

Meerjarenbeleidsplan 75inQ

2025 – 2028

Stichting 75inQ
RSIN 862257025
KvK 81 88 37 22

Referentie	MJB2528
Datum	September 2025
Status	Vastgesteld
Auteurs	Anouk Creusen Mariëlle Feenstra



Inleiding

In 2021 is de Stichting 75inQ opgericht met een missie en visie vastgelegd in de verandertheorie (Theory of Change) van 75inQ, zoals schematisch weergegeven in de figuur hieronder en toegelicht in het appendix van dit document.

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

Dit meerjarenbeleidsplan heeft betrekking op de periode 2025 – 2028 en is een vervolg en verdieping van het eerdere meerjarenbeleidsplan 2021 – 2024.

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



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	1
Visie, Missie en Doelstelling	4
Ambities	6
Plan van Aanpak	17
Doelgroepen	20
Verantwoording	27
Inkomsten en Fondsenwerving	28
Kansen en Bedreigingen	29
Strategisch Stappenplan	30
Bestuurlijke zaken	35
Financieel Plan	37
Kernwaarden	39
Bibliografie	42
Bijlage: Verandertheorie 75inQ	



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 Inq."

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

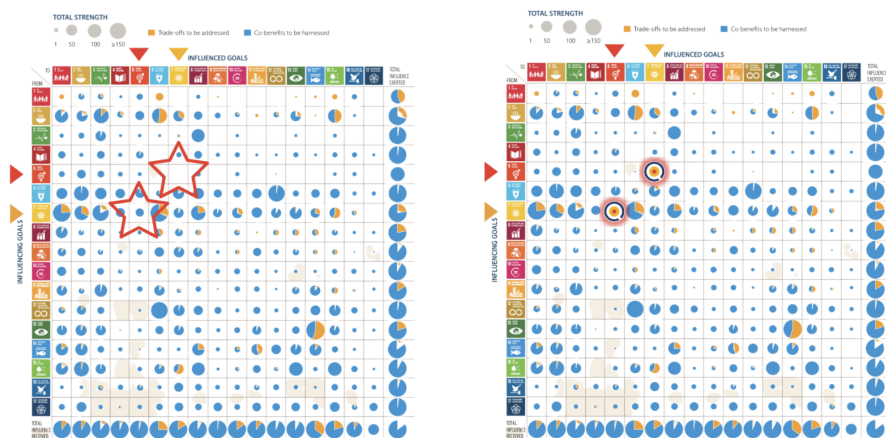


- Het cijfer 7 staat voor het door de Verenigde Naties gestelde SDG (Sustainable Development Goal) doel nummer 7; Betaalbare en Duurzame Energie.
- Het cijfer 5 staat voor het door de Verenigde Naties gestelde SDG doel nummer 5; Gendergelijkheid
- De letters **inQ** kunnen ook gelezen worden als de afkorting “inc.”
 - Deze afkorting staat voor “inclusiviteit” en voor “incorporatie”, beide doelen worden nagestreefd door 75inQ.
- 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 energietransitie.
- Kleurstelling: de kleuren in het logo en zijn afgeleid van de kleuren die gebruikt worden door de Verenigde Naties voor de nagestreefde SDG 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 namen 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. (Feenstra, 2024)

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 **(arbeids-)participatie** en **beleidsvorming** tot een rechtvaardige energietransitie.



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



Waar staan we nu?

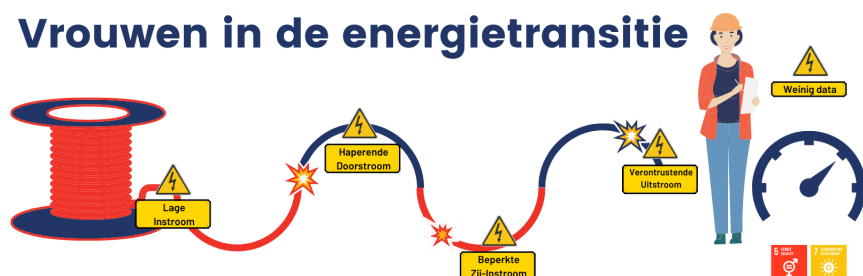
Arbeidsparticipatie (SDG5)

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. (CBS, 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).

