

Stichting 75inQ

Meerjarenbeleidsplan 2021 - 2024

Stichting 75inQ
RSIN 862257025
KvK 81 88 37 22

Referentie	Beleidsplan Stichting 75inQ 2021-2024
Datum	December 2021
Status	Goedgekeurd
Auteurs	Anouk Creusen Mariëlle Feenstra



Inleiding

In 2021 is de Stichting 75inQ opgericht.

Dit beleidsplan heeft betrekking op de periode juli 2021 – januari 2025.

In dit beleidsplan verwoordt het bestuur de doelstellingen en de verwachte resultaten van de gezamenlijke inspanning in de genoemde periode.

Dit beleidsplan heeft als doel het globale beleid en de daarbij behorende acties in een meerjarenplan te presenteren.

Het beleidsplan is gebaseerd op een verandertheorie¹ zoals opgenomen in Bijlage 1. en geschreven volgens de richtlijnen van Kleine Goede Doelen (Partin²).

¹ De verandertheorie (Theory of Change (ToC)) is een methodologie voor planning, participatie en evaluatie die wordt gebruikt in bedrijven, filantropie, non-profit en overheidssectoren om sociale verandering te bevorderen. De verandertheorie definieert langetermijndoelen en brengt vervolgens achteruit in kaart om noodzakelijke randvoorwaarden te identificeren.

² Partin is een Nederlandse maatschappelijke brancheorganisatie die zich inzet voor de belangen van particuliere initiatieven werkzaam binnen ontwikkelingssamenwerking. Momenteel telt Partin 360 leden.



Inhoud

Inleiding	3
Visie, Missie en Doelstelling	12
Ambities	14
Waar staan we nu?	15
Arbeidsparticipatie (SDG5)	15
Toegang tot duurzame en schone energie (SDG7)	20
Arbeidsparticipatie vrouwen in de energiesector (SDG5 x SDG7)	22
Toegang van vrouwen tot duurzame energie (SDG7 x SDG5)	24
Waar willen we heen?	26
Wat gaan we doen?	28
Plan van Aanpak	32
Doelgroepen	35
Verantwoording	43
Inkomsten en Fondsenwerving	44
Kansen en Bedreigingen	45
Strategisch Stappenplan	46
Bestuurlijke zaken	53
Financieel Plan	55
Kernwaarden	57
Bibliografie	61

Bijlagen

Bijlage 1:	Verandertheorie
------------	-----------------





Visie, Missie en Doelstelling

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.

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



Betekenis

De naam van de stichting is 75inQ, uit te spreken als “Seventy-five Inc.”

Deze naam is opgebouwd uit de elementen die de missie en visie vertegenwoordigen en de onderneming uniek maken.

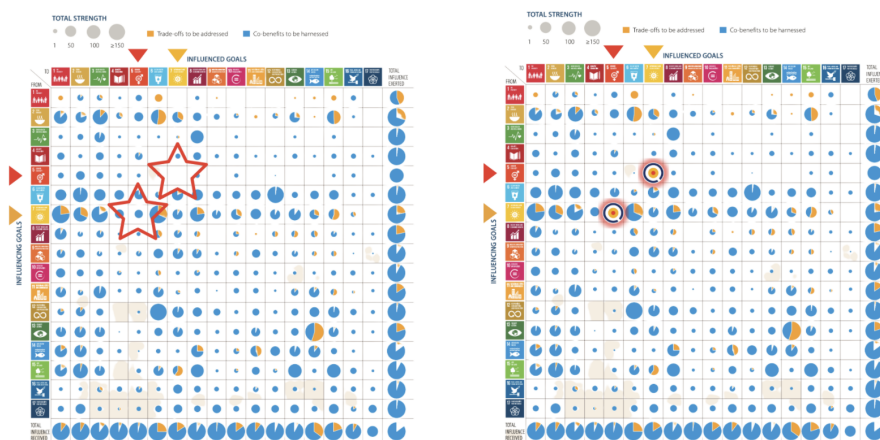


- Het cijfer 7 staat voor het door de Verenigde Naties gestelde doel nummer 7; Betaalbare en Duurzame Energie.
- Het cijfer 5 staat voor het door de Verenigde Naties gestelde doel nummer 5; Gendergelijkheid
- De letter Q staat voor de Engelse vertaling van Kwaliteit en Kwantiteit, respectievelijk “Quality” en “Quantity” waarmee we staan voor een verbetering van de kwaliteit van beslissingen door het bevorderen van de kwantiteit van vrouwen in de top.
- De letters **inQ** kunnen ook gelezen worden als de afkorting “inc.”
 - Deze afkorting staat voor “inclusiviteit” en voor “incorporatie”, beide doelen worden nagestreefd door 75inQ.
- Kleurstelling: de kleuren in het logo en zijn afgeleid van de kleuren die gebruikt worden door de Verenigde Naties voor de nagestreefde doelen 7, 5 en 17.

SDG Intersectionaliteit

We werken op het kruispunt van SDG5 en SDG7.

In onderstaande tabel waarin de bestaande kennis wordt samengevat met betrekking tot deze kruispunten wordt de rol van 75inQ zichtbaar gemaakt. (Independent Group of Scientists appointed by the Secretary-General, 2019)





Ambities

De stichting 75inQ werkt aan het versnellen van de transitie naar duurzame energie door het bevorderen van gendergelijkheid in lijn met de Duurzame Ontwikkelingsdoelen ontwikkeld door de Verenigde Naties³.

De Stichting richt zich specifiek op het samenkomen van twee van deze doelen, te weten SDG7 en SDG5; het kruispunt van de transitie naar duurzame en betaalbare energie en gendergelijkheid.

Deze doelen komen samen van de directiekamer tot in de huiskamer;

- De directiekamers binnen de energiesector worden gedomineerd door mannelijke bestuurders. (van den Brakel et al., 2020)
- De gevolgen van energiearmoede worden overheersend gedragen door vrouwen. (Straver et al., 2020)

De gender component in de energietransitie wordt verder zichtbaar wanneer het groeiende arbeidstekort en de haperende arbeidsparticipatie in de energiesectoren door een gender lens worden bekeken (Feenstra and Creusen, 2021) waardoor innovatie, slagkracht en snelheid achterblijven bij de ambities van het akkoord van Parijs te behalen en de CO2 uitstoot terug te dringen

75inQ heeft de ambitie om de energietransitie te versnellen door in te zetten op gendergelijkheid en daarmee positieve impact te maken van de bestuurskamers tot in de huiskamers.

75inQ richt zich op **arbeidsparticipatie** en **beleidsvorming**.



³ <https://unric.org/nl/duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen/>



Waar staan we nu?

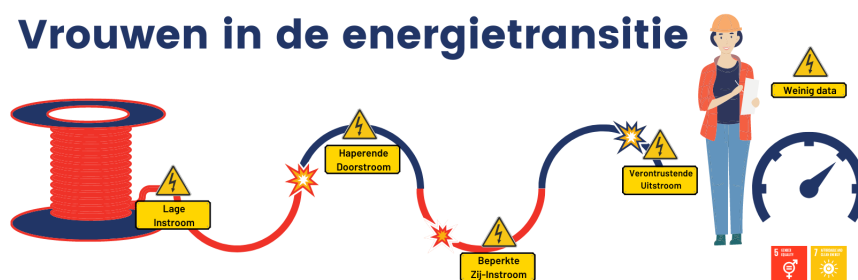
Arbeidsparticipatie (SDG5)

Het aandeel van vrouwen werkzaam in de energietransitie in Nederland van 22% blijft dramatisch achter bij de ambitie de energietransitie duurzaam te versnellen voor iedereen.

In de rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Feenstra and Creusen, 2021) worden de volgende vier observaties gemaakt over de arbeidsmarkt van de energiesector:

1. Zeer lage instroom van vrouwen
2. Hapering doorstroom van vrouwen
3. Beperkte zij-instroom van vrouwen
4. Verontrustende uitstroom van vrouwen

Vrouwen in de energietransitie



- De **directiekamers** binnen de energiesector worden gedomineerd door mannelijke bestuurders. (van den Brakel et al., 2020)
- Het aandeel van vrouwen in leidinggevende functies in de Nederlandse energiesector is lager (<23%) dan het Nederlandse gemiddelde aandeel van vrouwen in leidinggevende functies (25,9 % in 2020.) Vanaf een leeftijd van 45+ keldert de participatie van vrouwen naar slechts 16%.
- De gevolgen van **energiearmoede** worden overheersend gedragen door **vrouwen**. (Feenstra and Clancy, 2019; Kodde, 2021; Kruit et al., 2021; Straver et al., 2020)





Monitor Brede Welvaart

De Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021 beschrijft de ontwikkeling van de brede welvaart in Nederland waar mogelijk tot en met 2020. (*Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021*, 2021).

De in Nederland gemeten targets met daarbij behorende indicatoren voor SDG5 en SDG7 bevestigen het beeld van een **hoog energiegebruik**, een **laag aandeel van duurzame energie** en een **laag aandeel van vrouwen** in invloedrijke posities.

Oorzaken

- Nederland heeft een solide maatschappelijke basis van gendergelijkheid, maar deze vertaalt zich niet volledig door naar de arbeidsmarkt (Graven and Krishnan, 2018).
- Een systeem, typisch voor Nederland, dat zichzelf in stand lijkt te houden, verklaart de huidige situatie (Graven and Krishnan, 2018). Dit systeem omvat drie dimensies die niet alleen elk afzonderlijk invloed hebben, maar elkaar ook lijken te versterken:
 - a. Een **ongelijke spreiding over sectoren**, waarbij vrouwen in de meerderheid zijn in sectoren met een groot aandeel deeltijdbanen en een relatief lage bijdrage aan het bbp per FTE,
 - b. Een **ongelijke verdeling van betaald werk** en onbetaalde zorg (bijvoorbeeld zorg voor kinderen of mantelzorg) tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen nog steeds het overgrote deel van de zorgtaken op zich nemen, en waarbij een infrastructuur rondom zorgtaken vrouwen disproportioneel benadeelt, en
 - c. **Uitgesproken opvattingen en sociale normen** die invloed hebben op de keuzes van mannen en vrouwen ten aanzien van onderwijs, loopbaan en zorg.

Wet- en regelgeving

Wet Ingroeiquotum 2022

Op 28 september 2021 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen tot 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.

