

WOMEN  
INC  
●

**MEER JAREN STRATEGIE**  
**2026-2030**

## MAATSCHAPPELIJKE CONTEXT

De laatste jaren werden gekenmerkt door een algemeen toegenomen bewustzijn als het gaat om ongelijke man-vrouw verhoudingen en het belang van diversiteit & inclusie (D&I) in bredere zin. Ontwikkelingen als #metoo, het toeslagenschandaal, de Boosuitzendingen over seksueel grensoverschrijdend gedrag bij de Voice of Holland, vele gevallen van grensoverschrijdend gedrag en de Black Lives Matter-beweging hebben daaraan bijgedragen. Op politiek niveau vertaalde dat zich in verandering: kabinet Rutte IV had voor het eerst evenveel vrouwen als mannen als bewindspersoon, er is een regeringcommissaris tegen Seksueel Geweld en Grensoverschrijdend Gedrag aangesteld, de Wet Ingroeiquotum en Streefcijfers is in werking getreden, er komt een aanpak tegen femicide en er ligt een wetsvoorstel voor loontransparantie om ongelijke beloning tegen te gaan.

Ook bedrijven gaan steeds vaker aan de slag met D&I beleid en hebben meer oog voor thema's als representatie, werk-zorgbalans en (on)gelijke beloning. De vraag 'waarom gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt belangrijk is' maakt steeds vaker plaats voor de vraag 'hoe kunnen we zorgen voor meer gelijkheid?'. Daarnaast wordt in de media, kunst & cultuur, en reclamewereld meer zichtbare aandacht besteed aan deze thema's.

Ook al zijn er mooie ontwikkelingen geweest in de afgelopen jaren, we zijn er nog lang niet. Als de emancipatie van vrouwen in huidig tempo doorgaat, duurt het nog 72 jaar voordat gendergelijkheid is bereikt in Nederland. Ook internationaal gezien lopen we achter. Zo staat Nederland op de 28e plek van de Gender Gap Index van het World Economic Forum, op plek 16 van de 36 Europese landen. De Scandinavische landen lopen voor op ons, maar ook landen om ons heen als België, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Spanje doen het beter. De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen zit hier dus nog diepgeworteld, als een weeffout in ons systeem, die niet vanzelf verdwijnt.

En waar we de afgelopen jaren de wind in de zeilen leken te hebben, lijkt het tij zich nu te keren. De verkiezingsuitslag van 2023 liet zien dat veel mensen zich niet vertegenwoordigd voelen in de politiek, en gelijkheid zien als iets elitairs dat tegen hen in plaats van voor hen werkt. Onze thema's worden geframed als te 'woke' en dit vertaalt zich in een voor ons zeer uitdagend politiek klimaat. Onderwerpen en woorden die voorheen werden gezien als algemeen geaccepteerd zijn nu controversieel. Vergelijkbare internationale ontwikkelingen laten zien dat dit zeer nadelige effecten kan hebben op de positie van vrouwen.

## WAAROM: EEN GELIJKWAARDIGE SAMENLEVING

Bovenstaande ontwikkelingen benadrukken de relevantie van onze visie; een gelijkwaardige samenleving voor iedereen en de urgentie van onze missie; het structureel verbeteren van de positie van vrouwen door middel van systeemverandering. *Fix the system, not the women!*

Diepgewortelde stereotype denkbeelden over vrouwen en mannen vertalen zich in traditionele rolpatronen, (onbewuste) vooroordelen en stereotype beeldvorming in media en communicatie, wat een negatief effect heeft op alle gebieden van ongelijkheid. Doordat WOMEN Inc. begrijpt wat de diepgewortelde ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in stand houdt in ons systeem, zien we wat er nodig is voor verandering. Van oudsher was de man de kostwinner, de standaard voor medisch onderzoek en degene die de financiële beslissingen nam. Deze ongelijkheid uitte zich in wetten, die bepaalden dat vrouwen na getrouwd te zijn geen betaald werk meer mochten doen, niet mochten stemmen en geen wettelijk gezag hadden over zichzelf. Hoewel deze wetten verleden tijd zijn, werken de effecten hiervan nog steeds door:

- vrouwen leven weliswaar langer dan mannen, maar vrouwen brengen meer jaren door in slechte gezondheid,
- 44% van de vrouwen is financieel afhankelijk van een partner of de overheid,
- vrouwen verdienen gemiddeld 12% minder salaris dan mannen,
- vrouwen besteden 1,5 keer meer tijd dan mannen aan onbetaald werk zoals zorgtaken,
- binnen de beursgenoteerde bedrijven in ons land slechts 16% van de Raad van Bestuur een vrouw,

- 40% van de vrouwen voelt zich onveilig, 67% van de jonge vrouwen (12-25 jaar) wordt weleens lastiggevallen op straat en veel vrouwen zijn slachtoffer van geweld.