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 gedomd 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. (CBS, 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 (Witteveen 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 inkomensongelijkheid.**



Toegang tot duurzame en schone energie (SDG7)

Klimaatakkoord en Klimaatwet

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 Klimaatwet vormt het wettelijke fundament voor het Nederlandse klimaatbeleid en legt bindende langetermijndoelen vast om de uitstoot van broeikasgassen sterk te verminderen. De wet werd aangenomen in 2019 en trad in werking op 1 september van dat jaar. Ze verplicht de overheid tot het realiseren van een CO₂-reductie van 95% in 2050 ten opzichte van 1990, met een tussendoel van 55% in 2030. Daarnaast stelt de wet een jaarlijkse klimaatbegroting en een vijfjaarlijks klimaatplan verplicht, waarmee het beleid systematisch wordt geëvalueerd en bijgestuurd. De Klimaatwet waarborgt zo continuïteit, transparantie en democratische controle op het nationale klimaatbeleid (Klimaat, 2019)

Energiebehoefte en betaalbaarheid

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 Duitsland, jarenlang terughoudend is geweest met het financieel stimuleren van hernieuwbare energie. (CBS, 2021)

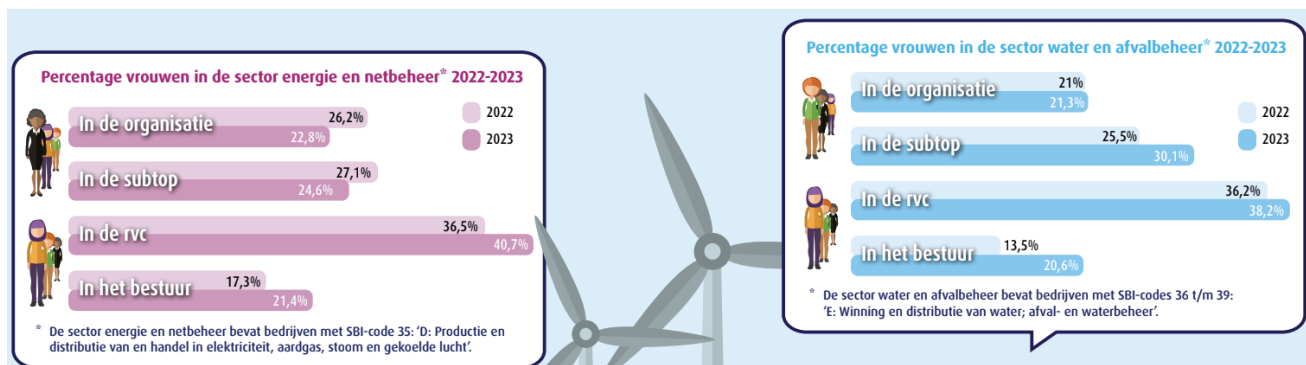
Arbeidsparticipatie vrouwen in de energiesector (SDG5 x SDG7)

De arbeidsparticipatie van vrouwen in een selectie van energie gerelateerde sectoren blijft steken rond de 25%, zoals zichtbaar in de factsheet opgesteld door de SER in 2025 (*Key takeaways SER-dialoogbijeenkomst Diversiteit in de (sub)top – Water, energie, net- en afvalbeheer*, 2025)



Diversiteit (m/v) in de sectoren energie, net-, water- en afvalbeheer **SIEP**

Dialogbijeenkomst 'Aanpak van genderdiversiteit in de (sub)top'



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?

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

In de verandertheorie van 75inQ (Appendix 1) worden de volgende twee Lange Termijn Doelen geformuleerd die de visie en het doel ondersteunen.

1. Al het arbeidspotentieel wordt benut M/V/X

- o **SDG 7 wordt versneld door SDG5**
- o Er zijn genoeg arbeidskrachten om de energietransitie uit te voeren.
- o De uitvoering stagneert door gebrek aan arbeidskrachten en achterblijvende innovatie en door gebrek aan representatie.
- o Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in besluitvorming en klimaatberoepen.

2. Iedereen heeft toegang tot schone en betaalbare energie

- o **SDG 5 wordt versneld door SDG7**
- o De energietransitie dient het gemeenschappelijke belang
- o Vrouwen worden harder geraakt door de gevolgen van de klimaatcrisis en energiearmoede
- o Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in energiearmoede

1. Al het arbeidspotentieel wordt benut M/V/X

SDG 7 wordt versneld door SDG5

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 genderverdeling is een haalbare opmaat naar diversiteit op andere facetten. Diverse teams kijken, kiezen (en werven) met een breder perspectief Per 1 jan 2022 is de WET Streefcijfers in werking (Min OCW, 2020) getreden.