Het wetsvoorstel bestaat uit twee maatregelen:

- enerzijds moet de man vrouw verhouding in de raad van commissarissen van beursvennootschappen groeien naar ten minste een derde van het aantal leden mannen en een derde van het aantal leden vrouwen (het Ingroeiquotum)
- anderzijds worden grote naamloze en besloten vennootschappen verplicht om 'passende en ambitieuze' streefcijfers te formuleren voor het bestuur, de raad van commissarissen en de

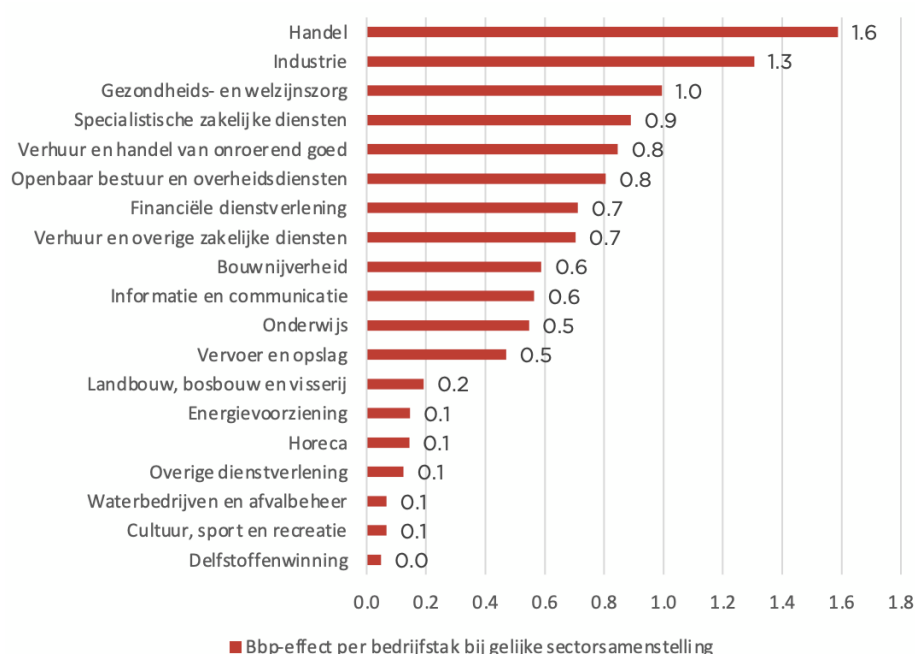


subtop, waarvoor concrete plannen moeten worden opgesteld en transparantie geldt (de Streefcijferregeling).

Op 18 oktober 2021 is in lijn met die aankondiging een ontwerp-AMvB (Min OCW, 2020) van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister voor Rechtsbescherming gepubliceerd. Deze ontwerp-AMvB wijzigt het Besluit inhoud bestuursverslag in (MinBZK, 2021a, 2021b) die zin dat grote vennootschappen worden verplicht om in hun bestuursverslag te rapporteren over de man vrouw verhouding in de top en subtop, over de zelf opgelegde **streefcijfers**, over het plan van aanpak om deze streefcijfers te behalen en over de behaalde resultaten. (Schakenbos, 2021).

Economische groei

Als met een gelijke arbeidsinzet van mannen en vrouwen de bedrijfstak samenstelling in het bbp niet verandert, resulteert vooral een bbp-toename in sectoren die nu reeds een groot aandeel in het bbp hebben. Dit zijn sectoren zoals de groot- en detailhandel, de industrie en de gezondheids- en welzijnszorg. Voor de financiële sector resulteert bij een gelijke bedrijfstaksamenstelling een plus van EUR **700 mln.** in toegevoegde waarde zoals zichtbaar in onderstaande grafiek (Witteveen et al., 2021).



Gezondheid en arbeidsparticipatie

In de literatuur worden vrouwen vaak gezien als een risicogroep voor burn-out. In veel studies zijn vrouwen degenen met hogere scores op burn-out. Dit is consistent met het beeld dat vrouwen vaak meer dan mannen gezondheidsklachten rapporteren, vooral ook vaker mentale gezondheidsklachten.



Voor hen zouden oorzaken vaak zijn gelegen in de dubbele belasting. Hiermee wordt traditioneel bedoeld op het feit dat vrouwen meer dan mannen de zorgtaken binnen het gezin op zich nemen zodra er kinderen komen, en ze die taken moeten combineren met hun werk. We zien echter ook dat vrouwen in die situatie vaker in deeltijd gaan werken. (Houtman, 2019)

Uit de Monitor Brede Welvaart blijkt dat vrouwen in 2020 iets meer dan een kwart van de posities in het **hogere management en middenkader** bezetten. Vergeleken met andere EU-landen is dit echter **weinig** (22e positie). Het aandeel vrouwelijke volksvertegenwoordigers neemt af, de trend kleurt rood. In 2020 was een derde van de Tweede Kamerleden vrouw, dit zorgt voor een middenpositie binnen de EU. (Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021, 2021).

SDG 5.5

Verzekeren van volledige en effectieve deelname van vrouwen en gelijke kansen op leiderschap op alle beslissingsniveaus in het politieke, economische en openbare leven

	Nederland		EU	Positie	Bron
SDG 5.5.1 Deel van de zetels bekleed door vrouwen in nationale parlementen en lokale overheden.					
% van de zetels dat wordt ingenomen door vrouwen op 1 februari	2020	33,3 %	2020	10 (27)	VN; VN
SDG 5.5.2 Deel van de vrouwen in leidinggevende functies					
% vrouwen in het totale aantal werkenden in management	2020	25,9 %	2019	22 (27)	CBS; Eurostat

Bron: Monitor Brede Welvaart en de Sustainable Development Goals 2021



Noodzaak voor meer diversiteit op de arbeidsmarkt

Het achterblijven van vrouwen in leidinggevende posities in Nederland heeft als gevolg dat beslissingen in organisaties gemaakt worden door een selectie van de bevolking die qua man/vrouw samenstelling **geen afspiegeling** is van de **Nederlandse bevolking**.

We weten dat genderdiversiteit bijdraagt aan betere prestaties (Hunt et al., 2018, 2015) en door de vergrijzing zal de **beroepsbevolking** kleiner worden, terwijl technologische ontwikkelingen als digitalisering en automatisering de vraag naar specialistische vaardigheden alleen maar doen stijgen. (Bughin and Hazan, 2018)

Tussen beroepsklassen zijn er aanzienlijke verschillen in het aandeel vrouwen. Naar verhouding zijn de meeste vrouwen te vinden in de klasse zorg en welzijn (81%), gevolgd door de pedagogische (73%) en dienstverlenende beroepen (66%). Het laagst zijn de percentages vrouwen in de technische en logistieke beroepen en de ICT (16% of minder). Van de managers is 26% een vrouw (van den Brakel et al., 2020). Kortom, er is ondervertegenwoordiging van vrouwen in beroepen waar wel veel kansen liggen.

Innovatie en vernieuwing

Diversiteit is belangrijk. In een wereld die zowel divers als sterk met elkaar verbonden is, presteren bedrijven en instellingen met een grotere diversiteit aan betere prestaties. De meeste organisaties, waaronder McKinsey, hebben meer werk te doen om optimaal te profiteren van de kansen die worden geboden door een meer divers leiderschapsteam. Organisaties hebben ook meer werk te doen aan hun talent pijplijn om de volgende generaties van diverse leiders op alle niveaus aan te trekken, te ontwikkelen, te begeleiden, te sponsoren en te behouden. Maar nu de voordelen van diversiteit zullen toenemen, is nu investeren het beste plan. Winnaars zullen verder naar voren komen en achterblijvers zullen verder achterop raken. (Hunt et al., 2015)

Economische voordelen: meer zelfstandigheid en een groter BBP

In opdracht van ABN AMRO Bank N.V. heeft SEO Economisch Onderzoek gesimuleerd wat de gevolgen waren geweest van een gelijke tijdsbesteding aan betaald en onbetaald werk door mannen en vrouwen (Witteman et al., 2021). **Een gelijke verdeling van het totale arbeidsvolume zorgt voor EUR 10,8 mld. meer bbp (EUR 1.051 per huishouden per jaar) en lagere (inkomens)ongelijkheid.**



Toegang tot duurzame en schone energie (SDG7)

Klimaatakkoord

Om de in Parijs gestelde doelen (UN, 2021) te halen hebben EU-lidstaten met elkaar afgesproken dat de EU in 2030 minimaal 40% minder moet uitstoten.

Nederland werkt nu nationaal aan 49% minder uitstoot. Nederland wil, als andere landen meedoen, de Europese doelstelling verhogen. Niet 40% minder uitstoot van broeikasgassen in 2030, maar 55 %. (BZK, 2020; European Parliament, 2021)

De trendmatige ontwikkeling op het gebied van verduurzaming in Nederland (2013–2020) is overwegend positief, met onder andere een toename van werkgelegenheid en investeringen in de groeiende duurzame-energiesector en het gebruik van hernieuwbare energie, en een afname van de energie-intensiteit van de economie. In vergelijking met de andere EU-landen en ten opzichte van de doelstellingen blijft Nederland voor een deel van deze indicatoren echter ver achter.

De huidige energievoorziening in Nederland is nog grotendeels gebaseerd op de verbranding van fossiele brandstoffen. Omdat de **energiebehoefte** er nog is maar de eigen reserves dalen, stijgt de afhankelijkheid van de invoer van energie, wat niet wenselijk is.

Als indicator voor de **betaalbaarheid** van energie is gekeken naar de uitgaven aan energie door huishoudens als percentage van de totale consumptieve uitgaven. Dit aandeel lag in 2020 op 3,3 procent, vergeleken met de andere EU-landen een laag percentage. De trend is hier wel omgeslagen van groen naar grijs, waarbij opgemerkt moet worden dat het percentage waarschijnlijk niet veel verder kan teruglopen.