Het rechte trekken van deze weeffouten in ons systeem vergt actief beleid en dat is er nu onvoldoende. Niets doen is de gecreëerde ongelijkheid in stand houden.

## WAT: IMPACTDOELEN VOOR GELIJKWAARDIGE DEELNAME VAN VROUWEN

Sinds de oprichting van WOMEN Inc. in 2005 is expertise opgebouwd over wat de belangrijkste voorwaarden zijn voor een gelijkwaardige positie van vrouwen in onze samenleving, zodat vrouwen autonome keuzes kunnen maken. Op basis van die kennis hebben we langetermijn impactdoelen geformuleerd die de stip op de horizon zijn voor een samenleving waarin vrouwen gelijkwaardig mee kunnen doen, met een goede fysieke en mentale gezondheid, duurzame financiële onafhankelijkheid en een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt. Vanaf 2025 voegen we hier 'veiligheid voor alle vrouwen offline en online' aan toe.

### Inhoudelijke innovatie (Thought Leader)

Als grootste organisatie in het veld die zich richt op gelijke kansen voor vrouwen, is het onze taak om naast de inzet op de thema's Gezondheid, Geld, Werk en Veiligheid nieuwe terreinen van ongelijkheid bloot te leggen en zo onze impact te vergroten. Daarnaast helpen nieuwe onderwerpen om onze naamsbekendheid en bewustzijn te vergroten bij het brede publiek. Deze nieuwe terreinen kunnen intern of extern ontstaan, door onderzoek, actualiteit, nieuwe trends en ontwikkelingen. Komende jaren zullen we zodoende ons blijven verdiepen in het uitbreiden van actuele, relevante nieuwe onderwerpen als dat bijdraagt aan het vergroten van impact en effectiviteit.

### Intersectionaliteitskader voor borging kwaliteit

Als genderexpert is het cruciaal om oog te hebben voor andere gronden van uitsluiting en hoe gender daarmee interacteert. En die gezamenlijk je kansen bepalen. Binnen de groep 'vrouwen' is ook veel diversiteit. Zo heeft een theoretisch opgeleide vrouw van kleur in een stad andere ervaringen dan een praktisch opgeleide lesbische vrouw in een dorp. Om daar oog voor te hebben hebben we het Intersectionaliteitskader ontwikkeld. Met behulp daarvan bepalen we bij de ontwikkeling van nieuwe programma's welke intersectie(s) het meest relevant zijn en meegenomen worden. Komende jaren zullen we dit toepassen om de focus te bepalen en zo de impact van onze programma's te vergroten.

## WIE ZIJN WE: HELDERE POSITIONERING

Het is van groot belang dat we, zeker gezien de huidige maatschappelijke context, relevant en urgent blijven voor een breed publiek en diversiteit aan stakeholders. Met een heldere positionering en profilering beogen we onze positie in de samenleving te verstevigen, zoveel mogelijk mensen bij onze missie te betrekken en daardoor het maatschappelijk draagvlak voor de missie te vergroten. En tegelijkertijd inhoudelijke autoriteit, betrouwbaarheid en effectiviteit uit te stralen richting financierders, samenwerkingspartners en politici.

### Identiteit

WOMEN Inc. werkt komende jaren aan het realiseren van de impactdoelen vanuit de entiteit als een *maatschappelijke belangenorganisatie*. Maatschappelijk, omdat de beoogde impact ten goede komt aan de gehele samenleving. Daarvoor behartigt WOMEN Inc. de belangen van vrouwen in Nederland. Om de positieve maatschappelijke impact voor vrouwen in Nederland altijd voorop te kunnen zetten, opereren we onafhankelijk, in lijn met onze missie, op basis van onze expertise, en zonder winstoogmerk.

### Kernwaarden

Wij stellen in ons werk de volgende drie kernwaarden centraal: Kennis – Lef – Creativiteit.