2. Iedereen heeft toegang tot schone en betaalbare energie

SDG 5 wordt versneld door SDG7

Iedereen zou toegang moeten hebben tot schone en betaalbare energie, zoals vastgelegd in Sustainable Development Goal (SDG) 7. Deze doelstelling is niet alleen een kwestie van duurzaamheid, maar ook van



rechtvaardigheid. Het versnellen van SDG 7 draagt bij aan het realiseren van SDG 5, gendergelijkheid. De energietransitie dient namelijk het gemeenschappelijke belang, maar raakt verschillende groepen in de samenleving op uiteenlopende manieren. Vrouwen worden disproportioneel getroffen door de gevolgen van de klimaatcrisis en door energiearmoede, onder andere doordat zij vaker leven in kwetsbare economische posities of alleenstaande huishoudens leiden. Zij zijn daardoor oververtegenwoordigd in energiearmoede en hebben tegelijkertijd minder toegang tot besluitvorming en middelen binnen de energietransitie. Een eerlijke energietransitie vraagt daarom om specifieke aandacht voor gendergelijkheid, zodat niemand wordt buitengesloten.

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.



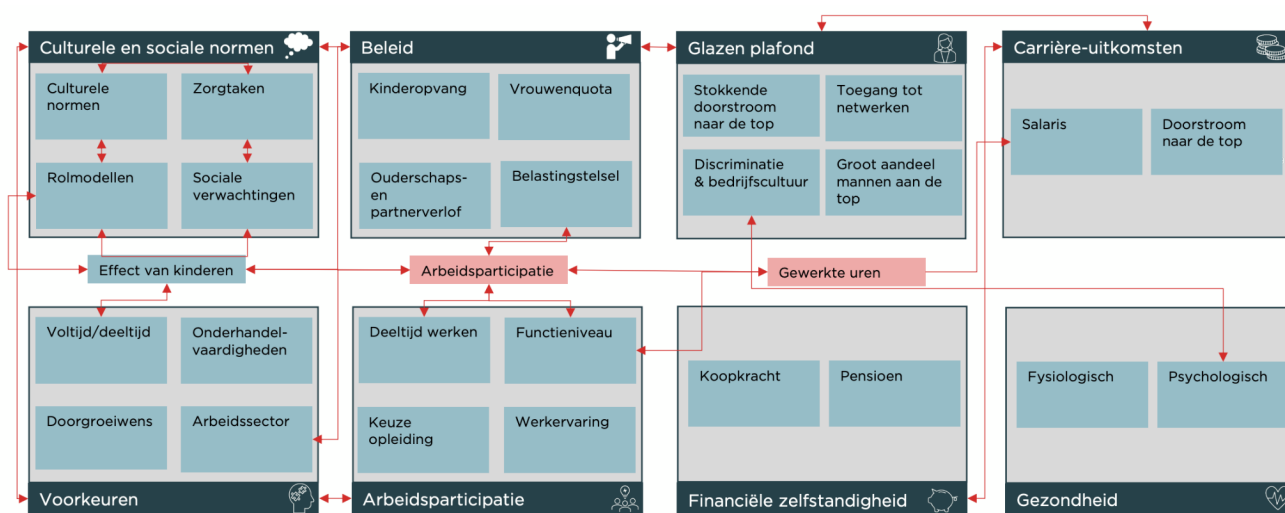
Wat gaan we doen?

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 van **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. **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,



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.

- 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



Plan van Aanpak

75inQ identificeert 5 doelgroepen: Vrouwen, Beleidsmakers, Werkgevers, Kennispartners, Publiek. Hieronder worden de doelgroepen in detail beschreven en welke impact zij op de stichting 75inQ hebben. Samenvattend hebben wij de volgende producten/diensten en frequentie van samenwerking met de doelgroepen.