Positief is de trend bij het aandeel **hernieuwbare energie**. Dit groeide verder, van minder dan 5 procent in 2013 naar bijna 9 procent in 2019. Er is dus een inhaalslag gaande, maar Nederland verkeert bij deze indicator **binnen de EU nog steeds in de onderste regionen** met een 25e plaats in 2019. Hier speelt mee dat de Nederlandse overheid, vergeleken met andere landen zoals bijvoorbeeld Duitsland, jarenlang terughoudend is geweest met het financieel stimuleren van hernieuwbare energie. (*Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021*, 2021)

	Nederland		EU	Positie	Bron
SDG 7.1 Toegang tot energiediensten					
Deel van de bevolking met toegang tot elektriciteit (kg olie-equivalenten per inwoner)					
Bruto binnenlands energieverbruik	2019	4195	2019	23 (27)	CBS; Eurostat
SDG 7.2 Bevorderen van gebruik van hernieuwbare energie					
(% van totaal eindverbruik energie)					
Aandeel hernieuwbare energie	2019	8,8 %	2019	25 (27)	CBS; Eurostat



SDG 7.3 Verbetering van energie-efficiëntie

Energie-intensiteit gemeten in termen van primaire energie en bbp (kg olie-equivalenten per 1 000 euro bbp (prijzen 2015))

Energie-intensiteit van de economie	2020	25,9	2019	22 (27)	CBS; Eurostat
-------------------------------------	------	------	------	---------	---------------

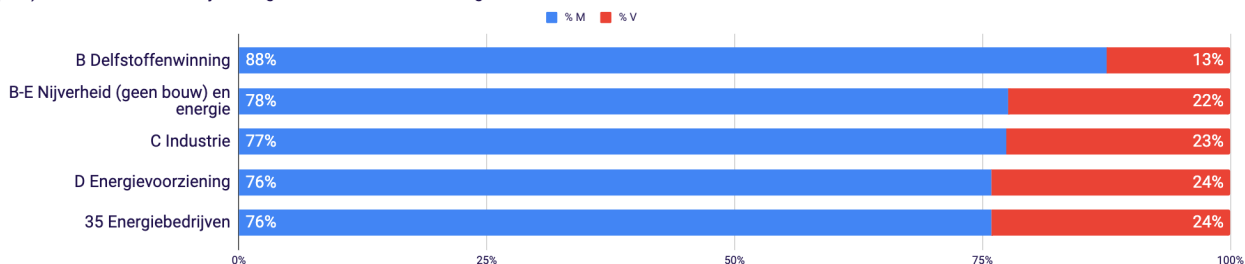
Bron: Monitor Brede Welvaart en de Sustainable Development Goals 2021



Arbeidsparticipatie vrouwen in de energiesector (SDG5 x SDG7)

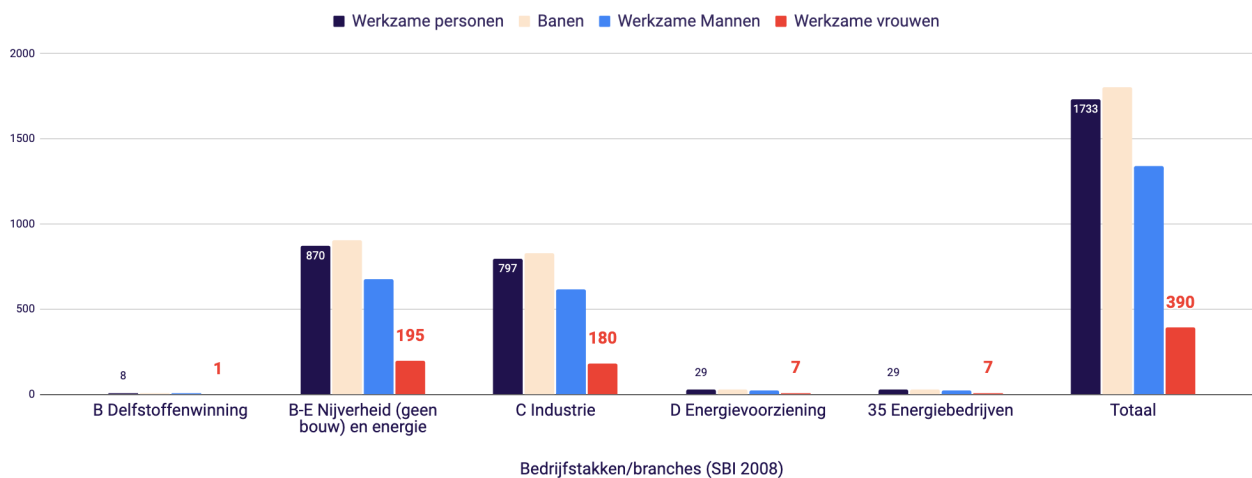
De arbeidsparticipatie van vrouwen in een selectie van energie gerelateerde sectoren komt niet boven de 24% uit, zoals zichtbaar in onderstaande tabel op basis van data van het CBS⁴.

2020 (CBS): Arbeidsvolume__bedrijfstak__geslacht__nationale_rekeningen_28112021_155927 x 1000



Het totale aantal vrouwen werkzaam in deze selectie van energiesectoren was in 2020 390.000.

2020 (CBS): Arbeidsvolume__bedrijfstak__geslacht__nationale_rekeningen_28112021_155927 x 1000



Het totale aantal vrouwen werkzaam in de sector B-E Nijverheid en industrie was in 2020 143.000, hiervan is 48% ouder dan 45 jaar.

Boven de 45 jaar slinkt het aandeel van vrouwen binnen de Sector B-E Nijverheid en industrie naar 16,8 %, een totaal van 69000 mensen. Vergelijkbare percentages komen we tegen binnen de sector C Industrie

⁴ 2020 (CBS Statline): Arbeidsvolume__bedrijfstak__geslacht__nationale_rekeningen_28112021_155927 x 1000



waardoor het totaal van vrouwen ouder dan 45 jaar op ca 150.000 geschat kan worden. Hierin is het opleidingsniveau niet meegenomen.⁵

Arbeidsparticipatie vrouwen Energiesector Nederland

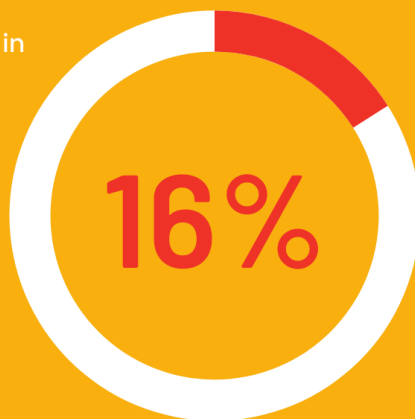


7% van de technische beroepen wordt vervuld door vrouwen



< 22% van de werknemers in de energiesector is vrouw.

Van de werknemers in de energiesector, ouder dan 45 jaar, is 16% vrouw



2020 CBS

⁵ 2020 (CBS Statline): [Werkgelegenheid__geslacht__dienstverband__kenmerken_werknemer__SBI2008_28112021_170222](#)



Toegang van vrouwen tot duurzame energie (SDG7 x SDG5)

In Nederland is een kwart van alle huishoudens een alleenstaande vrouw. Hier zitten ook veel oudere vrouwen bij, waarvan velen met een klein pensioen. Dit zijn niet allemaal huiseigenaren.

Ook veel gezinnen die huren vormen vaker een kwetsbare groep voor klimaatveranderingen, zeker in sociale huurwoningen met lage energie efficiëntie waardoor deze bewoners kwetsbaarder zijn voor hittestress in de zomer en onvoldoende verwarming in de winter (energiearmoede) ([Feenstra, 2021](#); [Feenstra et al., 2021](#); [Kruit et al., 2021](#); [Straver et al., 2020](#)).

De Nederlandse overheid stimuleert huishoudens om te investeren in klimaatadaptatie door bijvoorbeeld subsidies en belastingvoordelen bij investeren in bijvoorbeeld energie-efficiëntie. Echter als je investeert in zonnepanelen bijvoorbeeld, krijg je alleen maar deze financiële voordelen als je huiseigenaar bent. Uit bovenstaande weten wij dat meer mannen dan vrouwen huiseigenaar zijn en bovendien door de inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen, hebben meer mannen toegang tot financiën om te investeren in klimaatadaptatie. Dus om genderbewust beleid te ontwikkelen voor verduurzaming van de bestaande woningvoorraad (inclusief woningbouwcorporatie, de vrije huursector, VvE's etc) is het essentieel om samen met vertegenwoordigers van diverse huishoudens, financiële prikkels te ontwikkelen om een veel grotere groep in de samenleving mee te nemen in klimaatadaptatie.

Energie Armoede

Focus | Huishoudens



Koken

Verwarming / Verkoeling

Elektrische apparaten



Samenstelling Huishoudens

Tekst



Intersectionaliteit

Leeftijd



Betaalbaarheid / Keuzevrijheid

Elaborate on the action step in one sentence.



Vervoer en Transport

Elaborate on the action step in one sentence.







Waar willen we heen?

- Iedereen verdient een **gelijkwaardige kans op de arbeidsmarkt**.
 - De arbeidsmarkt is een afspiegeling van de Nederlandse bevolking.
- Iedereen verdient **toegang tot duurzame en betaalbare energie**.
 - De energietransitie is een sociale transitie naar lokale energiesystemen.
 - De doelen gesteld in het Klimaatakkoord van Parijs worden gehaald.

We willen naar een duurzame arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen binnen de transitie naar duurzame en toegankelijke energie (M/V/X).

Gelijke kansen leiden tot meer diversiteit. Diverse teams presteren beter. Dat is hard nodig om klimaatambities te realiseren.

Bij minimaal 35% van ieder geslacht in een team, scoort een organisatie hoger op: innovatiekracht, draagvlak in de samenleving en economisch gewin.

75inQ richt zich daarbinnen specifiek op de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Deze groep is beschikbaar, ondervertegenwoordigd, en een gender distributie is een haalbare opmaat naar diversiteit op andere facetten. Diverse teams kijken, kiezen (en werven) met een breder perspectief

Wet Streefcijfers

Per 1 jan 2022 treedt de WET Streefcijfers in werking ([Min OCW, 2020](#)).

Door de SER is in 2021 de Quickscan onder bedrijven naar bekendheid met Wet ingroeiquotum en streefcijfers uitgevoerd ([SER, 2021](#)). Deze quickscan komt tot de volgende conclusies:

- Er is nog **onvoldoende bekendheid** onder bedrijven over de Wet 'Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in de top van het bedrijfsleven'.
- Acht op de tien bedrijven hebben van de wet gehoord, maar slechts een kwart weet wat de wet voor hun bedrijf gaat betekenen. Bijna driekwart heeft nog geen idee.
- Vooral het ingroeiquotum voor de RvC's trekt de aandacht. De streefcijferregeling en de bijbehorende verplichtingen zijn veel minder bekend.
- De beursgenoteerde bedrijven uit het onderzoek die aan de slag moeten met het ingroeiquotum zijn over het algemeen goed op de hoogte van de regeling. Een kwart van de niet-beursgenoteerde grote vennootschappen denkt dat zij onder het quotum vallen, terwijl dat in werkelijkheid niet zo is.
- Bijna vier op de tien grote vennootschappen zijn er **niet van op de hoogte** dat zij **streefcijfers** moeten opstellen voor het bestuur, de RvC en de subtop, plannen moeten maken en jaarlijks moeten rapporteren aan de SER.
- Slechts 17% van de bedrijven is gestart met de voorbereiding. Ruim een kwart heeft nog geen actie ondernomen omdat zij naar eigen zeggen nog onvoldoende kennis hebben van de wet en



mogelijke consequenties voor hun bedrijf. Eveneens een kwart wacht met de voorbereidingen tot de wet in werking treedt.