**Kennis**

Kennis is macht in onze samenleving. Doordat we kritisch, gedegen en onafhankelijk onderzoek doen, maken we ongelijkheden tastbaar. We werken vanuit de inhoud en beargumenteren met feiten.

**Lef**

We zijn gedreven om het systeem te fixen en zetten met een duidelijke stem onderwerpen op de agenda. Dat mag schuren, want zonder wrijving geen glans. We zijn vasthoudend en maken onafhankelijke beslissingen. Lef betekent ook dat we kwetsbaar zijn en onze motivatie als drijfveer gebruiken.

**Creativiteit**

Waar een wil is, is een weg. Met onze vindingrijkheid en veelzijdigheid creëren we continu nieuwe mogelijkheden. We zijn strategisch, denken constructief mee en maken op een verfrissende manier het verschil.

## HOE: VERANDERFORMULE EN ROUTEKAART 2030

Om onze missie en impactdoelen te behalen is systeemverandering nodig. Alleen met systeemverandering is het mogelijk om structurele, duurzame maatschappelijke verandering te realiseren. WOMEN Inc. geeft hier invulling aan door het systeem te definiëren als een netwerk van stakeholders die samen onze samenleving creëren. Afgelopen jaren hebben we een effectieve aanpak – de veranderformule – ontwikkeld voor duurzame systeemverandering waarmee we verschillende stakeholders mobiliseren:

- Onderzoek > Onderzoeken, analyseren en factchecken
- Vertalen > Inhoud vertalen naar passende oplossingen
- Verbinden > Stakeholder netwerken bouwen (coalities, allianties)
- Activeren > Mobiliseren van stakeholders met concrete handelingsperspectieven

We toetsen bij alles wat we doen of ons werk relevant, onderbouwd en activerend is.

**Onderzoek**

We baseren ons werk niet op aannames maar op gedegen onderzoek, betrouwbare bronnen en controleerbare feiten. We zijn analytisch en geïnformeerd. Omdat gedegen onderbouwing onze fundering is, zijn onze standpunten nooit zomaar meningen. Doordat we kritisch, gedegen en onafhankelijk onderzoek doen, maken we ongelijkheden tastbaar. Zo weten we wat er speelt en wat er nú nodig is om dichterbij gelijkwaardigheid te komen.

**Vertalen**

Onze kennis vertalen we naar aansprekende uitingen, afgestemd op de beoogde stakeholder, met duidelijk herkenbaar afzenderschap. Alles sluit aan op de tijdgeest zodat we het verschil kunnen maken voor vrouwen vandaag. Onze uitingen zijn *uitgesproken, verfijnd en toegankelijk*.

Met een duidelijke stem zetten we onderwerpen op de agenda en met onze vindingrijkheid creëren we nieuwe mogelijkheden en maken we op verfrissende manier het verschil. Onze toegankelijkheid maakt ons voor een breed publiek aantrekkelijk. We maken complexe thema's begrijpelijk en laagdrempelig door heldere communicatie op een verrassende manier.

**Verbinden**

Een van onze krachten is het maken van strategische verbindingen. We zien de onderliggende structuren van het systeem van onze samenleving en brengen mensen, middelen, ideeën en bewegingen samen vanuit een diep gevoel van rechtvaardigheid. Zo leggen we creatieve verbanden en ontwikkelen we inzichten die leiden tot nieuwe mogelijkheden voor positieve verandering. We werken actief samen met verschillende stakeholders aan gedeelde doelen, waarbij we erkennen dat we, ondanks verschillen, veel gemeenschappelijke grond hebben, terwijl we onze eigen missie altijd in het oog houden. Zodoende

is het de taak van WOMEN Inc. om de verschillende stakeholders die een bijdrage kunnen leveren te activeren voor hun aandeel in structurele verandering:

- Politiek & Overheid: Agenderen van de noodzaak voor wet- en regelgeving die de positie van vrouwen verbetert en het gebruik van de gendertoets in het beleidskompas op alle relevante beleidsterreinen.
- Werkgevers & zorgprofessionals: Activeren tot inclusief (organisatie)beleid.
- Media: Activeren om aandacht voor de huidige oorzaken en oplossingen voor gelijkheid in de samenleving te genereren.
- Brede publiek: Bewustwording over de ongelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen om maatschappelijke druk richting werkgevers, politiek en overheid te creëren.
- Vrouwen: Bewustwording van de systemische oorzaken van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen en informeren over oplossingen. Aangezien vrouwen ook de beoogde profijtgroep zijn voor ons werk, hebben we een *zeggenschapsmodel* ontwikkeld waarin verschillende groepen vrouwen hun stem kunnen laten horen die wij meenemen in onze aanpak naar de verschillende stakeholders.