Doelgroep	Product/dienst 75inQ	Frequentie samenwerking
Vrouwen	- Netwerk - Powerbank - Conferenties, netwerkbijeenkomsten - Masterclasses, kennisdelen - Stages	Dagelijks
Beleidsmakers	- Beleidsadvies - Beleidsbeïnvloeding/lobby - Kennisdeling - Co-creatie	Maandelijks
Werkgevers	- Netwerk - Powerbank - Conferenties, netwerkbijeenkomsten - Masterclasses, kennisdelen - Consultancy en onderzoek - Samenwerkingsprojecten	Wekelijks
Kennispartners	- Conferenties, netwerkbijeenkomsten - Masterclasses, kennisdelen - Consultancy en onderzoek - Samenwerkingsprojecten	Wekelijks
Publiek	- Conferenties, netwerkbijeenkomsten - Masterclasses, kennisdelen - Opiniestukken, publicaties - Lezingen en interviews - Media bijdragen	Maandelijks

Hoe gaan we dat doen?

In de komende vier jaar implementeert 75inQ de interventies zijn gebaseerd op haar verandertheorie, 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>
	Professionele netwerken bevorderen	● ● ●	<i>Werkgevers</i>
	Werk-naar-werk met aandacht	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
Doorstroom versnellen	Erkenning keuzemomenten	● ● ●	<i>Kennispartners</i>
	Bewustwording en inzicht werkgevers vergroten	● ● ●	<i>Vrouwelijke professionals</i>
	Professionele netwerken bevorderen	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
	Levensloopbestendigheid en cultuuromslag in organisaties	● ● ●	<i>Werkgevers</i>
	Loopbaanfasen erkennen	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
Uitstroom beperken	Indexeren en monitoren loopbanen en keuzemomenten	● ● ●	<i>Vrouwelijke professionals</i>
	Bewustwording en inzicht werknemers vergroten	● ● ●	<i>Werkgevers</i>
	Professionele netwerken bevorderen	● ● ●	<i>Beleidsmakers</i>
	Levensloopbestendigheid en cultuuromslag in organisaties	● ● ●	<i>Kennispartners</i>
	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*⁴

1. 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 groeibehoeften.

Behoeften

Behoeftte aan 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

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

B. Mobile Talent (40+)

⁴ Publiek: Beïnvloeding van de publieke opinie, beeldvorming en stereotypering van vrouwen en techniek.



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 carrièrekeuzes op basis van eigen waarden en het ontwikkelen van een relevant netwerk. Zij ambieert een leidinggevende positie maar is daar nog niet altijd in de loopbaan.

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 stichting

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.⁵

Kenmerken

De leeftijd van deze groep is 30+ en deze groep kenmerkt zich door het uitstellen van persoonlijke keuzes waardoor zij in korte tijd veel op haar bord krijgt. 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 aan 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.

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 stichting

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

⁵ Anja Meulenbelt in (Brussaard et al., 2021)



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. Stichting 75inQ biedt stageplekken aan voor deze doelgroep om het netwerk van 75inQ te ontsluiten voor young professionals en ze bij een eerste stap in hun carrière te stimuleren en ondersteunen.

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.

2. 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 gespecialiseerde 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 verergert maar juist vermindert. 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.

3. 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 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 Stichting



De zichtbaarheid van 75inQ en het opbouwen van een groot netwerk 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.

4. 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 om als kennispartner erkend te worden.



5. Publiek

Kenmerken

Het algemene publiek, zowel betrokken bij de energietransitie en daarbuiten.

Behoeften

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

Impact op de missie

Bewustwording over de thema's rond gender en energie bij een breder publiek ondersteunt 75inQ in het creëren van draagvlak voor haar missie en vergroot haar netwerk.

Impact op de stichting

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



Verantwoording

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

Vanwege de CBF Erkenning voor onze stichting conformeren we aan de normen die door en voor de fondsenwervende sector zijn vastgesteld. Zo worden al onze jaarplannen, begrotingen, jaarverslagen en jaarrekeningen gepubliceerd na goedkeuring door het bestuur. De jaarrekening wordt tevens gecontroleerd door een onafhankelijke kascommissie of accountant wanneer dat een vereiste is..