- De overgrote meerderheid is **niet bekend** met de rol van de SER bij de nieuwe wet. Slechts 18% weet dat de SER bedrijven gaat ondersteunen.
- Het merendeel (63%) van de bedrijven heeft grote behoefte aan meer informatie over de wet. Zij willen vooral weten wat de wet precies inhoudt en welke regels voor hun bedrijf gaan gelden. Ook hebben bedrijven behoefte aan goede voorbeelden van andere bedrijven.



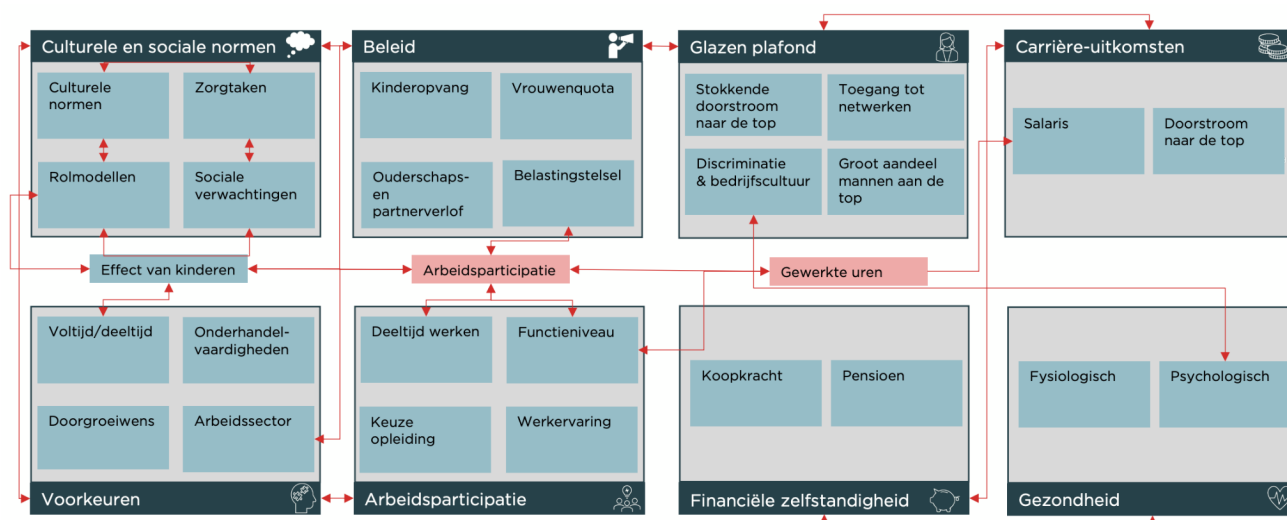
Wat gaan we doen?

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:

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

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 de inzicht te geven in

1. **Ingesloten 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,



Bron: SEO Economisch Onderzoek op basis van o.a. CPB The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants (2021), CPB Gelijk Loon voor Gelijk Werk (2018), SCP Ervaren Discriminatie in Nederland (2020), SCP Werken Aan de Start (2018).

Om de kansen voor vrouwen binnen deze sectoren te vergroten op de bovenstaande kritische doorstroom momenten werken we in lijn met de eerder genoemde rapportage (Feenstra and Creusen, 2021) genoemde aanbevelingen.



Instroom bevorderen

De instroom van vrouwen is zeer laag, om deze te vergroten worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Aanbevelingen

- Aandacht en gericht beleid op het doorbreken van vooroordelen en stereotypering rond gender rollen door actieve interventies binnen het onderwijs en in de media om de energiesector als potentiële en aantrekkelijke werkgever voor meisjes en meiden in beeld te kunnen brengen.
- Naast aandacht voor economische zelfstandigheid is het van belang dat meiden toegang tot (vrouwelijke) rolmodellen hebben in de aanloop naar school, vakkenpakket en beroepskeuze.
- De werving en selectie voor technische opleidingen en functies dient ook aan te sluiten op de belevingswereld van meisjes en meiden.
- Zichtbare rolmodellen binnen de technische opleidingen zijn van groot belang om de hardnekkige misvattingen rond carrièremogelijkheden voor meiden in de energiesector te ontkrachten.

Doorstroom versnellen

De doorstroom van vrouwen hapert, om deze te vergroten worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Aanbevelingen

- Het erkennen en agenderen van, en het acteren op bestaande glazen plafonds binnen de sectoren begint met data verzameling, analyse en rapportage van de doorstroom van vrouwen binnen de organisatie. Ambitieuze doelen moeten worden gesteld en gemeten waarbij de voortgang (en het gebrek daaraan) regelmatig wordt gerapporteerd.
- Betrokken CEO's maken zich bekend met de achterliggende drijfveren van werknemers, patronen en oplossingen en benaderen diversiteit als een meetbare succesfactor.
- Netwerken van vrouwen binnen organisaties en sectoren worden ondersteund en gesponsord als onderdeel van inclusief beleid. Deze netwerken en de activiteiten die daarbij horen worden uit de vrijwillige sfeer getrokken en nemen plaats binnen leiderschaps- en ontwikkelingsprogramma's van vrouwen binnen de sectoren.
- Een levensloopbestendig werkklimaat voor mannen en vrouwen zorgt voor gelijke toegang tot en waardering voor levensloop gerelateerde regelingen, zoals ouderschapsverlof en deeltijdwerk.
- Jonge, succesvolle vrouwen moeten plannen kunnen maken voor de toekomst. Er is niet slechts één route of tijdschema naar senior functies

Zij-Instroom

De zij-Instroom van vrouwen is beperkt, om deze te vergroten worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Aanbevelingen

- Erkenning van niet-technische vaardigheden, zoals creatief en kritisch denken, communiceren, samenwerken en probleemoplossend vermogen als onderdeel van de werving en selectieprocedure en kwalificaties.



- Investeren in en faciliteren van professionele netwerken ter bevordering van de zij-instroom en doorstroom van vrouwen van buiten en binnen de energiesectoren om toegang te krijgen tot de informele professionele netwerken die bijdragen aan succesvolle sectorale mobiliteit.
- Werk naar werk trajecten met focus op vrouwen kunnen door publiek-private samenwerking opgezet worden om de groep vrouwen te bereiken die zelf niet over het professionele netwerk beschikt om succesvol over te stappen naar een van de voor de energietransitie relevante technische beroepen.

Uitstroom

De uitstroom van vrouwen is zorgwekkend, om deze te beperken worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Aanbevelingen

- Het monitoren, indexeren en rapporteren van uitstroom is een belangrijk onderdeel van een gender-inclusief personeelsbeleid om levensfase gerelateerde interventies mogelijk te maken en de uitstroom te beperken.
- Erkenning van niet-technische vaardigheden, zoals creatief en kritisch denken, communiceren, samenwerken en probleemoplossend vermogen als onderdeel van de werving en selectieprocedure en kwalificaties.
- Investeren in en faciliteren van professionele netwerken ter bevordering van de zij-instroom en doorstroom van vrouwen van buiten en binnen de energiesectoren om toegang te krijgen tot de informele professionele netwerken die bijdragen aan succesvolle sectorale mobiliteit.
- Werk naar werk trajecten met focus op vrouwen kunnen door publiek-private samenwerking opgezet worden om de groep vrouwen te bereiken die zelf niet over het professionele netwerk beschikt om succesvol over te stappen naar een van de voor de energietransitie relevante technische beroepen.

Data vrouwen & energietransitie

Er zijn weinig data beschikbaar om de keuzemomenten te monitoren en interventies in te kunnen gaan zetten daar waar het de meeste impact maakt. Om deze data te genereren worden de volgende aanbevelingen gedaan.

- Uitvragen van gender-disaggregated data voor inzicht in de werkelijke aantallen van vrouwen in de energiesector.
- Monitoren van diversiteit en arbeidsmobiliteit van vrouwen in de energiesector.
- De gewenste data voor inzicht in mobiliteit van vrouwelijke professionals in de energiesector volgen de volgende indicatoren:
 - instroom van meiden in de energiesector
 - zij-instromende vrouwen uit een andere sector naar de energiesector
 - doorstroom van vrouwen in de energiesector naar diverse functies
 - uitstroom van vrouwen uit de energiesector



Beleidsbeïnvloeding

Om de rol van vrouwen in de energietransitie te benadrukken, maken wij gebruik van een holistische en intersectionele benadering. Intersectioneel omdat we erkennen dat niet alle vrouwen hetzelfde zijn maar dat verschillen tussen vrouwen ook te verklaren zijn op basis van leeftijd, opleidingsniveau, culturele achtergrond, religie, etc. Holistisch omdat we een ketenbenadering nemen en naar de rol van vrouwen in het energiesysteem kijken. In de energietransitie zijn drie rollen van actoren onderscheiden (Feenstra, 2021)

1. Producent : Het produceren en leveren van energiediensten aan de eindgebruiker (een productieve rol),
2. Consument : die het gebruik van energiediensten eist (een consumptieve rol),
3. Besluitvormer: Het besturen van de energiesector (een beslissende rol).



Consument

- verschillen tussen behoeften en gebruik van energie, water en voeding
- Keuzevrijheid om duurzame keuzes te maken: bijv. toegang tot betaalbare en duurzame energie en verschillen in energiegebruik
- (Energie) armoede



Producent

- Ondervetegenwoordiging in energieberoepen
- Meiden & Techniek



Beleidsmaker

- Gender ongelijkheid aan de besluitvormingstafel: zowel in de publieke sector als ook in de private sector
- Gender-gap in participatie in beleidsprocessen als belanghebbende e/o als actor

75inQ pakt een prominente rol in het beïnvloeden van beleid tot een meer inclusieve energietransitie. Hierbij belichten wij alle bovenstaande rollen van vrouwen in het energiesysteem. Wij beïnvloeden beleid door middel van het genereren van data, het presenteren van onderzoek, het formuleren van aanbevelingen en het geven van trainingen.



Plan van Aanpak

Hoe gaan we dat doen?

In de komende drie jaar ontwikkelt en implementeert 75inQ een impact strategie, die aansluit op de aanbevelingen zoals opgetekend in de rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Feenstra and Creusen, 2021). De impact strategie wordt toegelicht in het jaarplan en nader uitgewerkt in projectplannen.

De interventies zijn gebaseerd op de Theory of Change en zijn in lijn met de aanbevelingen zoals opgetekend in de rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Feenstra and Creusen, 2021)

In de volgende tabel staan de aanbevelingen per doel in de context van de impact die de Stichting 75inQ ambieert te maken bij de doelgroepen zoals beschreven in dit beleidsplan.

