenstra, 2021) aan de strategische instrumenten en projecten uit onderstaande tabel, afkomstig uit het Meerjarenbeleidsplan.

Waar 2021 in het teken stond van het bouwen van de organisatie, leggen we in 2022 de focus op **fondsenwerving, onderzoek** en **instrumentontwikkeling**.

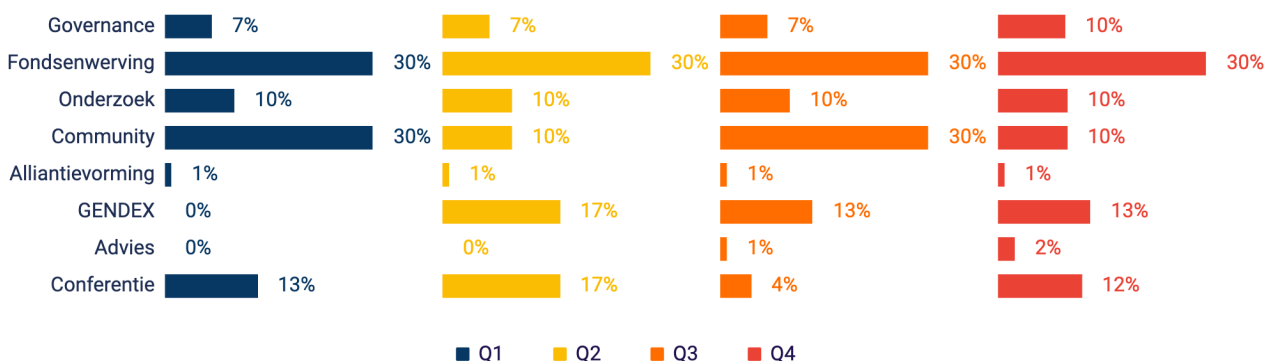
De instrumenten worden in dit jaarplan kort omschreven en de projecten worden binnen de kaders van dit plan uitgewerkt in separate projectplannen.

	2021	2022	2023	2024
Focus	Organisatie	Instrument ontwikkeling	Impact	Impact
Organisatie				
<i>Governance</i>	○○○	○		
<i>Fondsenwerving</i>	○○	○○○	○○	○
Instrument				
Onderzoek	○○	○○○	○○○	○○○
Community	○	○○	○○○	○○○
<i>Alliantievorming</i>		○	○○	○○○
GENDEX		○○○	○○○	○○○
Advies		○	○○	○○○
Conferentie		○○○	○○○	○○○

Tabel: Strategisch Stappenplan projectorganisatie 75inQ (Bron:Meerjarenbeleidsplan Stichting 75inQ 2021-2024)



Voor het boekjaar 2022 betekent dit dat de aandacht van het dagelijks bestuur per kwartaal wordt verdeeld volgens de onderstaande indicatie.



2022	Q1	Q2	Q3	Q4
Governance	28	28	28	40
Fondsenwerving	124	124	124	124
Onderzoek	41	41	41	41
Community	124	41	124	41
Alliantievorming	4	4	4	4
GENDEX		70	55	55
Advies			4	10
Conferentie	55	70	18	50

Tabel: Strategisch Stappenplan 2022; Inschatting uren Dagelijks Bestuur 2022 per kwartaal



Governance

1. Stichting 75inQ

In 2022 wordt de oprichting van de stichting en het inrichten van de governance afgerond. De benodigde documentatie zal in lijn met de eisen van het CBf (CBF, 2020) en de gevolgen van de WBTR (Rijksoverheid, 2021) opgesteld en afgerond worden en daar waar gewenst gepubliceerd op de website van 75inQ.

KPI's.

Bestuur

Het bestuur ziet toe op de ontwikkeling, goedkeuring en publicatie van de documenten volgens het vergaderschema opgenomen in het onderstaande overzicht.

Kwartaal		Reglement
Q1		
Huishoudelijk reglement vaststellen	Secretaris	Huishoudelijk Reglement
Directiereglement vaststellen	Secretaris	Huishoudelijk Reglement
Jaarrekening goedkeuren met accountantsverklaring	Penningmeester	Statuten
Jaarverslag goedkeuren en publiceren	Secretaris	Statuten en CBF
Q2		
Benoemings agenda	Voorzitter	Huishoudelijk Reglement
Vicevoorzitter aanwijzen	Voorzitter	Huishoudelijk Reglement
Vertrouwenspersoon aanwijzen	Bestuur	Huishoudelijk Reglement
Q4		
MOU Bestuurdersbeloning	Penningmeester	MOU
Meerjarenbeleidsplan vaststellen en publiceren	Dagelijks bestuur	Huishoudelijk Reglement
Jaarplan vaststellen en publiceren	Secretaris	Huishoudelijk Reglement
Vergaderingen vastleggen volgend jaar	Secretaris	
Begroting goedkeuren en publiceren	Penningmeester	CBF
Benoeming externe accountant	Penningmeester	Huishoudelijk Reglement



Raad van Advies

De Raad van Advies komt elk kwartaal bij elkaar op initiatief van het dagelijks bestuur en voorziet het Dagelijks Bestuur van gevraagd en ongevraagd advies.

Een Huishoudelijk Reglement voor de RvA wordt in 2022 opgesteld en in overleg met het Dagelijks Bestuur en de leden van de Raad van Advies goedgekeurd en gepubliceerd.