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
- Samenwerkingsverbanden met partners sluiten volgens marktconforme condities
- Samenwerkingsverbanden met partners sluiten in onderzoeksconsortia
- Trainingen en seminars verzorgen

Inkomsten uit fondsenwerving

- Vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven
- Subsidies aanvragen ten behoeve van projectfinanciering

Inkomsten uit donaties

- Sponsorovereenkomsten afsluiten
- Bijdragen vanuit 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 ervaren en goede netwerkers en hebben diepgaande kennis van de doelgroepen en de marktvraag.
- Het momentum rondom diversiteit is maatschappelijk aanwezig en debat-bepalend.

Zwaktes

- De groei van een kleine missiegedreven stichting zonder medewerkers in dienst naar een organisatie met langdurige verplichtingen naar medewerkers vergt een continue aandacht voor het genereren van voldoende inkomsten om aan deze verplichtingen te voldoen.
- De aanscherping van de wet WBTR brengt een scala aan wet- en regelgeving met zich mee voor stichtingen die tijdrovend en vertragend kunnen uitpakken.

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.

Bedreigingen

- De bedreiging van het verliezen van betalende klanten is groot doordat gendergelijkheid politiseert en de focus verschuift in het politieke en maatschappelijke debat naar rechtvaardigheid, inclusie en betaalbaarheid als meer generieke onderwerpen. Onze specifieke niche op gender moeten we verbreden (hier zijn we al mee bezig) om een bredere groep partners en klanten aan ons te blijven binden.
- 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.

	2025	2026	2027	2028
Focus	Organisatie	Onderzoek	Impact	Impact
Organisatie				
Governance	● ● ● ⁶	●	●	●
Fondsenwerving	● ●	● ● ●	● ●	●
Instrumenten				
Onderzoek	● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●
Community	●	● ●	● ● ●	● ● ●
Alliantievorming				
Advies		●	● ●	● ● ●
Conferentie	● ● ●	● ● ●	● ● ●	● ● ●

⁶ Bestendiging organisatie met duurzame dienstverbanden.



Governance

1. Governance en toezicht Stichting 75inQ herzien.

In 2021 is de stichting opgericht om te kunnen werken naar een duurzame en financieel gezonde organisatie met impact in lijn met de aanscherping van de wet WBTR (Rijksoverheid, 2021)

In 2025 zullen we de ervaringen van de opstartperiode beschouwen en wanneer nodig de statuten en reglementen herzien.

	2025	2026	2027	2028
Governance	Loondienst bestendigen	Statuten herzien		

2. Goed werkgeverschap

Aandacht voor goed werkgeverschap, kaders opstellen

	2025	2026	2027	2028
Governance	Werkgeverschap			

Instrumentontwikkeling

2. Ontwikkeling GENDEX; sociale innovatie in de arbeidsmarkt van de energiesector

Marielle Feenstra ontwikkelt gebaseerd op wetenschappelijke werk 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. De Powerbank GAK project (reeds afgerond) en de twee ESF+ projecten Technisch Gezien en Stroomversnelling bieden hiervoor een empirische basis en pilots.

	2025	2026	2027	2028
GENDEX		Ontwikkeling		

3. Trainingen en seminars verzorgen

De kansen om impact te maken binnen de energietransitie en gendergelijkheid zijn nu groot. Met een community van 1400 leden en een terugkerende wachtlijst bij de evenementen zien we een terugkerende leervraag. Het uitwerken van de 75inQ academy waarin de kennis en het netwerk toegankelijk worden is hierom een belangrijke stap.

	2025	2026	2027	2028
Academy		Leeromgeving		



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 telt in 2025 1400 leden die elkaar het liefste live lijken te willen ontmoeten, gebaseerd op de afname van online interesse na het einde van de pandemie.

	2025	2026	2027	2028
Community	Activeren			

5. Contributie instellen voor de community

In 2023 wordt contributie geheven voor community lidmaatschap.

	2025	2026	2027	2028
Community			Lidmaatschap	



Inkomsten genereren

6. Diensten leveren in de vorm van advies en onderzoek

Het aanbieden van kennis en kunde in de vorm van advies en onderzoek is onderdeel van de werkzaamheden van Marielle Feenstra | 75inQ is als wetenschappelijk directeur.

75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties⁷ (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.

	2025	2026	2027	2028
Inkomsten	Onderzoek	Onderzoek	Onderzoek	Onderzoek
	Advies	Advies	Advies	Advies

7. Vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven

In 2025 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.