### Activeren

In alles wat we doen inspireren en stimuleren we de beoogde stakeholders tot actie. We moedigen aan, dagen uit en motiveren hen om in beweging te komen vanuit hun positie en verantwoordelijkheid. We bieden concrete handvatten zodat actie laagdrempelig en gefocust is, waardoor we verandering bereikbaar maken.

De komende jaren gaan we deze veranderformule standaardiseren en opschalen om onze impact te vergroten. Dat doen we door de onderdelen van de formule te vertalen in heldere en aantrekkelijke proposities voor de verschillende stakeholders en financierders.

### ROUTEKAART 20230

Voor komende jaren hebben we een Routekaart 2030 ontwikkelend met onze lange termijn impactdoelen als stip op de horizon, en een doorvertaling daarvan in indicatoren en concrete acties waar WOMEN Inc. komende jaren op moet inzetten per stakeholder om de beoogde verandering te realiseren. De indicatoren zijn kwantificeerbaar en worden gemeten in bestaande onderzoeken zoals de Emancipatiemonitor en CBS cijfers. Zo kunnen wij komende jaren onze voortgang meten, monitoren en bijsturen. Zodoende helpt deze Routekaart 2030 bij meer focus en doelgerichtheid in onze aanpak voor komende jaren.

# ROUTEKAART 2030

**Onze visie: Een gelijkwaardige samenleving voor iedereen**  
Doordat we begrijpen wat ongelijkheid in stand houdt, zien we wat er nodig is voor verandering.

**Het is onze missie om de positie van vrouwen in Nederland structureel te verbeteren**  
*Fix the system, not the women!*

We komen op voor de belangen van vrouwen in Nederland op het gebied van:

Thema	Gezondheid	Werk	Geld	Veiligheid
<b>Lange termijn impactdoel</b>	<b>Vrouwen hebben een goede fysieke en mentale gezondheid</b>	<b>Er is een gelijk speelveld voor vrouwen op de arbeidsmarkt</b>	<b>Vrouwen zijn duurzaam financieel onafhankelijk</b>	<b>Vrouwen zijn veilig offline en online</b>
<b>Indicatoren</b>	<p>1. Vrouwen ervaren net zo lang als mannen een goede fysieke en mentale gezondheid</p> <p>2. Vrouwen ondervinden geen beperkingen in hun leven door cyclus en hormoongerelateerde klachten</p>	<p>1. Vrouwen verdienen gemiddeld evenveel als mannen</p> <p>2. Vrouwen en mannen worden gelijk gerepresenteerd (oa. op alle niveaus en sectoren)</p> <p>3. Vrouwen en mannen werken en zorgen gemiddeld evenveel uren per week</p>	<p>1. Vrouwen zijn even vaak financieel onafhankelijk als mannen</p> <p>2. Vrouwen bouwen net zoveel pensioen op als mannen</p> <p>3. Vrouwen ervaren geen armoedeval wanneer zij (meer) willen werken</p>	<p>1. Vrouwen voelen zich veilig offline (in de openbare ruimte, thuis en op het werk)</p> <p>2. Vrouwen voelen zich veilig online</p> <p>3. Vrouwen leven vrij van gendergerelateerd geweld</p>