Dagelijks bestuur

Het Dagelijks Bestuur van de stichting wordt uitgevoerd door Anouk Creusen als operationeel directeur en Marielle Feenstra als wetenschappelijk directeur. Het Dagelijks Bestuur wordt in de uitvoering van haar taken ondersteund door inhuur derden op freelance basis als de financiën dit toelaten.

Instrumentontwikkeling

2. Ontwikkeling Toolkit GENDEX & GAME

Op basis van het wetenschappelijk werk van dr. Marielle Feenstra wordt een meetinstrument ontwikkeld: de GENDEX. Deze Gender en Energy Index wordt gepresenteerd als interventieplan met best methods om diversiteit te meten en te verbeteren binnen de energiesectoren en daarmee de factoren die ongelijkheid in stand houden te adresseren

In 2022 onderzoeken we de mogelijkheden van financiering om de GENDEX te ontwikkelen. Dit kan middels een onderzoekssubsidie of projectinvestering. De wens onafhankelijk te blijven is overheersend en creëert een spanningsveld op het inzetten van commerciële partijen, om deze reden wordt suppletie aangevraagd bij een onafhankelijke partij.

3. Trainingen en seminars verzorgen

De kansen om impact te maken binnen de energietransitie en gendergelijkheid zijn nu groot. In 2019 heeft de SER het advies: meer diversiteit in de top uitgebracht (SER, 2019)³; waardoor ook grote bedrijven op zoek zullen moeten naar onze doelgroep, dit zijn nieuwe en grote partners.

Samenwerken met andere aanbieders, coaches, experts, en loopbaanprofessionals geeft ons een bredere expertise. De roep om het versnellen van de transitie naar duurzame energie en de daarbijbehorende arbeidsmarkt vraagstukken leggen het gebrek aan gendergelijkheid anno 2021 bloot.

De volgende projecten worden in 2022 geïnitieerd en doorontwikkeld met externe inhuur op basis van no cure no pay.

- Online Offline Coaching Seminars met Herzien (Christianne Wilmink)
- UNESCO scholen game met 4D Serious Gaming (Harriet van Asperen)
- Women in leadership programma in samenwerking met ECWO³

³ ECWO: Erasmus Centre for Women and Organisations



4. Community 75inQ

De community van 75inQ is het zakelijke netwerk van vrouwen aan de knoppen van de energietransitie met als doel via gerichte netwerken de doorstroom en zij-instroom van vrouwen in de energietransitie te bevorderen.

De community is in 2020 ontstaan en in 2021 overgegaan naar een online platform; Powerbank. Het operationele onderhoud en de groei van dit netwerk liggen sinds de oprichting van 75inQ bij Anouk Creusen.

Inkomsten genereren

5. Fondsenwerving

- **Suppletie aanvragen bij Instituut GAK**

Om de productontwikkeling rondom de GENDEX te financieren zijn extra fondsen nodig. Een deel van de benodigde suppletie zal worden aangevraagd bij Instituut GAK op basis van de exploitatiebegroting voor 2022. Om onafhankelijk te kunnen blijven van marktpartijen wordt voor deze ontwikkeling geen commerciële sponsoring gezocht.

- **Crowdfunding-actie Community**

Om de community in opbouw van inkomsten te voordien en de kosten te dekken zal in 2021 en in 2022 door middel van crowdfunding ingezet worden op betalende leden.

- **Vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven**

In 2022 wordt een plan gemaakt en uitgevoerd om steunfondsen aan te gaan schrijven. We doen dat als aspirant lid van Goede Doelen Nederland.

Daar ruimen we 0.3 FTE voor in (500 uur) aangevuld met externe inhuur 200 uur.

- **Sponsorovereenkomsten ontwikkelen en afsluiten**

In 2022 onderzoeken we de mogelijkheden van sponsoring.

De wens onafhankelijk te blijven is overheersend en creëert een spanningsveld op het inzetten van commerciële partijen.

6. Diensten leveren in de vorm van advies en onderzoek

Stichting 75inQ biedt kennis en kunde in de vorm van advies en onderzoek.

Marielle Feenstra | 75inQ is als wetenschappelijke directeur verbonden aan de stichting en zet zich in voor de acquisitie van onderzoeksopdrachten. In 2021 heeft dit geresulteerd in 3 betaalde opdrachten voor de Topsector Energie, Atria en de Asian Development Bank. Ook is 75inQ partner geworden in 3 onderzoeksconsortia in 3 projectvoorstellen ingediend: 1 voor NWO financiering en 2 projectproposals voor de Horizon Europe Just Transitions call.



Aan de toezichhoudende bestuurders wordt gevraagd hun eigen netwerken in te zetten voor het genereren van opdrachten.

Alliantievorming

7. Samenwerkingsverbanden met partners

De initiatiefnemers zijn goede netwerkers en hebben diepgaande kennis van de doelgroepen en de marktpraag. Het momentum rondom diversiteit is maatschappelijk aanwezig en het draagvlak groeit.

Vanuit de overtuiging dat het bereiken van de missie gebaat is bij verbindend leiderschap worden daar waar mogelijk allianties gevormd, wordt samen opgetrokken en worden partnerschappen bekrachtigd met zowel commerciële als publieke partijen.