	2025	2026	2027	2028
Fondsenwerving		Fondsen		

8. Sponsorovereenkomsten ontwikkelen en afsluiten

In 2025 zetten we vanuit de terugkerende evenementen in op sponsoring dmv jaar pakketten, in plaats van de evenementen apart. De wens onafhankelijk te blijven is overheersend en creëert een spanningsveld op het inzetten van commerciële partijen en fondsen.

	2025	2026	2027	2028
Fondsenwerving	Jaarpakketten	Jaarpakketten		

⁷ <https://www.sdgnerland.nl/>



Alliantievorming

9. Samenwerkingsverbanden met partners

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. Deze partnerschappen zijn meerjarig en vormen de basis van de allianties waarmee 75inQ haar impact versterkt, o.a. door (Europese) partnerconsortia van EU gefinancierde projecten..

	2025	2026	2027	2028
Alliantievorming	ESF USER TCP WISE	ESF USER TCP WISE LIFE	ESF LIFE	LIFE

Impact

10. Organisatie van Conferentie Women in Energy

Samen met organisaties die zich inzetten voor versnelling op het gebied van gendergelijkheid en energie organiseren we sinds 2022 meerdere malen per jaar 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.

	2025	2026	2027	2028
Conferentie	Women in Energy Women in Electricity WLET	Women in Energy Women in Electricity WLET	Women in Energy Women in Electricity WLET	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.

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.

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 kascontrolecommissie of een externe accountant en voorzien van een 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 is er een klachtenregeling opgesteld en toegankelijk op de website van 75inQ.



Financieel Plan

Meerjarenbegroting

BATEN	2025	2026	2027	2028
Particulieren	€ 6.410	€ 100.000	€ 100.000	€ 200.000
Subsidies van overheden	€ 125.361	€ 150.000	€ 200.000	€ 200.000
Tegenprestatie diensten	€ 160.674	€ 150.000	€ 200.000	€ 200.000
Bestemmingsreserve	€ 48.350	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
Reserve		€ 50.000	€ 100.000	€ 200.000
Totaal Baten	€340.794	€500.000	€ 650.000	€ 850.000
LASTEN				
Beheer en administratie	€113.539	€150.000	€150.000	€150.000
Wervingskosten	€ 103.753	€ 100.000	€ 100.000	€ 150.000
Besteed aan doelstellingen	€ 123.503	€ 200.000	€ 250.000	€ 300.000
Totaal Lasten	€340.794	€ 400.000	€ 500.000	€ 600.000
RESULTAAT	0	€ 100.000	€ 150.000	€ 250.000

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, 2020).



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.



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 2015⁸ 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).

⁸ <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 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.

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'⁹ 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.

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)

⁹ 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)



Samenwerkingen en lidmaatschappen

Onze stichting werkt o.a. samen met

- Herzien
- Sustainable Talent
- Talent voor Transitie
- RSM ECWO
- VHTO
- Atria
- WO=MEN
- Womeninc
- ENERGIA
- Topsector
- RVO/IEA – User TCP Gender & Energy
- GAK
- Erasmus Universiteit
- Universiteit Twente
- Universiteit Delft
- Rijksuniversiteit Groningen
- Centre International Formation Europeen
- EnAct
- Hanze Hogeschool
- Windesheim Hogeschool
- HAN
- Arnhem Electricity Week
- DRIFT
- Energie Samen
- TNO (arbeid en energie)
- Platform Talent voor Techniek
- BUS NL
- Sterk uit Armoede
- Arnhem Energiebank
- Asian Development Bank
- Alliander
- Enexis
- Stedin
- Gasunie
- Tennet
- Joulz

Wij zijn aangesloten bij

- International Energy Agency: User TCP Gender & Energy¹⁰
- ELGE: European Institute of Gender Equality¹¹
- WO=MEN
- Goede Doelen Nederland
- MAEX
- Code Sociale Ondernemingen

Wij hebben de ambitie ons aan te sluiten bij

- NVDE

¹⁰ [Gender & Energy Task – UsersTCP](#)