## ROUTEKAART 2030: Zó fixt WOMEN Inc. de weg naar gelijkwaardigheid

<b>Politiek &amp; Overheid</b>	Pleit voor een Nationale Strategie Vrouwegezonderheid en een genderlens in al het gezondheidsbeleid	Pleit voor beleid dat de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt verbetert en een genderlens in al het arbeidsmarktbeleid.	Pleit voor beleid dat de duurzame financiële onafhankelijkheid van vrouwen vergroot en een genderlens in al het financiële beleid	Pleit voor een Nationale strategie Veiligheid voor Vrouwen en een genderlens in al het veiligheidsbeleid
<b>Werkgevers &amp; professionals</b>	Stimuleert werkgevers om rekening te houden met vrouwspecifieke aandoeningen op de werkvloer en stimuleert professionals in de gezondheidszorg om genderinclusieve zorg te bieden.	Stimuleert werkgevers om een integraal genderbeleid (Gendergelijkheidsplan) te implementeren.	Stimuleert werkgevers om oog te hebben voor de financiële uitdagingen van hun vrouwelijke werknemers en daarnaar te handelen.	Stimuleert bedrijven om beleid tegen (S) GOG in hun HR beleid te integreren
<b>Media en opiniemakers</b>	Activeert media en opiniemakers om aandacht te besteden aan de gezondheidskloof voor vrouwen	Activeert media en opiniemakers om aandacht te besteden aan de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt	Activeert media en opiniemakers om aandacht te besteden aan de achtergestelde financiële kansen en positie van vrouwen	Activeert media en opiniemakers om aandacht te besteden aan de onveiligheid van vrouwen vandaag de dag, zowel online als offline
<b>Brede publiek</b>	Maakt het brede publiek bewust van het feit dat vrouwen in minder goede gezondheid leven	Maakt het brede publiek bewust van de barrières die vrouwen ervaren op de arbeidsmarkt	Maakt het brede publiek bewust van het belang van de duurzame financiële onafhankelijkheid van vrouwen	Maakt het brede publiek bewust van het belang van online en offline veiligheid van vrouwen en wat daarvoor nodig is
<b>Vrouwen</b>	Informeert vrouwen over hun gezondheid en biedt handelingsperspectief (bijv. welke vragen zij aan een zorgverlener kunnen stellen)	Informeert vrouwen over de m/v ongelijkheid op de arbeidsmarkt en biedt handelingsperspectief (bijv. dat werkgevers binnenkort transparant moeten zijn over beloningsverschillen)	Informeert vrouwen over de factoren en keuzes die hun financiële positie beïnvloeden en biedt handelingsperspectief (bijv. hoe zij financieel autonoom kunnen zijn)	Informeert vrouwen over de verschillende vormen van onveiligheid/geweld waar zij mee te maken kunnen krijgen en biedt handelingsperspectief (bijv. hoe zij het kunnen melden)

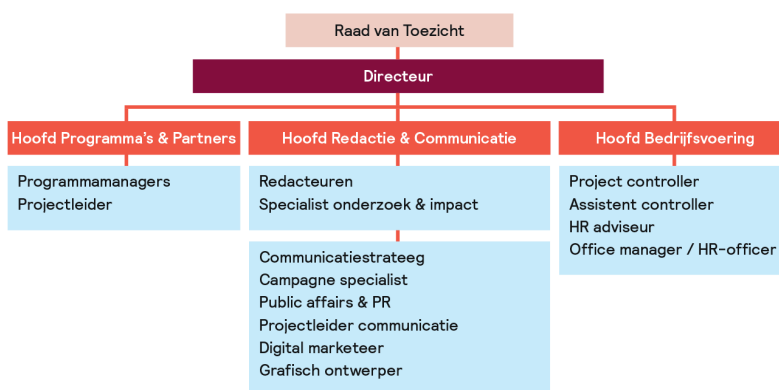
# STRATEGISCHE ORGANISATIEDOELEN 2026-2030

Om onze Routekaart 2030 uit te voeren en onze lange termijn impactdoelen te realiseren, is het van cruciaal belang om komende jaren verder te investeren in een *professionele programma gestuurde organisatie*, die effectief en efficiënt is. Dit doen wij middels thematische programma's, waarbij financiële groei een voorwaarde is. En is het van belang om de komende vijf jaar verder te werken aan professionalisering van de organisatiestructuur en cultuur, financiële groei en interne beheersing, met aandacht voor de beheersing van risico's.

## Organisatiestructuur: professionele, impactgerichte programma organisatie

In 2020 zijn we getransformeerd van een functiegerichte organisatie naar een programma gestuurde organisatie. Sindsdien is het de verantwoordelijkheid van de programmamanagers om de inhoudelijke doelen per thematische programmalijn te realiseren, in samenwerking met de experts vanuit de teams redactie (onderzoek) & communicatie en bedrijfsvoering. Vanaf 2025 is gestart met het werken met 'Big Rocks' op zowel organisatie, team als individueel niveau. Deze werkwijze helpt ons om de komende jaren gefocust te werken aan de vastgestelde korte en lange termijn doelen, om zowel de maatschappelijke impact te realiseren als de organisatiedoelen te behalen.