Impact

8. Organisatie van Conferentie Women in Energy

De stichting is gedreven door een missie en wordt geleid door experts en ervaringsdeskundigen. Om impact te maken houden wij het grotere belang van 'alle hens aan dek' in zicht. Samen met organisaties die zich inzetten voor versnelling op het gebied van gendergelijkheid en energie organiseren we in 2022 een groot evenement met en voor werkgevers, werknemers en beleidsmakers actief op het gebied van de energietransitie met de ambitie zowel de community daarmee te betrekken en te bedienen als systemische verandering op de kaart te zetten.



Instrumenten

Impact maken we door het ontwikkelen van instrumenten en uitvoeren van projecten en de impact te meten.

Onze instrumenten en projecten zijn gebaseerd op de interventies zoals beschreven in de verandertheorie opgenomen in het Meerjarenbeleidsplan..

In onderstaande tabel wordt zichtbaar wat de ambities van de projecten zijn en waarop de focus zal liggen in het jaar 2022.

Doelgroep	Vrouwen	Beleidsmakers	Organisaties	Kennispartners	Publiek
Instrumenten					
Onderzoek		● ● ●	● ●	● ● ●	● ●
Community	● ● ●	●	● ●	●	●
GENDEX	●	● ● ●	● ● ●	● ●	● ●
Conferentie	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ●
Advies	● ●	● ●	● ●	● ●	

Tabel 2: De projecten en ambities zoals beschreven in het Meerjarenbeleidsplan, omlind zijn de prioriteiten in 2022



Toolkit GENDEX© & SERIOUS GAME

Doel

De GENDEX© heeft als doel het transformeren van publiek en privaat beleid op het gebied van gender & energie door de intersectie tastbaar en meetbaar te maken en best methods gericht toe te kunnen passen.

Om de ongelijke spreiding en de daarmee gepaard gaande gemiste kansen op het gebied van innovatie en gelijkwaardigheid aan te pakken, is het van belang deze binnen de energiesector onder de aandacht te brengen door middel van:

- Het bevorderen van **inzicht in de noodzaak**, voorwaarden en kansen van **diversiteit**.
- Het bevorderen samenhangend beleid om diversiteit te meten en verbeteren voor toegang, talentontwikkeling en een diverse vertegenwoordiging en het vergroten van het aandeel van vrouwen in alle lagen van de organisatie.

Instrument

We ontwikkelen een toolkit (Gender & Energy Index: GENDEX© & GAME) om om vanuit een wetenschappelijk onderbouwde aanpak **gendergelijkheid** diversiteit te **meten** en te **verbeteren** binnen de energiesectoren terwijl we **inzichtelijk** maken hoe de **toegang tot duurzame energie** bijdraagt aan het vergroten van gendergelijkheid en sociale rechtvaardigheid.

Op basis van het wetenschappelijke werk van Mariëlle Feenstra, wetenschappelijk directeur van 75inQ creëren we een serie producten waarmee we op een toegankelijke manier kennis en interventies aan kunnen bieden aan organisaties opererend binnen de energiewereld.

De GENDEX presenteren we in de vorm van een index en een Serious GAME waarmee we het meetinstrument in een drempelverlagend in kunnen zetten om inzicht te vergroten.

Impact

Met deze toolkit agenderen we het onderwerp, de problematiek en de oplossingen om te komen tot een diverse en inclusieve organisatie.

Op basis van de door ons ontwikkelde toolkit in de vorm van een meetinstrument (GENDEX©) creëren wij bewustwording en delen we kennis en best practices. We zetten de Executive Boardroom Game in om op een toegankelijke wijze deze kennis beschikbaar en tastbaar te maken binnen de sectoren in de energietransitie met een arbeidstekort.

We faciliteren samenhangende beleidsontwikkeling op basis van de ontwikkeling van een meetinstrument (GENDEX©) waarmee organisaties kennis en inzicht vergaren met betrekking tot het gender sensitief maken van de eigen organisatie en het daarop afstemmen van het beleid.



Er zijn geen data (Chaumont et al., 2021), dus die gaan we verzamelen met behulp van de GENDEX©.

Doelgroepen

Met de toolkit bereiken we de volgende doelgroepen: beleidsmakers, organisaties en kennispartners.

Aan de hand van het framework bieden we deze organisaties de **kennis** en **praktische handvatten** om meetbare impact te maken op het gebied van **diversiteit** en onderwijs af te stevenen op een **rechtvaardige en inclusieve energietransitie**.

Onderscheiding

De meetinstrumenten die vanuit verschillende invalshoeken rapporteren over diversiteit.

Deze bestaande indices zich richten op het meten en rapporteren van diversiteit, richt 75inQ zich op de **gevolgen** van deze resultaten voor de transitie naar duurzame en rechtvaardige energiesystemen, op het kruispunt van gendergelijkheid en energie..

De volgende indices zijn van grote waarde en dienen als input voor de Gender & Energy Index: GENDEX© maar meten veelal **buiten** de sectoren die relevant zijn voor de **energietransitie**.

1. Monitor Talent naar de Top

Talent naar de Top is een stichting met een maatschappelijke doelstelling voor meer divers talent in de (sub)top. Organisaties zijn aangesloten via aangesloten via de Charter. Jaarlijks brengt de stichting een rapportage uit waarin **de organisaties die de Charter ondertekend hebben gemonitord** worden.