De projecten die deze impact gaan realiseren worden beschreven in het jaarplan en gespecificeerd in projectplannen.



Doel	Aanbeveling	Impact 75inQ	Doelgroep
Instroom bevorderen	Beeldvorming	●	<i>Meiden</i>
	Economische zelfstandigheid en zelfredzaamheid agenderen	●	<i>Starters</i>
	Aansluiting op belevingswereld	● ●	<i>Kennispartners</i>
	Zichtbaarheid rolmodellen	● ●	<i>Publiek</i>
Zij-Instroom faciliteren	Vaardigheden erkennen buiten 'Techniek'	● ● ●	<i>Vrouwelijke professionals</i> <i>Werkgevers</i>
	Professionele netwerken bevorderen	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
	Werk-naar-werk met aandacht	● ● ●	<i>Kennispartners</i>
Doorstroom versnellen	Erkenning keuzemomenten	● ● ●	
	Bewustwording en inzicht werkgevers vergroten	● ● ●	<i>Vrouwelijke professionals</i> <i>Beleidsmakers</i>
	Professionele netwerken bevorderen	● ● ●	<i>Werkgevers</i>
	Levensloopbestendigheid en cultuuromslag in organisaties	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
	Loopbaanfasen erkennen	● ● ●	
Uitstroom beperken	Indexeren en monitoren loopbanen en keuzemomenten	● ● ●	
	Bewustwording en inzicht werknemers vergroten	● ● ●	<i>Vrouwelijke professionals</i> <i>Werkgevers</i>
	Professionele netwerken bevorderen	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i> <i>Kennispartners</i>
	Levensloopbestendigheid en cultuuromslag in organisaties	● ● ●	
	Loopbaanfasen erkennen	● ● ●	
Data genereren	Uitvragen	● ● ●	<i>Werkgevers</i>
	Monitoren	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
	Indexeren en monitoren	● ● ●	<i>Kennispartners</i>
	Publiceren	● ● ●	



Met wie gaan we dat doen?

We werken samen zoveel als kan, met diverse actoren in het energiesysteem én daarbuiten. Samenwerking tussen diverse beleidsterreinen en specialisaties over de sectoren heen, zorgt voor een holistische en cross-sectorale aanpak.

We onderscheiden 5 de volgende doelgroepen waarbinnen vanuit verschillende aanvliegroutes impact gemaakt kan worden, onze visie is samengevat in onderstaande tabel.

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



Doelgroepen

We werken met en ten gunste van de volgende 5 doelgroepen:

1. Vrouwen
2. Beleidsmakers
3. Werkgevers
4. Kennispartners
5. *Publiek*⁶

Vrouwen

Vrouwen worden onderverdeeld in 4 groepen, zoals omschreven door Avivah Wittenberg-Cox (Wittenberg-Cox, 2016) met als vijfde groep meiden (12 -18 jaar) en meisjes (4- 12 jaar).

- A. Senior Toptalent
- B. Mobile Talent
- C. Medior Talent
- D. Young Professionals
- E. Meiden en Meisjes

A. Senior Toptalent (50+)

Kenmerken

Deze groep is 50+ en kenmerkt zich als omschreven door Avivah Wittenberg-Cox door zelfrealisatie en groei behoeften.

Behoeften

Behoeft een carrière stap omhoog op korte termijn, het is nu of nooit. Deze vrouwen hebben veel werkervaring in leidinggevende posities.

Deze kandidaten zijn op zoek naar topfuncties en invloedrijke advies posities.

Impact op de missie

Deze groep heeft direct veel impact omdat zij impact ready zijn, ervaring heeft en direct inzetbaar is op invloedrijke posities waardoor zij verandering kan brengen van binnenuit.

Impact op de stichting

⁶ Publiek: Beïnvloeding van de publieke opinie, beeldvorming en stereotypering van vrouwen en techniek.



Deze groep aan de top van de pyramide is klein maar kapitaalkrchtig en invloedrijk, daarmee heeft zij voor de Stichting topprioriteit.

B. Mobile Talent (40+)

Kenmerken

De leeftijd van deze groep is 40+ en deze groep kenmerkt zich door de wens haar carrière opnieuw te gaan versnellen. Kinderen zijn niet meer klein en om hen heen groeien collega's door naar invloedrijke posities.

Behoeften

Deze groep heeft de behoefte het heft weer in eigen handen te gaan nemen. Ze is klaar om te gaan groeien en wil zich oriënteren op een volgende stap. Richting geven aan haar carrière keuzes op basis van eigen waarden en het ontwikkelen van een relevant netwerk. Zij ambieert een leidinggevende positieve maar is daar nog niet altijd.

Impact op de missie

Van deze groep is op korte termijn veel impact te verwachten, zij is groter dan de eerste groep.

Impact op de onderneming

De omvang van deze groep is beperkt maar groter dan de eerste groep. Om de uitstroom van talent uit het arbeidsproces te beperken zal ook deze focus worden van de Stichting.

C. Medior talent (30+)

We zitten in een samenleving waarin je als vrouw geacht wordt te werken alsof je geen kinderen hebt en je kinderen te verzorgen alsof je geen werk hebt.⁷

Kenmerken

De leeftijd van deze groep is 30+ en deze groep kenmerkt zich door het uitstellen van persoonlijke keuzes waardoor de zij in korte tijd veel op haar bord krijgt 1. Bij deze fase horen partnerkeuze en kleine kinderen maar ook de internationale mobiliteit die werkgevers verwachten bij het selectieproces van potentieel toptalent. Ook zonder kinderen komen vrouwen erachter dat de regels van het spel veranderd zijn ten opzichte van de vroegere fase. (Wittenberg-Cox, 2016).

Het risico op burn-out en uitstroom is groot aan het einde van deze fase (ref).

Behoeften

Deze groep heeft behoefte flexibiliteit en ruimte om professionele en persoonlijke taken te kunnen combineren. Inzicht in de condities die nodig zijn om voor zowel mannen als vrouwen deze drukke periode te combineren met succesvol werk helpt in het stellen van realistische verwachtingen.

⁷ Anja Meulenbelt in (Brussaard et al., 2021)



Deze groep is te druk met het heden om gericht om zich heen te kunnen kijken. Zij wil best een plan B maken, maar dat mag nog even op de plank blijven liggen.

Impact op de missie

Van deze groep is op korte termijn veel impact te verwachten, zij is groter dan de eerste groep.

Impact op de onderneming

Deze groep is groter dan de vorige groep maar minder kapitaalkrachtig. De producten zijn gericht op retentie binnen het arbeidsproces en de ontwikkeling van een toekomstig klantenbestand.

Risico

Door de grootte van de groep is het een risico aanwezig hier veel tijd in te investeren met weinig opbrengst.

D. Young professionals (20+)

Deze groep zal op korte termijn weinig impact maken en wordt bediend met visie op de toekomst. De projecten voor deze groep zijn laagdrempelig en hebben als doel een langdurige relatie te ontwikkelen. Nauwe samenwerking met kennispartners en onderwijspartners is essentieel om deze young professionals te begeleiden tijdens beroepskeuze en studiekeuze.

E. Meiden (12 -18 jaar) en meisjes (4 - 12 jaar)

Beeldvorming en rolmodellen zijn instrumenteel om onze missie te bereiken. We werken samen met kennispartners om elkaar te versterken en putten hierbij uit ons netwerk. Nauwe samenwerking met onderwijspartners (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroepsopleiding) is essentieel om deze groep te interesseren voor de energietransitie en tijdens beroepskeuze en studiekeuze.



Beleidsmakers

Kenmerken

Beleidsmakers en uitvoerende overheidsorganisaties.

Behoeften

De rijksoverheid en andere publieke instellingen streven ernaar om de SDG's te behalen in 2030. Afdoende Human Capital en een diverse arbeidsmarkt zijn daarbij randvoorwaarden. De overheid heeft streefcijfer en wettelijke ingroei quota in het leven geroepen om meer vrouwen aan te trekken in de top van organisaties. Er is behoefte aan gekwalificeerde mensen om aan de toenemende vraag vanuit de maatschappij te kunnen voldoen. Daarnaast komt er in toenemende mate aandacht voor sociale inclusie in klimaatbeleid en energiebeleid. Er is behoefte aan gender gespecificeerde kennis om te zorgen dat de energietransitie rechtvaardig verloopt en zoals in internationale verdragen wordt benoemd als doel "to leave no-one behind". Toegang tot duurzame en betaalbare energie is essentieel om een energietransitie te realiseren die geaccepteerd wordt door iedereen en die bestaande ongelijkheid in de samenleving niet alleen verergerd maar juist verminderd. Het risico op dit moment is dat beleidsinterventies rond de energietransitie een duurzaamheids kloof veroorzaken: de rijken worden rijker, de armen armer. Bewustwording van de sociale ongelijkheid en het verschil om mee te doen aan de energietransitie is noodzakelijk.

Impact op de missie

Het beleid wordt uitgestippeld en 75inQ geeft als ondersteunende partner en vliegwiel, handen en voeten aan de realisatie van het beleid. Wij leveren data voor beleidsinput, adviseren met implementeerbare aanbevelingen en ontwikkelen monitoringstools om implementatie en gender-effecten te meten.

Publieke instellingen onderschrijven de SDG's en hebben de politieke bereidheid om een inclusieve energietransitie te realiseren.

Impact op de stichting

Organisaties op zoek naar topvrouwen en het behouden van vrouwelijk talent kunnen via in-house advies hun blik verruimen op intern en extern talent. Daarnaast bieden wij via beleidsadvisering en onderzoek ondersteuning aan beleidsadviseurs om energietransitiebeleid en -interventies te ontwikkelen en implementeren op een genderbewuste manier.



Werkgevers

Werkgevers worden onderverdeeld in 5 groepen,

- A. MKB en grootbedrijf
- B. Publieke organisaties
- C. Brancheverenigingen
- D. Beroeps Netwerken
- E. Investeerders

A. Energiebedrijven (MKB en grootbedrijf)

Kenmerken

Duurzame energiebedrijven, evt. met aandeelhouders. In sommige gevallen kunnen energiecoöperaties ook hieronder vallen.

Behoeften

Er is behoefte aan gekwalificeerde mensen om aan de toenemende vraag vanuit de markt te kunnen voldoen.

Impact op de missie

Samenwerking met de energiesector is cruciaal voor het bereiken van de missie van 75inQ omdat impact en innovatie vaak binnen deze organisaties plaatsvindt.

Impact op de stichting

Het bouwen aan een 'coalition of the willing' heeft prioriteit om 75inQ als veranderkracht in de markt te zetten en een geloofwaardig verhaal te ontwikkelen. Wij leveren data voor projectontwikkeling en beleidskeuzes, adviseren met implementeerbare aanbevelingen en ontwikkelen monitoring tools om implementatie en gender-effecten te meten.