¹¹ [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.
- CBS, 2021. Monitor Brede Welvaart & de Sustainable Development Goals 2021. CBS.
- 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 R11309). 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.
- Key takeaways SER-dialoogbijeenkomst Diversiteit in de (sub)top – Water, energie, net- en afvalbeheer, 2025. . SER, Den Haag.
- Klimaat, M. van E.Z. en, 2019. Wet van 2 juli 2019, houdende een kader voor het ontwikkelen van beleid gericht op onomkeerbaar en stapsgewijs terugdringen van de Nederlandse emissies van broeikasgassen teneinde wereldwijde opwarming van de aarde en de verandering van het klimaat te beperken (Klimaatwet) [WWW Document]. URL <https://zoek.officiëlebezoekingen.nl/stb-2019-253.html> (accessed 7.23.25).
- Kodde, J., 2021. 'Energiefeministe' en UT-onderzoekster Mariëtte 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.
- Plug, M., 2020. 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).
- 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. Quickscan onder bedrijven naar bekendheid met Wet ingroeiquotum en streefcijfers.
- 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.
- Witteveen, 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



Centrale Doelstelling





Centrale Doelstelling

De Centrale Doelstelling van onze missie is het bijdragen aan de gebundelde maatschappelijke krachten, de doelen gesteld door het IPCC¹², ondertekend in 2015 in het Akkoord van Parijs¹³ en voor Nederland geformuleerd in de klimaatwet¹⁴, 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.

Door het centraal stellen van twee duurzame ontwikkelingsdoelen, zowel als middel als als te behalen doel, wordt de nexus klimaat, energie en gender als onderlegger ingezet voor in de in deze verandertheorie ingeslagen oplossingsrichtingen.

Aannames

1. Gendergelijkheid bevordert de voortgang van een rechtvaardige en inclusieve uitvoering van de energietransitie¹⁵.
2. De rechtvaardige en inclusieve uitvoering van de energietransitie bevordert gendergelijkheid.¹⁶

Voorwaarden Centrale doelstelling

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

1. Er zijn genoeg arbeidskrachten om de transitie uit te voeren.
2. De energietransitie dient het gemeenschappelijke belang.

¹² IPCC, 'Climate Change 2014 Synthesis Report'; IPCC, 'AR6 Synthesis Report'.

¹³ COP21, Paris Agreement.

¹⁴ BZK, Klimaatwet.

¹⁵ Feenstra et al., 'Klimaatverandering & Gender | Aanbevelingen, Beleidsanalyse, Lexicon Verkennende Studie Naar de Effecten van Klimaatverandering En -Adaptatie Op Gendergelijkheid in Nederland En Europa'.

¹⁶ Feenstra and Özerol, 'Energy Justice as a Search Light for Gender-Energy Nexus'; Feenstra, Laryea, and Stojilovska, 'Gender Aspects of the Rising Cost of Living and the Impact of the Energy Crisis'.



Voorwaarde 1. Er zijn genoeg arbeidskrachten om de transitie uit te voeren

Aanname

De uitvoering stagneert door gebrek aan arbeidskrachten en achterblijvende innovatie¹⁷.

Voorwaarde: Al het arbeidspotentieel wordt benut (m/v/x)

Aanname

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in klimaatberoepen en besluitvorming in klimaat beroepen.¹⁸

Voorwaarde: Vrouwen en mannen zijn gelijkwaardig en vertegenwoordigd in de klimaatberoepen en groene banen.

Aannames

1. Er is ruimte voor vrouwen binnen arbeidsorganisaties.
2. Groene en Digitale banen bieden toegang tot economische zelfstandigheid.
3. Inclusieve besluitvorming kan niet zonder diversiteit.

Voorwaarde 2. De energietransitie dient het gemeenschappelijke belang

Aanname

Vrouwen worden harder geraakt door de gevolgen van de klimaatcrisis en stijgende energieprijzen.¹⁹

Voorwaarde: Toegang tot schone en betaalbare energie voor iedereen (m/v/x)²⁰

Aanname

Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in energiearmoede²¹.

Voorwaarde: Vrouwen hebben toegang tot voldoende energiezekerheid om aan hun basisbehoeften te voldoen

Aannames

1. De energiebehoefte verschilt tussen verschillende huishoudens.
2. Energie is een basisbehoefte.
3. Toegang tot voldoende betaalbare energie is een voorwaarde voor bestaanszekerheid.

¹⁷ Human Capital Topsectoren, 'Arbeidsmarktdashboard'; Weterings et al., 'Inzicht in arbeidsmarktnelpunten voor de uitvoering van het klimaatbeleid'; Klimaat, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Werkgelegenheid, Kamerbrief met Actieplan groene en digitale banen – Kamerstuk – Rijksoverheid.nl.