Het doel van het Charter Talent naar de Top is een hogere instroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent in topfuncties. Deelname aan het charter is vrijwillig, maar niet vrijblijvend.

Charterondertekenaars committeren zich aan duidelijk meetbare doelstellingen en laten zich elk jaar monitoren op de behaalde resultaten door de onafhankelijke Commissie Monitoring Talent naar de Top. Sinds 2008 hebben in totaal 276 organisaties het charter ondertekend. De Monitor Talent naar de Top 2020 toont de stand van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars ultimo 2020 en beschrijft de inspanningen die charterorganisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top in hun organisatie te stimuleren. Op basis van de monitor worden ook aansprekende voorbeelden gepresenteerd die andere organisaties kunnen inspireren.

Een **klein deel** van de aangesloten organisaties is actief binnen de **energietransitie**.

2. Female Board Index©

De FBI is een onderzoek van prof. dr. Mijntje Lückerrath-Rovers van TIAS School for Business and Society/Tilburg University (Lückenrath, 2021). Met het voornemen van het kabinet om een ingroeiquote van te voeren van minimaal 30% voor de rvc van Nederlandse **beursgenoteerde bedrijven**, is het relevant de feitelijke situatie bij de beursgenoteerde bedrijven in 2019 en 2020 afzonderlijk te beschrijven.

De FBI geeft sinds 2007 jaarlijks een overzicht van vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij alle Nederlandse nv's die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam.



Een **zeer klein** deel van deze beursgenoteerde organisaties is actief binnen de **energietransitie**.

3. Bedrijvenmonitor Topvrouwen

De Bedrijvenmonitor Topvrouwen wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen. De **laatste** monitor is uitgebracht in 2020 (Pouwels and van den Brink, 2021) en reflecteert op zeven jaar monitoren van het wettelijk streefcijfer, geeft een langjarig beeld van de ontwikkelingen en kijkt vooruit in aanloop naar de nieuwe wet voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven (Min OCW, 2020).

4. Nederlandse Inclusiviteit Monitor

De Nederlandse Inclusiviteits Monitor (NIM) wordt mogelijk gemaakt door het Nederlandse bedrijfsleven op initiatief van ADG dienstengroep. Het doel van het fonds is om via wetenschappelijk onderzoek concrete tools te ontwikkelen om organisaties te helpen de integratie van verschillende **culturele** groepen te bevorderen.

5. Equileap

Equileap is een onafhankelijke, gespecialiseerde dataprovider met een breed scala aan genderstatistieken met als doel investeerders in staat te stellen betere investeringsbeslissingen te nemen met data over gelijkheid op de werkvloer. Jaarlijks brengt Equileap een rapport (Equileap, 2021) uit met daarin een ranking van de top 100 nederlandse bedrijven.

6. Emancipatiemonitor

De Emancipatiemonitor van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) bevat de resultaten van tweejaarlijks onderzoek naar de emancipatie van vrouwen in Nederland. Aan de hand van de meest actuele gegevens over de positie van vrouwen en mannen brengt ook deze de stand van het emancipatieproces in kaart (van den Brakel et al., 2020).



Ontwikkelingsplan

Het ontwikkelen van de **Gender & Energy Index: GENDEX**© ligt aan de basis van de door 75inQ geambieerde instrumentontwikkeling en heeft daarom prioriteit.

Om de productontwikkeling rondom de GENDEX te financieren zijn extra fondsen nodig. Een deel van de benodigde suppletie zal worden aangevraagd bij Instituut GAK op basis van de exploitatiebegroting voor 2022. Om onafhankelijk te kunnen blijven van marktpartijen wordt voor deze ontwikkeling geen commerciële sponsoring gezocht.

Op basis van de GENDEX kan de ontwikkeling van de GAME ingezet worden.

2022	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Ontwikkeling GENDEX op basis van wetenschappelijk onderzoek		40			40
Testen MKB			10		10
Testen Beursgenoteerd bedrijf			10		19
Testen Beleid			10		10
Aanpassing en inrichting GENDEX				20	20
Plan Implementatie samen met GAME				15	15
Ontwikkeling GAME op basis van GENDEX		30			30
Testen MKB binnen community			10		10
Testen Beursgenoteerd bedrijf			10		10
Testen Beleid			5		5
Aanpassing en inrichting GAME				20	20
Totaal aantal uren directie		70	55	55	180
Ontwikkelkosten directie		€3,451	€2,721	€2,721	€8,894
Totaal aantal uren extern		80	80	200	360
Ontwikkelkosten externe inhuur		€3,500	€3,500	€8,750	€15,750
Ontwikkelkosten materiaalontwerp		€2,000	€5,000	€10,000	€17,000
Totaal		€8,951	€11,221	€21,471	€41,643



Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor het creëren en testen van het instrument is beschikbaar in een projectplan.

Community

Doel

We creëren een deze veilige en zakelijke omgeving waarbinnen we vrouwen en organisaties samenbrengen, kennis delen en actief aansluiten op arbeidsmarktontwikkelingen ter bevordering van de zelfredzaamheid, doorstroom en zij instroom, en het voorkomen van uitstroom van vrouwen in de energietransitie.