Begin 2025 bestaat het WOMEN Inc. team 28 werknemers (23,8 FTE), inclusief 3 stagiairs (2,52 FTE) en ziet het organogram er als volgt uit:



Komende jaren bouwen we verder aan een sterk, kundig en divers team met vaste medewerkers. In lijn met de beoogde financiële groei, zullen we het team komende vijf jaar verder uitbreiden naar 28 FTE met nieuwe functies, waarbij we focussen op groei van zowel onze inhoudelijke, als commerciële en projectmanagement competenties.

## Organisatiecultuur: Personeelsbeleid

Komende jaren zullen we ons daarnaast richten op het doorontwikkelen van de werkomgeving bij WOMEN Inc. We werken aan een inspirerende, diverse en inclusieve werkcultuur met een set gedeelde normen, waarden, overtuigingen en gedragingen vertaald naar concreet gedrag op de werkvloer. Een omgeving waarin medewerkers zich ondersteund voelen in hun professionele groei, zich gehoord en gewaardeerd voelen, en waarin ze gemotiveerd zijn om bij te dragen aan de doelstellingen van de organisatie. Hiervoor zijn vier pijlers vastgesteld: 1. Waardering en erkenning, 2. Transparantie & helderheid in besluiten, 3. Werkdruk 4. Samenwerking & team spirit.

Daarnaast willen we investeren in behoud van onze medewerkers door een ontwikkelgerichte HR aanpak en het bieden van doorgroei perspectieven binnen de organisatie, waardoor medewerkers gemiddeld 5-7 jaar blijven. Hiervoor is een aanscherping op ons huidige functie- en salarishuis nodig in combinatie met het faciliteren van opleiding en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook zal het diversiteitsbeleid continue aandacht krijgen oa. in het werving & selectieproces en in de beoordeling & ontwikkelingscyclus. Onze medewerkers zijn ons grootste kapitaal, zij bezitten de kennis en vaardigheden om onze impactprogramma's te realiseren. Als kleine organisatie zijn we kwetsbaar bij uitval of vertrek van medewerkers en daarom zullen we komende jaren meer inzetten op continuïteit van personeel, onder

andere door opname van een calamiteitenbudget in de meerjarenbegroting, naast de structurele interventies zoals hierboven beschreven.

Het actieteam (informele ondernemingsraad) wordt actief ingezet om het organisatiebeleid te bevragen en de personeelsbelangen te behartigen. Jaarlijks zal er een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) worden uitgevoerd om te meten waar we staan, en waar we bij moeten sturen.

#### **Financiële groei middels een onafhankelijk en duurzaam businessmodel**

Voor het vergroten van onze impact is een groei van financiële middelen nodig. We streven ernaar om in vijf jaar tijd (eind 2030) te groeien naar een organisatiebegroting van 5,4 miljoen euro (+27% tov 2025). Daarbij is het van belang om een gebalanceerde financieringsmix te hanteren, waarbij we ons voortbestaan (continuïteit) kunnen waarborgen, onze onafhankelijke positie kunnen behouden en ons draagvlak aan stakeholders kunnen vergroten (want financiering betekent commitment en betrokkenheid). Onderstaand overzicht geeft inzicht in de ontwikkeling en verdeling van de verschillende financieringsstromen tot 2030.

Voor de verschillende type financieringen zullen proposities worden aangescherpt en ontwikkeld, in lijn met de meerjaren partnerstrategie en daarnaast het acquisitieplan dat we per jaar opstellen. De meerjarenbegroting 2026–2030 bevat de financiële onderlegger van deze meerjarenstrategie.

*Tabel: Opsplitsing financieringsstromen inclusief doorgeefgelden van partners*

Type financiering	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Subsidies van de overheid	63,5%	59,6%	55%	55,6%	54,7%	53,7%
Loterij organisaties	17,5%	13,3%	16%	15,6%	15,1%	14,8%
Bedrijven	11,3%	8,7%	8%	8,8%	8,5%	8,3%
Particulieren	2,7%	2,5%	2,4%	2,5%	2,6%	2,9%
Tegenprestatie product / diensten	4,7%	5,2%	6%	6,8%	7,5%	8,3%
Vermogensfondsen	0%	1,1%	1,5%	1,9%	1,9%	1,8%
Organisaties zonder winststreven	0,3%	9,6%	11,1%	8,8%	9,6%	10,2%
<b>Totaal begroting (in mln euro)</b>	<b>4,2</b>	<b>4,6</b>	<b>5</b>	<b>5,1</b>	<b>5,3</b>	<b>5,4</b>