¹⁸ EIGE, 'EU | Green Deal | Thematic Focus | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality'.

¹⁹ Feenstra, Laryea, and Stojilovska, 'Gender Aspects of the Rising Cost of Living and the Impact of the Energy Crisis'.

²⁰ 'Sustainable Development Goal 7 (SDG7)'.

²¹ Feenstra, Laryea, and Stojilovska, 'Gender Aspects of the Rising Cost of Living and the Impact of the Energy Crisis'.



Lange Termijn Doelen (LTD's)

Wat moet er veranderen om het doel te bereiken?

De paden binnen de Verandertheorie leiden naar een viertal Lange Termijn Doelen (LTD) met daarbij behorende voorwaarden en interventies.

LTD 1: De energie arbeidsmarkt is toegankelijk en aantrekkelijk voor vrouwen.

Voorwaarden

1. Posities zijn beschikbaar.
2. Arbeidsorganisaties zijn aantrekkelijk als werkgever
3. Posities zijn zichtbaar.
4. Arbeidsorganisaties zijn bereikbaar

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.

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 schaal faciliteren om de verbinding te leggen tussen organisaties en potentieel.



LTD 2: Vrouwen zijn gekwalificeerd en beschikbaar voor de arbeidsmarkt

Voorwaarden

1. Vrouwen worden gezien als volwaardige werknemers en kandidaten
2. Vrouwen zijn beschikbaar
3. Vrouwen zijn gekwalificeerd

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.

1. Stereotypering en het belang van inclusief werkgeverschap inzichtelijk maken

Onderzoek en analyse van beeldvorming in energiesectoren.

2. Overzicht onbenut arbeidspotentieel posities

Overzichtelijk maken van en inzicht creëren in het aanbod van de huidige en komende groepen onbenut arbeidspotentieel.

3. Faciliteren doelmatig netwerken

Netwerk-evenementen op verschillende schaal faciliteren om de verbinding te leggen tussen organisaties en potentieel.



LTD 3: Gelijkwaardigheid wordt door de maatschappij breed gedragen

Voorwaarde

Gelijkwaardigheid wordt onderschreven als strategisch beginsel door bestuurders, maatschappij en arbeidsmarkt.

Interventies

Dus wat gaan we hieraan doen?

1. *Gedeeld belang staat voorop*

Inzichtelijk maken van gedeeld belang van een inclusieve en eerlijke energietransitie.

2. *Urgentie wordt erkend*

Inzichtelijk maken van de urgentie van een versnelde en inclusieve energietransitie.

3. *Systemische blockers geïdentificeerd*

Analyse en duiding systemische blockers en hoe deze te doorbreken.

4. *Oplossingen worden gedeeld*

Promotie en kennisdeling op nationaal en internationaal niveau, zowel via (wetenschappelijke) publicaties als via lezingen en overige uitingen.



LTD4: De energietransitie wordt uitgevoerd met rechtvaardigheidsbeginsel.

Voorwaarden

1. Sociale ongelijkheid en intersectionaliteit van toegang tot en behoefte aan energie worden erkend.
2. Gebruikers zijn vertegenwoordigd in de besluitvorming.

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.

1. Beleidsadvisering gebaseerd op data en (wetenschappelijk) bewijs

“Geen data, geen bewustwording, geen plan, geen actie” – Prof. dr. Joy Clancy²²

2. Gender uitgesplitste data

Verzamelen, rapporteren en monitoren van gender uitgesplitste en intersectionele data.²³

3. Intersectionele benadering actoren energiesystemen

De actoren in de energiesystem (o.a. consument, producent, besluitvormer) worden niet alleen bekeken vanuit man/vrouw/x perspectief, maar ook naar andere intersectionele aspecten als etnische achtergrond, opleidingsniveau, leeftijd, loopbaanfase, huishoudsamenstelling, etc.

²² Clancy, J.S. (2024), Making an inclusive and gender aware energy policy <https://75inq.com/services/library/making-an-inclusive-and-gender-aware-energy-policy/>

²³ Feenstra, M.H. (2025), gender just energy policy <https://75inq.com/services/library/gender-just-energy-policy/>