Om de **uitgesproken opvattingen en sociale normen** die invloed hebben op de keuzes van mannen en vrouwen ten aanzien van onderwijs, loopbaan en zorg aan te pakken is het van belang om vanuit verschillende perspectieven actief verandering in gang te gaan zetten op de volgende knelpunten:

1. **Ingesleten beeldvorming** van werkgevers, selectieteams en (potentiële) kandidaten en onbewuste keuzes van werkgevers of een bewuste keuze van werkgevers wegens onbekendheid met de ondervertegenwoordigde groep
2. **Onbewuste patronen/biases** van werkgevers in sollicitatieprocedures,
3. De voordelen van **het old-boys network** van mannen en de mechanismen die werken voor **vrouwen** binnen professionele netwerken,
4. **Vooroordelen** over vrouwen en hun capaciteiten in de energiesector
5. Het ontbreken van **effectieve zakelijke netwerkcontacten** om carrièrestappen te kunnen maken.

Instrument

We bouwen aan een **effectief zakelijke netwerk** en netwerkcontacten van vrouwen die nodig zijn voor zelfredzaamheid om doorstroom te bevorderen en het voorkomen van uitstroom.

Deze community gebouwd worden rondom de volgende principes gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek.

- De dynamiek van netwerken voor vrouwen die carrière willen maken (Martens, 2020)⁴ is gerelateerd aan de fase van de carrière waarin iemand zich bevindt. Er is niet één route naar

⁴De netwerk-kikker wakker kussen : Vrouwen en hun netwerk: De betekenis van netwerken in relatie tot de carrière van hoogopgeleide vrouwen(Martens, 2020)



succes en niet één netwerk dat behulpzaam is. Een netwerk is **flexibel en kan veranderen** en het telkens aangaan van **nieuwe banden** helpt om stappen te zetten in bepaalde fases.

- De carrierefases zoals gedefinieerd door Avivah Wittenberg-Cox (Wittenberg-Cox, 2016) dienen als kaders voor het inrichten van het aanbod en de opzet van de netwerkorganisatie. Om op korte termijn impact te maken richt de eerste ontwikkelfase van de community zich op de groep vrouwen 45+.
- Vrouwelijke professionals hebben profijt van **door vrouwen geleide netwerken** (Gewin, 2018). We streven naar een organisatiestructuur die actief geleid wordt door vrouwelijke professionals uit de community in samenwerking met de directie van 75inQ.
- Het leiden van een **professionele organisatie** met een breed gedragen maatschappelijk doel is werk (Rodsky, 2020), we streven ernaar om de operationele ondersteuning van het Community bestuur vanuit 75inQ te financieren.
- Netwerken voor en door vrouwelijke professionals zijn een belangrijke aanvulling op de bestaande professionele en **'old-boys' netwerken** (Marcus, 2018). We sluiten aan waar het kan en werken samen waar mogelijk met bestaande netwerken en organisaties om verbanden te creëren en impact te vergroten. Door **samenwerking** met externe partijen **verbinden** we de leden van de community met de arbeidsmarkt door middel van samenwerking met Sustainable Talent, andere netwerken zoals SER Topvrouwen en branche netwerken zoals de IRO.
- Om een netwerk effectief te laten zijn voor vrouwen is het van belang dat er binnen het grotere geheel, kleinere **'inner circles'** bestaan (Uzzi, 2019; Yang et al., 2019). Om dit te kunnen faciliteren bouwen we een online netwerkomgeving waar leden elkaar kunnen vinden.
- Als het uiteindelijke doel van inspanningen op het gebied van genderdiversiteit is om organisaties op te bouwen waarin werknemers samenwerken en evolueren als professionals zonder rekening te houden met gender, laten we ons dan concentreren op **de relaties zelf**. (Carboni et al., 2019)

Impact

De impact die gemaakt wordt door het actief leiden van de zakelijke community is af te lezen aan de activiteit van haar leden. We rapporteren de groei van het ledenaantal en monitoren de activiteit en participatie van de leden tijdens netwerkevenementen.

Doelgroepen

Met de community bereiken we allereerst ervaren professionele vrouwen die actief zijn of de ambitie hebben actief te worden binnen de sectoren in de energietransitie. We streven naar verbinding met de arbeidsmarkt en zetten in op samenwerking met partners.

Onderscheiding

Om de energietransitie te versnellen en vrouwen binnen deze sectoren door te laten stromen is een netwerk nodig van vrouwen aan de knoppen van de energietransitie. Er bestaan meer dan 600 formele en informele netwerken waarin vrouwen zich verenigen. Rondom de energietransitie zijn er een klein



aantal netwerken actief, vaak lokaal georganiseerd of onderdeel van ondernemersinitiatieven en stichtingen.

We zoeken samenwerking met deze netwerken met de ambitie elkaar te versterken en onderscheiden ons door de positie binnen stichting 75inQ als instrument om de missie en visie te bereiken. de ontwikkeling van een eigen online platform en de ambitie de operationele ondersteuning vanuit 75inQ te financieren.