Tabel: Opsplitsing financieringsstromen exclusief doorgeefgelden aan partners

Type financiering	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Subsidies van de overheid	48,4%	42,6%	41,7%	40,6%	40,1%	39,1%
Loterij organisaties	24,7%	18,9%	20,7%	20,9%	19,9%	19,5%
Bedrijven	15,9%	12,3%	10,4%	11,7%	11,3%	10,9%
Particulieren	3,8%	3,5%	3,1%	3,4%	3,5%	3,7%
Tegenprestatie product / diensten	6,7%	7,4%	7,8%	9,1%	10%	11%
Vermogensfondsen	0%	1,5%	1,9%	2,6%	2,5%	2,4%
Organisaties zonder winststreven	0,5%	13,7%	14,4%	11,7%	12,7%	13,4%
<b>Totaal begroting (in mln euro)</b>	<b>3,1</b>	<b>3,25</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>4</b>	<b>4,1</b>

#### Interne beheersing: Professionaliseren van de financial & project control cyclus

Het afgelopen jaar is er intensief gewerkt aan het versterken van de financiële positie van WOMEN Inc. Door middel van maandelijkse rapportages, sturing op de capaciteit van het team met een capaciteitsplanning, het introduceren van maandelijkse project reviews en verbeterde interne controles, hebben we enorme stappen gezet die een stevig fundament leggen voor verdere opschaling en financiële groei komende jaren. In de komende jaren zal de focus liggen op het voortzetten en verder verankeren van deze interne beheersinterventies, voor het verstevigen van de fundamenten van de organisatie en daarmee onze impact verder uit te breiden.

#### Standaardisering en vastleggen van werkprocessen

De komende jaren is het van belang om de werkprocessen tussen de verschillende disciplines verder vast te leggen en te standaardiseren. Dit krijgt de vorm van een drietal initiatieven: 1) een praktisch proceshandboek waarin rollen en verantwoordelijkheden per functie in opgenomen zijn, 2) een toolkit voor de gehele programmamanagement cyclus, 3) periodieke update handboek administratieve organisatie en interne beheersing (AO/IB) voor structurele interne controle. Centraal in deze processen staat de controle op projecten en onze eigen financiën door maandelijkse project reviews en financiële kwartaalafsluitingen.

#### Automatisering en centralisatie van systemen

De organisatie kent van oudsher veel handmatige processen, wat met de groei van de organisatie niet efficiënt is en foutgevoelig. Komende jaren is zodoende een automatiseringsslag nodig, waarbij alle informatie in systemen wordt gedocumenteerd en losse systemen zullen worden gecentraliseerd. De bedrijfsvoeringssystemen geïmplementeerd in AFAS zullen worden geoptimaliseerd, en daarnaast zal er worden gekeken naar opschaling in andere facetten van de organisatie. Denk hierbij aan het automatiseren van de capaciteitsplanning en het opzetten van een centraal CRM-systeem.

#### Continuïteitsreserve

WOMEN Inc. volgt bij het bepalen van haar financiële beleid de Richtlijn Financieel Beheer Goede Doelen. Hierin staat beschreven dat een organisatie een continuïteitsreserve kan vormen voor de dekking van risico's om zeker te stellen dat de fondsenwervende organisatie ook in de toekomst aan haar verplichtingen kan blijven voldoen. Momenteel bevat de continuïteitsreserve een bedrag dat overeenkomt met 5,5 maanden dekking van de vaste operationele kosten. Met de meerjarenbegroting

2026–2030 bouwen we in 2030 naar een reserve voor de dekking van 8 maanden operationele kosten. Om dit te realiseren, halen we ieder jaar minimaal 2% aan rendement.

### **Risico & reputatie management**

Risico- en reputatiemanagement staan centraal in de interne beheersing bij WOMEN Inc. Het is van belang om de belangrijkste risico's voor de organisatie in kaart te brengen en effectieve beheersmaatregelen vast te stellen om deze risico's zo veel mogelijk te ondervangen. We hebben drie kernrisico's geïdentificeerd waar periodiek op gemonitord wordt: financiële risico's, operationele risico's en reputatierisico's (zie toelichting op de meerjarenbegroting voor een uitwerking hiervan). In de risicomatrix van WOMEN Inc. wordt dieper ingegaan op de gelaagdheid van de risico's, het risicoprofiel en de mitigerende maatregelen. De risicomangement matrix wordt jaarlijks geëvalueerd en met de Raad van Toezicht besproken.