Organisaties op zoek naar topvrouwen en het behouden van vrouwelijk talent kunnen via in-house advies hun blik verruimen op intern en extern talent.

Risico

Het risico bij energiebedrijven die via de aandeelhouders beleid maken is dat 75inQ gebruikt kan worden voor greenwashing en het oneigenlijk promoten van gendergelijkheid.

Het risico bestaat dat de SDG's niet onderschreven worden.



B. Publieke organisaties

Kenmerken

Publieke organisaties en semi-publieke organisaties die nauw vervlochten zijn met de overheid.

Behoeften

Er is behoefte aan gekwalificeerde mensen om aan de toenemende vraag vanuit de maatschappij te kunnen voldoen.

Impact op de missie

Samenwerking met de energiesector is cruciaal voor het bereiken van de missie van 75inQ omdat impact en innovatie vaak binnen deze organisaties plaatsvindt.

Impact op de stichting

Het bouwen aan een 'coalition of the willing' heeft prioriteit om 75inQ als veranderkracht in de markt te zetten en een geloofwaardig verhaal te ontwikkelen. Wij leveren data voor beleid advies, adviseren met implementeerbare aanbevelingen en ontwikkelen monitoringstools om implementatie en gender-effecten te meten.

Publieke instellingen onderschrijven de SDG's en zijn daardoor eerder 'willing' dan de private organisaties. Organisaties op zoek naar topvrouwen en het behouden van vrouwelijk talent kunnen via in-house advies hun blik verruimen op intern en extern talent.

C. Investeerders

Kenmerken

Investeerders op zoek naar ondernemingen met vrouwen in de top.

Behoeften

Het vinden van vrouwelijke ondernemers.

Impact op de missie

Economische zelfstandigheid en gendergelijkheid spelen een cruciale rol om de missie te bereiken.

Impact op de stichting

Het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap en te toegang tot investeringen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als zakelijke partner van een investeerder kan meer bereikt worden dan zonder. Samenwerken met deze organisaties heeft daarom hoge prioriteit.



D. Brancheorganisaties

Kenmerken

Netwerkorganisaties en conferenties rondom het thema energie.

Behoeften

Deze organisaties zijn zoek naar vrouwelijke sprekers, panelleden, rolmodellen en dagvoorzitters

Impact op de missie

De reikwijdte van 75inQ wordt vergroot door zichtbaar te zijn binnen de branches.

Impact op de onderneming

Zichtbaarheid van 75inQ en het opbouwen van een groot netwerk zijn voor 75inQ zijn beide belangrijk voor het maken van impact. Samenwerking en erkenning als professionele speler in het veld is van grote waarde.

E. Beroeps Netwerken

Kenmerken

Beroeps Netwerken van vrouwen en mannen werkzaam binnen de energiesector.

Behoeften

Organisaties op zoek naar bewegwijzering binnen de energiesector kunnen via 75inQ workshops en seminars inkopen.

Impact op de missie

De beroeps netwerken hebben zelf weinig impact op de missie maar worden gezien als communicatiekanaal naar toekomstige klanten.

Impact op de stichting

Beroeps netwerken kunnen toegang bieden tot toekomstige klanten.

Ter bevordering van de zichtbaarheid van 75inQ kan er met deze organisaties samengewerkt worden mocht dat noodzakelijk geacht worden.

Risico

Aangezien deze netwerken regelmatig niet kapitaalkrchtig zijn zullen er goede redenen moeten zijn hierin te investeren.



Kennispartners

Kenmerken

Wetenschappelijke instituten en kennisorganisaties op het gebied van gender en energietransitie.

Behoeften

Specifieke kennis op het gebied van het kruisvlak gender en energie kan via 75inQ toegankelijk gemaakt worden.

Impact op de missie

Onderzoek en publicatie hebben grote impact op het inzichtelijk maken van de kansen voor en met vrouwen binnen de energietransitie. De impact van wetenschappelijk onderzoek en kennisgerelateerde consultancy is daarom groot.

Impact op de stichting

Ter bevordering van de zichtbaarheid van 75inQ is het van groot belang als kennispartner erkend te worden.



Verantwoording

Jaarlijks worden de inkomsten en uitgaven verantwoord in ons financieel jaarverslag, dat wordt gepubliceerd op onze website.

Een samenvatting wordt opgenomen op onze website.

In de komende jaren werken wij toe naar een CBF Erkenning voor onze stichting waarmee wij ons conformeren aan de normen die door en voor de fondsenwervende sector is vastgesteld.



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

Inkomsten uit fondsenwerving

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

Inkomsten uit donaties

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



Kansen en Bedreigingen

Sterktes

- De stichting is gedreven door een missie en wordt geleid door experts en ervaringsdeskundigen.
- De initiatiefnemers zijn goede netwerkers en hebben diepgaande kennis van de doelgroepen en de marktvraag.
- Het momentum rondom diversiteit is maatschappelijk aanwezig en het draagvlak groeit.

Zwaktes

- De groei vanuit een eenmanszaak naar een stichting vergt een opstartperiode waarin geen inkomsten gegenereerd worden.
- De aanscherping van de wet WBTR brengt een scala aan wet en regelgeving met zich mee die tijdrovend en vertragend kan uitpakken.
- Voor grotere onderzoeksprojecten zijn wij nu afhankelijk van inhuur van freelancers. Dat biedt flexibiliteit maar ook afhankelijkheid van de beschikbaarheid en capaciteit van de freelancers.

Kansen

- 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, waardoor ook grote bedrijven op zoek zullen moeten naar onze doelgroep, dit zijn nieuwe en grote klanten. 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 arbeidsmarktvraagstukken leggen het gebrek aan gendergelijkheid anno 2021 bloot.

Bedreigingen

- De bedreiging van het verliezen van de focus op betalende klanten is groot doordat de focus naar de maatschappelijke toeneemt.
- Wij zullen in de jaarplannen nadruk moeten leggen op de duurzame inrichting van een financieel levensvatbare Stichting.



Strategisch Stappenplan

Volgens het onderstaande stappenplan worden de activiteiten van de stichting ontwikkeld en uitgevoerd in de termijn 2021-2024.

	2021	2022	2023	2024
Focus	Organisatie	Product ontwikkeling	Impact	Impact
Organisatie				
Governance	● ● ●	●		
Fondsenwerving	● ●	● ● ●	● ●	●
Instrumenten				
Onderzoek	● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Community	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Alliantievorming		●	● ●	● ● ●
GENDEX		● ● ●	● ● ●	● ● ●
Advies		●	● ●	● ● ●
Conferentie		● ● ●	● ● ●	● ● ●



Governance

1. Governance en toezicht Stichting 75inQ vastleggen.

In 2021 richten we de stichting op om te werken naar een duurzame en financieel gezonde organisatie met impact. De groei vanuit een eenmanszaak naar een stichting vergt een opstartperiode waarin weinig inkomsten gegenereerd worden, het is daarom van belang de organisatie zo te richten er aanloopkosten gemaakt kunnen worden zonder dat dit ten koste gaat van de reserves.

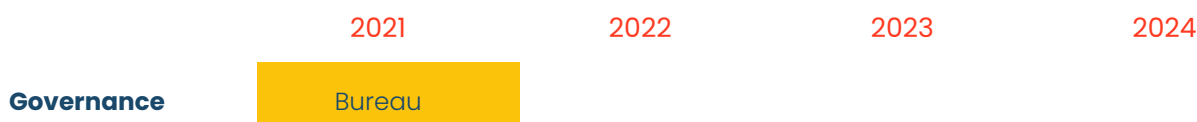
De aanscherping van de wet WBTR (Rijksoverheid, 2021) in 2021 brengt een scala aan wet- en regelgeving met zich mee

waarvan de implicatie nog niet duidelijk is. Bij het opstellen en inrichten van de governance structuur streven we ernaar dit zover als mogelijk in lijn te brengen met dit kader.



2. Dagelijks bestuur en bureau activiteiten organiseren

De samenstelling en het mandaat van het dagelijks bestuur wordt vastgelegd in de documentatie vereist volgens de wettelijke kaders van de WBTR en de richtlijnen van het CBF.



Instrument ontwikkeling

2. Ontwikkeling GENDEX

Marielle Feenstra gaat op basis van haar wetenschappelijke werk aan de slag met het ontwikkelen van de GENDEX. Deze Gender en Energy Index wordt gepresenteerd als interventieplan met best methods om diversiteit te meten en te verbeteren binnen de energiesectoren, vanuit een wetenschappelijk onderbouwde aanpak.





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)¹; 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 arbeidsmarktvraagstukken leggen het gebrek aan gendergelijkheid anno 2021 bloot.

	2021	2022	2023	2024
Advies	Trainingen online		Trainingen offline	



4. Community 75inQ bouwen

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 oprichting bij Anouk Creusen. Om de relevantie en het momentum te behouden is er in 2021 een bestuur opgericht waarvoor in 2022 statuten en reglementen opgesteld gaan worden.

	2021	2022	2023	2024
Community	Bouwen	Professionaliseren		

5. 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.

	2021	2022	2023	2024
Community	Crowdfunding	Crowdfunding		

6. Contributie instellen voor de community

In 2023 wordt contributie geheven voor community lidmaatschap.

	2021	2022	2023	2024
Community			Lidmaatschap	



Inkomsten genereren

7. Diensten leveren in de vorm van advies en onderzoek

Zodra de stichting is opgericht kan van start gegaan worden met het aanbieden van 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.

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

75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties⁸ (SDG's) en werkt aan de intersectie van SDG7 (Duurzame Energie) en SDG5 (Gendergelijkheid).

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

	2021	2022	2023	2024
Inkomsten	Onderzoek	Onderzoek	Onderzoek	Onderzoek
	Advies	Advies	Advies	Advies

8. 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.