Ontwikkelingsplan

2022	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Ontwikkeling programma en activiteiten aanbod					
Ontwikkeling samenwerkingsverbanden om doorstroom te faciliteren.	40	10	10	10	70
Aansluiting zoeken bij de behoefte van energiesector om te voorzien in geschikte kandidaten om aan het per 2022 ingestelde quotum in RvC en RvT te kunnen voldoen.		10	30	10	50
Ontwikkeling samenwerkingsverbanden om arbeidstekorten tegen te gaan (Sustainable Talent, IRO, iTanks).	40		12		52
Dataverzameling initiëren binnen de energiesectoren en overheidsinstanties om als benchmark te dienen de tekorten en voortgang te kunnen monitoren.			40		40
Ontwikkeling Netwerkorganisatie					
Ontwikkeling platform omgeving	20	10	22	10	62
Aanwas community verzekeren	24	11	10	11	56
Totaal aantal uren directie	124	41	124	41	330
Ontwikkelkosten directie	€6,113	€2,021	€6,113	€2,021	€16,269
Totaal aantal uren extern	40	100	80	80	300
Ontwikkelkosten externe inhuur	€1,750	€4,375	€3,500	€3,500	€13,125
Ontwikkelkosten platform	€0	€4,000	€1,500	€1,500	€7,000
Totaal	€7,863	€10,396	€11,113	€7,021	€36,394

Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor het creëren en testen van het instrument is beschikbaar in een projectplan.





Advies en Onderzoek

Doel

Op basis van de aanwezige en ontwikkelde kennis en methodieken leveren we advies aan opdrachtgevers binnen de private en publieke sectoren.

We adviseren over de gehele breedte van het spectrum Gender & Energie van de bestuurskamer tot in de huiskamer.

Dit doen we door onze eigen kennis en het brede netwerk van kennispartners en onderzoekers in te zetten en samen te werken in allianties waar mogelijk. Deze adviesfunctie vervullen we gevraagd via betaalde opdrachten en ongevraagd via debat beïnvloeding en eigen publicaties.

We onderzoeken de oorzaken en gevolgen van de intersectie Gender & Energie, analyseren systemische blokkades en ontwikkelen initiatieven die gendergelijkheid bespoedigen. Dit doen we door onze eigen kennis en het brede netwerk van kennispartners en onderzoekers in te zetten en samen te werken in allianties en onderzoeksprojecten waar mogelijk.

Ook zullen wij in opdracht onderzoeken uitvoeren voor derden rond het thema gender en energietransitie.

Onderscheiding

75inQ is in 2020 opgericht als expertisecentrum Gender & Energie, met als missie om door het bevorderen van diversiteit in de energiesector, de transitie naar een duurzaam en rechtvaardig energiesysteem te versnellen.

75inQ voert onafhankelijk toegepast onderzoek uit voor nationale en internationale opdrachtgevers, zowel publieke instellingen als opdrachtgevers uit de private sector. 75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (SDG's) en werkt aan de intersectie van SDG7 (Duurzame Energie) en SDG5 (Gendergelijkheid). Ons onderzoek heeft tot doel een grote bijdrage te leveren aan de besluitvormingsprocessen van onze opdrachtgevers. 75inQ is aspirant lid van Goede Doelen Nederland met als streefdoel te kwalificeren voor het CBF keurmerk en ANBI status aan te vragen in 2022.



Ontwikkelingsplan

2022	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Totaal aantal uren directie	41	41	41	41	164
Arbeidskosten wetenschappelijke directie	€2,021	€2,021	€2,021	€2,021	€8,085
Totaal aantal uren extern	100	100	100	100	400
Externe inhuur onderzoekers	€4,375	€4,375	€4,375	€4,375	€17,500
Vormgeving publicaties	€2,000	€2,000	€2,000	€2,000	€8,000
Totaal	€8,396	€8,396	€8,396	€8,396	€33,585

Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor de onderzoek en advies wordt uitgewerkt in vraaggestuurde offertes die ter goedkeuring aan het bestuur worden voorgelegd.



Conferentie

Doel

Om het onderwerp Gender & Energie in alle breedte en diepte op de kaart te zetten genereren we aandacht en momentum door het initiëren en organiseren van een conferentie.

Impact

We ambiëren hiermee het werkveld en beleidsmakers te informeren op basis van wetenschappelijke kennis en ervaring, de community bij elkaar en vooruit te helpen en maatschappelijk draagvlak te creëren. We werken zoveel mogelijk samen met impact partners waar mogelijk.

Doelgroepen

Vrouwen

- Community leden/ powerwijven / stroomstoten / etc
- Executive search
- Loopbaanadvies
- Werkgevers ontmoeten
- 75inQ bestaat 1 jaar! = lancering
- Kennis en inhoud delen over zowel energietransitie, inclusie en diversiteit
- Clubgevoel clublounge members only
- Workshops voor verschillende loopbaanfases

Werkgevers

- Toegang tot talent
- Toegang tot kennis
- Toegang tot Searchbureaus op de beurs
- Game
- Marketing / branding
- Gaaf voor werknemers
- Brancheverenigingen
- Ceo level van grote energietransitie spelers

Beleidsmakers

- Kennis
- Netwerk
- podium
- RVO, ministeries, WRR,
- politiek
- Platform, verbinding met werkveld

Kennispartners

- Platform voor kennisdeling met het werkveld
- TU Delft, Erasmus, UVA, Drift
- Hogescholen
- Studenten



Onderscheiding

We onderscheiden ons door te zoeken naar samenwerking en verbindend leiderschap.

De organisatie van de Women & Energy conferenties wordt door verschillende partijen op verschillende schaal opgepakt. We streven naar samenwerking met een breed spectrum van stakeholders om de thema's van verschillende kanten te belichten.

In 2021 is in samenwerking met The Green Feather en Brandmarion het initiatief ontstaan deze conferentie te gaan organiseren.

Ontwikkelingsplan

2022	Q1	Q2	Q3	Q4	Totaal
Totaal aantal uren directie	55	70	18	50	193
Arbeidskosten directie	€2,712	€3,451	€887	€2,465	€9,515
Totaal aantal uren extern	100	100	100	100	400
Externe inhuur onderzoekers	€4,375	€4,375	€4,375	€4,375	€17,500
Vormgeving publicaties	€2,000	€2,000	€2,000	€2,000	€8,000
Totaal	€9,087	€9,826	€7,262	\$9,040.00	€35,215

Projectplan

De uitwerking van de projectkosten voor de organisatie van de conferentie is beschikbaar in een projectplan.



Inkomsten en fondsenwerving

Inkomsten zullen wij ontvangen via drie stromen: opdrachten, fondsenwerving en donaties.

Inkomsten uit betaalde opdrachten:

- Diensten leveren in de vorm van advies en onderzoek
- Diensten leveren vanuit de GENDEX
- Samenwerkingsverbanden met partners sluiten volgens marktconforme condities
- Trainingen en seminars verzorgen tegen commerciële prijzen

Inkomsten uit fondsenwerving:

- Een crowdfunding-actie starten
- Vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven,
- Een suppletie aanvragen bij Stichting GAK

Inkomsten uit donaties:

- Sponsorovereenkomsten afsluiten.
- Contributie instellen voor de community
- Bijdragen van bezoekers aan onze evenementen en congres



Bestuurlijke zaken

Statuten

De statuten van de Stichting 75inQ worden gepubliceerd op de website van 75inQ.

KVK en RSIN

De Stichting 75inQ is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer KVK 81 88 37 22 RSIN 862257025.

Bestuur

Het bestuur (SB)

Het bestuur van de stichting als bedoeld in artikel 4 van de Statuten en bestaat uit tenminste 3 niet-uitvoerende leden

Niet-uitvoerende bestuurders

- | | | |
|------------------|----------------------------|--------------------------|
| • Voorzitter | Marsha Wagner | voorzitter@75inq.com |
| • Penningmeester | Liesbeth Tuininga-Muilwijk | penningmeester@75inq.com |
| • Secretaris | Sjoerd Kluiving | secretaris@75inq.com |

Het Dagelijks Bestuur (DB)

De uitvoerende leiding van de stichting (directie)

Uitvoerende bestuurders

- | | | |
|------------------------------|-------------------|--|
| • Uitvoerend Directeur | Anouk Creusen | Anouk@75inq.com |
| • Wetenschappelijk Directeur | Marielle Feenstra | Marielle@75inq.com |

Het Algemene Bestuur (AB)

Vergadering van SB+DB

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid volgt de richtlijnen van het CBF (Commissie Wijffels, 2020) en wordt jaarlijks herzien en vastgesteld door het bestuur.

In een Memorandum of Understanding legt het bestuur jaarlijks de afspraken rondom beloning van de directieleden vast.



Huishoudelijk Reglement

Het Huishoudelijk Reglement is onafscheidelijk van de statuten van de stichting 75inQ.

Het Huishoudelijk Reglement is een uitwerking van de statuten en daaraan ondergeschikt.

Het Huishoudelijk Reglement wordt jaarlijks herzien door het bestuur en gepubliceerd op de website van 75inQ.

Directiereglement

De taken en bevoegdheden van de directie (dagelijks bestuur, DB) worden vastgelegd in een directiereglement. Er kunnen taken van het bestuur worden gedelegeerd aan de directie, het bestuur (SB) blijft echter te allen tijde aansprakelijk.

Het directiereglement wordt gepubliceerd op de website van 75inQ.

Jaarplan

Het jaarplan wordt jaarlijks voor 1 april gepubliceerd op de website van 75inQ.

Jaarverslag

Het jaarverslag wordt jaarlijks voor 1 juli gepubliceerd op de website van 75inQ.

Jaarrekening

De jaarrekening wordt gecontroleerd door een externe accountant en voorzien van accountantsverklaring ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur.

AVG protocol

In het kader van de AVG (zie www.kleinegoededoelen.nl/avg-voor-kleine-stichtingen) zullen wij in 2022 beginnen met het opstellen van een privacyprotocol zodat wij in 2022 voldoen aan de wettelijke regelgeving.

Klachtenregeling

In lijn met de Normstelling Erkenning Goede Doelen zullen wij in 2022 beginnen met het opstellen van een klachtenregeling en deze publiceren op de website van 75inQ.



Financieel Plan

Kaders

Er wordt getracht een balans te vinden tussen het bereiken van sociale impact en het genereren van inkomsten voor de Stichting.

In het jaarplan wordt de jaarbegroting opgenomen.

De jaarrekening wordt jaarlijks in het eerste kwartaal opgemaakt en van een accountantsverklaring voorzien door het bestuur goedgekeurd en gepubliceerd.

Ontvangen donaties, schenkingen en subsidies kunnen worden gereserveerd en zodoende naar een volgend kalenderjaar worden doorgeschoven.