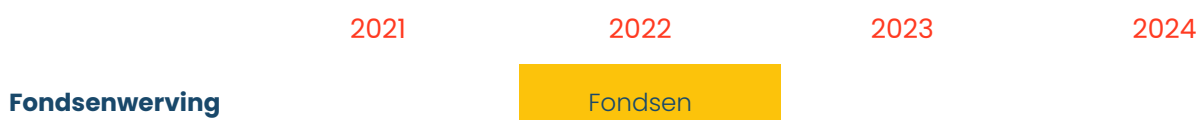
	2021	2022	2023	2024
Fondsenwerving	Instituut GAK			

⁸ <https://www.sdgnederland.nl/>



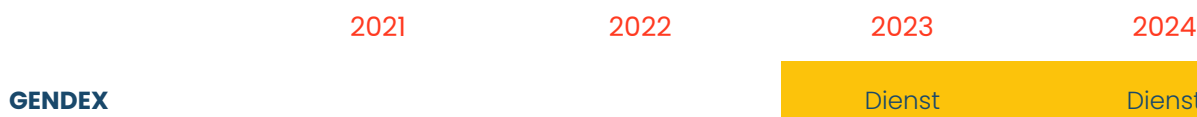
9. Vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven

In 2022 wordt een plan gemaakt en uitgevoerd om steunfondsen aan te gaan schrijven. We doen dat als aspirant lid van Goede Doelen Nederland. In 2021 zijn onderzoekssubsidies aangevraagd voor 75inQ als projectpartner van een NWO partner consortium en van 2 Horizon Europe partner consortia voor de Just Transitions call. Mid 2022 weten wij of deze onderzoekssubsidies worden toegekend.



10. Diensten leveren vanuit de GENDEX

In samenhang met de GENDEX wordt een breed scala aan diensten ontwikkeld die we tegen marktconforme prijzen aan gaan bieden.



11. 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.





Alliantievorming

12. Samenwerkingsverbanden met partners

De initiatiefnemers zijn goede netwerkers en hebben diepgaande kennis van de doelgroepen en de marktvraag. 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. Ook is 75inQ partner in (Europese) onderzoeksteams.

	2021	2022	2023	2024
Alliantievorming		Partners	Partners	Partners

Impact

13. 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.

	2021	2022	2023	2024
Conferentie		Women in Energy	Women in Energy	Women in Energy



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.
 - De namen van de bestuurders worden opgenomen in het Jaarplan.
- Het Dagelijks Bestuur (DB)
 - De uitvoerende leiding van de stichting (directie) is in handen van Anouk Creusen, operationeel directeur (0,8 fte) en Mariëlle Feenstra, wetenschappelijk directeur (0.2 fte)
- 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 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

Meerjarenbegroting

	2021	2022	2023	2024
BATEN				
Opdrachten	€30,000	€80,000	€80,000	€100,000
Fondsenwerving	€0	€200,000	€200,000	€200,000
Donaties	€0	€1,000	€10,000	€40,000
Totaal Baten	€30,000	€281,000	€290,000	€340,000
LASTEN				
Promotiekosten	€600	€1,200	€1,200	€1,200
Bankkosten	€173	€350	€350	€350
Telefoon en internet	€1,919	€4,000	€4,000	€4,000
Overige kantoorkosten	€7,415	€15,000	€15,000	€15,000
Accountants administratiekosten	€357	€700	€700	€700
Cursussen/seminars	€1,000	€2,000	€3,000	€3,000
Vakliteratuur	€310	€600	€600	€600
Inhuur derden	€40,000	€150,000	€150,000	€150,000
Verzekeringen	€0	€400	€400	€400
Projectkosten		€60,000	€60,000	€60,000
Totaal Kosten	€51,774	€234,250	€235,250	€235,250
Resultaat	-€21,774	€46,750	€54,750	€104,750

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.

Bezoldiging

Kaders

Het directiesalaris van de directeur bestuurders van 75inQ is gebaseerd op de Regeling Beloning directeuren van goede doelen organisaties zoals gepubliceerd door de brancheorganisatie Goede Doelen Nederland ([Commissie Wijffels, 2020](#)). Hierin wordt de waardering van directiefuncties gereguleerd met behulp van BSD-punten (Basis Score voor Directiefuncties) ([Plug, 2020a](#)).

BSD Punten

Er zijn BSD-punten voor omvang, complexiteit en organisatorische context om zowel kwantitatieve als kwalitatieve kenmerken van de goededoelenorganisatie tot uitdrukking te brengen.

Het directiemodel bepaalt de weging die aan individuele beloningen wordt toegekend om tot een BSD eindscore te komen. De beloning van elk directielid wordt tegen het licht van die eindscore gehouden.

BSD score

De totale BSD score zoals berekend voor de beide bestuurders van 75inQ is in 2021 370 punten (Bruto Organisatietotaal) en valt daarmee in schaal E.

Uit het rekenblad van Goede Doelen Nederland 75inQ volgt de BSD score en Directiebeloning richtlijn november 2020. De aanhangsels 2 ([Plug, 2020b](#)) 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 bestuur⁹. De hoogte van de bezoldiging wordt opgenomen in het Jaarplan.

⁹ Interne documentatie: Directiesalaris 75inQ 2021 en 2022.pdf



Kernwaarden

Impact First

Impact maken is verandering teweegbrengen. Dit is het hoofddoel van 75inQ. De winst is verandering, daar zetten we op in.

Duurzame Ontwikkelingsdoelen

De Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) gesteld door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties in 2015¹⁰ zijn ontwikkeld als een blauwdruk voor het bereiken van een betere en duurzame toekomst voor iedereen. Onze Stichting richt zich op 2 specifieke doelen omdat wij erin geloven dat ze onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Doel 5: Gendergelijkheid

"Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is niet alleen een mensenrecht, maar ook de basis voor een vreedzame, welvarende en duurzame wereld", aldus de Verenigde Naties. Maar in de praktijk blijkt dat vrouwen en meisjes nog vaak achtergesteld worden ten opzichte van mannen en jongens. Dit vijfde doel stelt dat in 2030 vrouwen en mannen ook in de praktijk gelijke rechten moeten hebben op faciliteiten als onderwijs, gezondheidszorg en werk. Daarnaast moeten vrouwen en mannen gelijk vertegenwoordigd zijn in politieke en Economische besluitvorming (United Nations (UN), 2015). Onze onderneming focust op het toegankelijk maken van politieke en economische besluitvormingsprocessen (SDG Nederland, 2015).

Doel 7: Betaalbare en Duurzame Energie

We hebben energie nodig voor onze welvaart en ons welzijn; om te leven, wonen en werken. De maatschappij zou zich niet zo kunnen ontwikkelen zoals het nu doet zonder energie. Daarom is het belangrijk dat iedereen gebruik kan maken van energie, vinden de Verenigde Naties. Een op de vijf mensen heeft op dit moment nog geen toegang tot energie. Maar tegelijkertijd is energie ook een van de grootste problemen van deze eeuw. We halen te veel energie uit kolen, olie en gas. Deze grondstoffen raken een keer op en de brandstof veroorzaakt klimaatverandering. Ten minste 60 procent van de uitstoot van broeikasgassen wordt veroorzaakt door energie (United Nations (UN), 2015).

¹⁰ <https://www.sdgnerland.nl>



Donut Economie

De Donut (of Donut Economie) zoals beschreven door Kate Raworth ([Raworth, 2017](#)) is een economisch model dat economische welvaart meet door te kijken naar de realisatie van een sociaal fundament zonder het overschrijden van ecologische plafonds. De Corporate To-Do List [{Updating}](#) zoals gepresenteerd door Raworth op het World Economic Forum is een leidraad voor interventies. Beweging van 'Single Bottom Line' naar een 'Triple Bottom Line' zoals gedefinieerd door Elkington ([Elkington, 2018](#)) betekent dat de evaluatie van de impact in een breder maatschappelijk perspectief geplaatst wordt.

Noblesse Oblige

Vanuit een bevoorrechte positie en morele overtuiging nemen we de verantwoordelijkheid positieve verandering in gang te zetten. De lat wordt daarbij hoger gelegd dan strikt noodzakelijk is.

Impact en Invloed

De eerder genoemde waarde 'Impact First' heeft als gevolg dat 75inQ zich inzet voor het daadwerkelijk maken van impact op de gestelde doelen. Het inzetten van 75inQ met als 'Greenwashing'¹¹ als doel wordt daarmee uitgesloten. De wil de wereld te verbeteren moet in de missie van de partner zitten/komen en het uitgangspunt is ook hier dat winst en het bereiken van de SDG's samen op gaan.

Loopbaanfasen

We volgen de inzichten van Avivah Wittenberg-Cox (Wittenberg-Cox, 2016)) op het gebied van de fasen in de loopbaan van vrouwelijke professionals.

Conscious-Competence

We volgen de principes van het Conscious-Competence leermodel (Howell, 1982) om onze klanten mee te nemen in het leerproces op weg naar verandering. Dit model vormt de basis van onze impact-producten

Paradigma's bevragen

We bevragen de aannames die het huidige systeem in stand houden.

¹¹ Greenwashing is a form of marketing spin in which green PR, green values or green marketing are deceptively used to persuade the public that an organization's products, aims or policies are environmentally friendly (Wikipedia)



Verbindend leiderschap

Aan de basis van 75inQ ligt de overtuiging dat alle mensen gelijkwaardig zijn. We kunnen het niet alleen en willen we de transitie naar duurzame en rechtvaardige energiesystemen versnellen, dan zullen we dat samen moeten doen. (M/V/X)



Samenwerkingen en lidmaatschappen

Onze stichting 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
- RSM ECWO

Wij zijn aangesloten bij

- Energy Switch (Economic Board Zuid Holland)
- International Energy Agency: User TCP Gender & Energy¹²
- Engager: EU Energy poverty research Network¹³
- ElGE: European Institute of Gender Equality¹⁴
- WO=MEN
- Goede Doelen Nederland (Aspirant lid)

Wij hebben de ambitie ons aan te sluiten bij

- Nederlandse Vrouwenraad
- NVDE
- Topvrouwen.nl

¹² [Gender & Energy Task – UsersTCP](#)

¹³ [ENGAGER COST](#)

¹⁴ [European Institute for Gender Equality | European Institute for Gender Equality](#)