Jaarbegroting 2021-2022

	2021	2022
BATEN		
Opdrachten	€30,000	€80,000
Fondsenwerving	€0	€200,000
Donaties	€0	€1,000
Totaal Baten	€30,000	€281,000
LASTEN		
Promotiekosten	€600	€1,200
Bankkosten	€173	€350
Telefoon en internet	€1,919	€4,000
Overige kantoorkosten	€7,415	€15,000
Accountants administratiekosten	€357	€700
Cursussen/seminars	€1,000	€2,000
Vakliteratuur	€310	€600
Inhuur derden	€40,000	€150,000
Verzekeringen	€0	€400
Projectkosten		€60,000
Totaal Kosten	€51,774	€234,250
Resultaat	-€21,774	€46,750



Bezoldiging

BSD score

De totale BSD score zoals berekend voor de beide bestuurders van 75inQ is 370 punten (Bruto Organisatietotaal) en valt daarmee in schaal E.

De berekening is gebaseerd op het rekenmodel 75inQ BSD score en Directiebeloning richtlijn november 2020. De aanhangsels 2 (Plug, 2020) en 3 ([Plug, 2021](#)) behorend bij het rekenblad geven de geïndexeerde kaders weer om het voor 2020 ontwikkelde rekenblad ook voor de jaren 2021 en 2022 te kunnen gebruiken.

Boekjaar

De berekening is gemaakt voor de boekjaren 2021 en 2022 en goedgekeurd door de Penningmeester van het bestuur⁵.

Bezoldiging

Bruto jaarinkomen Directie boekjaar 2021: € 88.750,- (voltijds beloning)

Bruto jaarinkomen Directie boekjaar 2022: € 90.705,- (voltijds beloning)

⁵ Interne documentatie: Directiesalaris 75inQ 2021 en 2022.pdf



Samenwerking en Partnerschappen

75inQ werkt samen met

- Herzien
- Sustainable Talent
- Talent voor Transitie
- Atria
- WO=MEN
- RVO/IEA - User TCP Gender & Energy
- Universiteit Twente
- Universiteit Delft
- Asian Development Bank
- SER Topvrouwen.nl
- RSM ECWO
- IRO

Wij zijn aangesloten bij

- Energy Switch (Economic Board Zuid Holland)
- International Energy Agency: User TCP Gender & Energy⁶
- Engager: EU Energy poverty research Network⁷
- EIGE: European Institute of Gender Equality⁸
- WO=MEN
- Goede Doelen Nederland (Aspirant lid)

Wij hebben de ambitie ons aan te sluiten in 2022 bij

- Nederlandse Vrouwenraad
- NVDE

⁶ [Gender & Energy Task – UsersTCP](#)

⁷ [ENGAGER COST |](#)

⁸ [European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality](#)



Bibliografie

- Carboni, I., Cross, R., Page, A., Parker, A., 2019. How Successful Women Manage Their Networks.
- CBF, 2020. NORMEN ERKENNINGSREGELING PER 10 NOVEMBER 2020. Commissie Normstelling Erkende Goede Doelen.
- Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., Naffah, E., 2021. ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector. Publications Office of the European Union, LU.
- Commissie Wijffels, 2020. Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties. Goede Doelen nederland.
- Creusen, A., Feenstra, M., 2021. Meerjarenbeleidsplan Stichting 75inQ.
- Equileap, 2021. GENDER EQUALITY IN THE NETHERLANDS. Equileap.
- Feenstra, M., Creusen, A., 2021. Rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Rapportage). Topsector Energie.
- Gewin, V., 2018. Women can benefit from female-led networks. Nature 566, 145–145.
<https://doi.org/10.1038/d41586-018-07878-w>
- Jongen, E., Merens, A., 2019. Vrouwen aan de top. CPB.
- Lückenrath, M., 2021. Dutch Female Board Index 2020. TIAS, Tilburg.
- Marcus, B., 2018. How Successful Women Network For Their Career And Business. Forbes.
- Martens, J.W.G.M., 2020. De netwerk-kikker wakker kussen : Vrouwen en hun netwerk. VU Amsterdam, Amsterdam.
- Min OCW, 2020. Wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen.
- Plug, M., 2021. Aanhangsel 3 bij de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties.
- Plug, M., 2020. Aanhangsel 2 bij de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties.
- Pouwels, B., van den Brink, M., 2021. Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 Zonder wet geen voortgang. Commissie Monitoring Topvrouwen, Nijmegen.
- Rijksoverheid, 2021. Gevolgen Wet bestuur en toezicht rechtspersonen voor verenigingen en stichtingen.
- Rodsky, M.H. and S.L. and E., 2020. Women are drowning in unpaid labor at home. Stop making them do it at work [WWW Document]. Fast Co. URL
<https://www.fastcompany.com/90541130/women-are-drowning-in-unpaid-labor-at-home-stop-making-them-do-it-at-work> (accessed 12.2.21).
- SER, 2019. Meer diversiteit op de werkvloer en in de top : gewoon een kwestie van doen.
- Uzzi, B., 2019. Research: Men and Women Need Different Kinds of Networks to Succeed. Harv. Bus. Rev.
- van den Brakel, M., Portegijs, W., Hermans, B., 2020. Emancipatiemonitor 2020.
- Wittenberg-Cox, A., 2016. 4 Phases of Women's Careers: Becoming Gender Bilingual. 20-First.
- Yang, Y., Chawla, N.V., Uzzi, B., 2019. A network's gender composition and communication pattern predict women's leadership success. Proc. Natl. Acad. Sci. 116, 2033–2038.
<https://doi.org/10.1073/pnas.1721438116>