Bibliografie

- Brussaard, E., Meulenbelt, A., Schaapman, Joke, Stichting Single SuperMom, 2021. Er is een land waar alleenstaande moeders willen wonen. Single SuperMom, Amsterdam.
- Bughin, J., Hazan, E., 2018. Automation and the workforce of the future | McKinsey.
- BZK, 2020. Klimaatwet.
- Commissie Wijffels, 2020. Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties. Goede Doelen nederland.
- Elkington, J., 2018. 25 Years Ago I Coined the Phrase "Triple Bottom Line." Here's Why It's Time to Rethink It. Harv. Bus. Rev.
- European Parliament, 2021. FIT FOR 55 PACKAGE UNDER THE EUROPEAN GREEN DEAL; Legislative train schedule [WWW Document]. Eur. Parliam. URL <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train> (accessed 12.6.21).
- Feenstra, M., 2021. Gender just energy policy : engendering the energy transition in Europe (PhD). University of Twente, Enschede, The Netherlands. <https://doi.org/10.3990/1.9789036551960>
- Feenstra, M., Clancy, J., 2019. Women, gender equality and the energy transition in the EU. Publications Office of the European Union, LU.
- Feenstra, M., Creusen, A., 2021. Rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Rapportage). Topsector Energie.
- Feenstra, M., Middlemiss, L., Hesselman, M., Straver, K., Tirado Herrero, S., 2021. Humanising the Energy Transition: Towards a National Policy on Energy Poverty in the Netherlands. Front. Sustain. Cities 3, 645624. <https://doi.org/10.3389/frsc.2021.645624>
- Graven, W., Krishnan, M., 2018. De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt. McKinsey Global Institute.
- Houtman, I., 2019. Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out (rapport No. TNO 2019 RII309). TNO.
- Hunt, V., Layton, D., Prince, S., 2015. Diversity matters. McKinsey&Company.
- Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S., Yee, L., 2018. Delivering through Diversity.
- Kodde, J., 2021. 'Energiefeministe' en UT-onderzoekster Mariëlle Feenstra: 'Vrouwen hebben recht op hogere compensatie energienota dan mannen.' tubantia.nl.
- Kruit, K., van Berkel, P., Dehens, J., 2021. Energiearmoede in de warmtetransitie. CE Delft, Delft.
- 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.
- MinBZK, 2021a. Consultatie Besluit rapportage man-vrouwverhouding in het bestuursverslag van grote vennootschappen.
- MinBZK, 2021b. Vaststellingsbesluit nadere voorschriften inhoud bestuursverslag.
- Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021, 2021. . CBS.
- Plug, M., 2021. Aangangsel 3 bij de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties.
- Plug, M., 2020a. Format voor berekening BSD-score beschikbaar | Goede Doelen Nederland [WWW Document]. URL <https://www.goededoelennederland.nl/sector/nieuws/format-voor-berekening-bsd-score-beschikbaar> (accessed 11.22.21).
- Plug, M., 2020b. Aangangsel 2 bij de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties.
- Raworth, K., 2017. Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist. Chelsea Green Publishing.
- Rijksoverheid, 2021. Gevolgen Wet bestuur en toezicht rechtspersonen voor verenigingen en stichtingen.
- Schakenbos, J., 2021. Wetsvoorstel aangenomen: evenwichtigheid in de (sub)top van grote bedrijven.
- SER, 2021. Quicksan onder bedrijven naar bekendheid met Wet ingroeiquotum en streefcijfers.
- SER, 2019. Meer diversiteit op de werkvloer en in de top : gewoon een kwestie van doen.
- Straver, K., Mulder, P., Middlemiss, L., Hesselman, M., Feenstra, M., Herrero, S.T., 2020. Energiearmoede en de energietransitie.
- UN, 2021. Nationally determined contributions under the Paris Agreement. United Nations, Glasgow.
- UN, 2019. Global Sustainable Development Report 2019: The Future is Now – Science for Achieving



Sustainable Development. United Nations, New York.
van den Brakel, M., Portegijs, W., Hermans, B., 2020. Emancipatiemonitor 2020.
Witteman, J., Brands, D., Winkelmolen, R., 2021. Gendergelijkheid – Wat als betaalde en onbetaalde uren gelijk verdeeld waren geweest?
Wittenberg-Cox, A., 2016. 4 Phases of Women's Careers: Becoming Gender Bilingual. 20-First.

Verandertheorie 75inQ

Bijlage Beleidsplan Stichting 75inQ





Verandertheorie 75inQ

Centrale Doelstelling

Voldoen aan Parijs – Terugdringen CO2 uitstoot

Voorwaarden

De kwaliteit van de beslissingen binnen de energiesector verbetert

Aanname

Huidige beslissingen dragen niet bij aan het duurzame gebruik van de planeet

Er is diversiteit binnen beslisorganen

Aanname

Diverse teams maken betere beslissingen

Er is gendergelijkheid binnen beslisorganen

Aanname

We kunnen de wereld niet veranderen als de helft van de bevolking niet meebeslist

Lange Termijn Doelen



LTD1

Leidinggevende posities zijn beschikbaar, toegankelijk en zichtbaar voor vrouwelijk talent



LTD2

Vrouwelijk talent is gekwalificeerd en beschikbaar voor leidinggevende posities



LTD3

Gender gelijkheid in de top wordt door de maatschappij en haar leiders breed gedragen

Voorwaarden

Leidinggevende posities zijn beschikbaar

Vrouwelijk talent is beschikbaar

Leiders delen de ambitie voor gender-gelijkheid in de top.

Leidinggevende posities zijn bereikbaar

Vrouwelijk talent is gekwalificeerd voor leidinggevende posities

Breed maatschappelijk draagvlak voor gender gelijkheid

Leidinggevende posities zijn zichtbaar

Vrouwelijk talent is bereid op nieuwe posities te solliciteren

Interventies

Overzicht beschikbare posities

Overzicht talent pool

Identificatie systemische blokkades

Overzicht arbeidsvoorwaarden

Overzicht overdraagbare skills

Oplossingen delen

Faciliteren doelmatig netwerken

Mobiliseer talent

Breed gedragen verandering in gang zetten



Centrale Doelstelling

Waarom willen we dit?

De Centrale Doelstelling van onze missie is het bijdragen aan de gebundelde maatschappelijke krachten de doelen gesteld in het akkoord van Parijs (United Nations, 2015) te behalen. Hier is besloten als antwoord op de klimaatverandering te bewerkstelligen de wereldwijde temperatuurstijging ruim onder de 2 graden Celsius boven de pre-industriële waarden te houden en in te zetten op een maximale stijging van 1.5 graden Celsius.

Voorwaarden

De voorwaarden waaraan voldaan dient te worden om deze centrale doelstelling te bereiken zijn als volgt:

1. De kwaliteit en snelheid van de beslissingen die leiden tot de energietransitie zal moeten toenemen.

Aannames

- De huidige kwaliteit en snelheid draagt niet bij aan het behalen van de in Parijs gestelde doelen.
- Het huidige speelveld kan worden verbeterd.
- Het huidige beslissingstraject kan worden versneld.

2. De mensen binnen de beslisorganen zijn een afspiegeling van de maatschappij en daarmee van de belanghebbenden.

Aannames

- De huidige generatie leiders is geen afspiegeling van de maatschappij maar dit kan gaan veranderen.

3. 35-65% procent van de leidinggevende posities wordt bekleed door vrouwen.

Aannames

- De kwaliteit van beslissingen verbetert bij een aandeel tussen de 35 en 65% van vrouwen in teams (Hunt et al., 2018)¹⁵.

¹⁵ McKinsey. (2018). Delivering through diversity.



Lange Termijn Doelen

Wat moet er veranderen om het doel te bereiken?

De paden binnen de Verandertheorie leiden naar een drietal Lange Termijn Doelen (LTD) met daarbij behorende voorwaarden

Leidinggevende posities zijn beschikbaar, toegankelijk en zichtbaar voor vrouwelijk talent.

a. Leidinggevende posities zijn beschikbaar

Aanname

- Leidinggevende posities zijn niet voldoende beschikbaar voor vrouwelijke leiders, maar hier kan verandering in gebracht worden.

b. Leidinggevende posities zijn bereikbaar voor vrouwen

Aanname

- Leidinggevende posities zijn nog moeilijk bereikbaar voor vrouwelijke leiders, maar hier kan verandering in gebracht worden.

c. Leidinggevende posities zijn zichtbaar

Aanname

- Leidinggevende posities zijn niet zichtbaar voor vrouwelijke leiders, maar kunnen wel beter zichtbaar gemaakt worden

Vrouwelijk talent is gekwalificeerd en beschikbaar voor leidinggevende posities.

Aanname

- Het is erg moeilijk geschikt vrouwelijk talent te vinden, maar het is wel beschikbaar als men beter zoekt.



a. Vrouwelijk talent is gekwalificeerd voor leidinggevende posities.

Aanname

- De aanname dat vrouwelijk talent niet kwalificeert voor topposities kan bijgesteld worden tot een aanname op basis van gendergelijkheid.

b. Vrouwelijk talent is bereid op nieuwe posities te solliciteren.

Aanname

- De aanname dat vrouwen geen topposities willen bekleden kan aangepast worden naar een aanname op basis van gendergelijkheid.

System change; Gendergelijkheid in de top wordt door de maatschappij en haar leiders breed gedragen

a. Leiders delen de gemeenschappelijke ambitie voor gendergelijkheid in de top.

Aannames

- De huidige generatie leiders deelt de gemeenschappelijke ambitie voor gendergelijkheid in de top niet, maar deze visie kan bijgesteld worden wanneer men de eigen verantwoordelijkheid voor het bereiken van de centrale doelstelling erkent.

b. Breed maatschappelijk draagvlak voor gendergelijkheid.

Aanname

- De huidige maatschappij deelt de ambitie voor gendergelijkheid in de top niet, maar deze visie kan bijgesteld worden wanneer men de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor het bereiken van de centrale doelstelling erkent.



Interventies

Dus wat gaan we hieraan doen?

De interventies die leiden tot de gewenste verandering zijn nauw met elkaar verbonden en dienen direct de lange termijn doelen.

Leidinggevende posities zijn beschikbaar, toegankelijk en zichtbaar voor vrouwelijk talent.

1. Overzicht beschikbare posities

Overzichtelijk maken van en inzicht creëren in het aanbod van de huidige en komende posities.

2. Overzicht arbeidsvoorwaarden

Inzicht en overzicht creëren van de arbeidsvoorwaarden in de verschillende sectoren.

3. Faciliteren doelmatig netwerken

Netwerk-evenementen op verschillende schalen faciliteren om de connectie te leggen tussen organisaties en potentieel toekomstig talent.

Vrouwelijk talent is gekwalificeerd en beschikbaar voor leidinggevende posities.

4. Overzicht talent pool

Opbouwen van een database van talent in binnen de sector door middel van het organiseren van evenementen, trainingen en coaching.

5. Overzicht overdraagbare skills

Onderzoeken en in kaart brengen van de gewenste overdraagbare skills nodig om de overstap succesvol te kunnen maken.



6. Mobiliseer talent

Ontwikkeling van loopbaantrajecten met als doel richting en focus aan te brengen in dienst van de overstap naar de duurzame sector.

System change; Gendergelijkheid in de top wordt door de maatschappij en haar leiders breed gedragen

7. Identificatie systemische blokkades

Analyseer systemische blokkades en ontwikkel initiatieven die gendergelijkheid bespoedigen.

8. Oplossingen delen

Promoot de kennis van systemische blokkades en noodzakelijke oplossingen.

9. Breed gedragen verandering in gang zetten

Promoot systeemverandering door bewustwording van de gedeelde centrale doelstelling