

# **Van Ego naar Eco**

---

## **Jaarplan 2020**



JONGE  
KLIMAAT  
BEWEGING

# Voorwoord

---



Zaterdag 12 oktober, 17:00. Westergasfabriek, Amsterdam. De start van een nieuwe fase van de Jonge Klimaatbeweging. Onder aanwezigheid van Tim Hofman, vier Kamerleden en meer dan 600 jongeren komen twee generaties besturen van de Jonge Klimaatbeweging samen. Vol trots wordt hét visiedocument voor een duurzame toekomst gepresenteerd: De Jonge Klimaatagenda 2.0. De Jonge Klimaatagenda 2.0 bevat de verenigde duurzame visie van meer dan 100.000 jongeren, verdeeld over 72 jongerenorganisaties, over hoe wij zullen wonen, werken, reizen, eten en leren in 2050. De Jonge Klimaatagenda 2.0 is echter veel meer dan dat. Het is een eerste aanzet tot een nieuw toekomstbeeld. Een nieuw stip op de horizon. Een nieuw verhaal van onze samenleving waarin klimaatrechtvaardigheid, toekomstbestendigheid, jongerenparticipatie en empathie centrale uitgangspunten zijn. De visie is kraakhelder. Maar wat betekent dit voor het hier en nu? In 2020 schrijven we het eerste hoofdstuk van dit nieuwe verhaal van de samenleving. We richten ons op de belangrijkste opgave voor de realisatie van deze stip op de horizon: Inclusieve Systeemverandering! Middels onze politieke lobby, bedrijfsprojecten en campagnes zeggen we vaarwel tegen onhoudbare en inherent onduurzame structuren en maken we ruim baan voor nieuwe systemen waarin alle jongeren de vruchten van duurzaamheid kunnen plukken. Het betrekken van jongeren, met hun patroon-doorbrekende concepten en creatieve oplossingen, is essentieel voor het verwezenlijken van deze missie.

Ondanks dat we ons genoodzaakt zien het Klimaatakkoord niet te ondertekenen, zal de Jonge Klimaatbeweging ook dit jaar haar constructieve rol blijven vervullen. Met een nieuwbakken bestuur, een vernieuwde structuur en een duurzame interne cultuur is de Jonge Klimaatbeweging meer dan ooit in staat om de stem van jongeren verder te verankeren in beleid en bedrijfsstrategieën. Collectief scharen we ons achter het nieuwe verhaal en maken we de eerste sprong in de richting van onze ideale, duurzame toekomst...

- Een toekomst waarin we kunnen voorzien in de behoeften van de huidige generaties, zonder toekomstige generaties de mogelijkheid te ontnemen in de eigen behoeften te voorzien.
- Een toekomst waarin we harmonie creëren tussen mens, milieu en welvaart.
- Een toekomst waarin onze kinderen zich afvragen wat precies dat 'duurzame ontwikkeling' was, waar

papa en mama zo hard voor hebben gewerkt. Omdat de enige ontwikkeling die zij kennen per definitie binnen de grenzen van ons ecosysteem valt.

Let's make this world great again, because We Are Tomorrow!

Was getekend,

Annelou, Aniek, Emma, Eva, Joris, Laura, Sara, Werner

# Inhoudsopgave

---



<b>Van Ego naar Eco</b>	<b>1</b>
Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
<b>Introductie - De Jonge Klimaatbeweging in 2020</b>	<b>4</b>
<b>Inclusieve Systeemverandering</b>	<b>5</b>
1.1. Uitwerking thema - Inclusieve Systeemverandering	6
1.2. De rol van de Jonge Klimaatagenda	7
1.3. Lobby	8
1.4. Public Affairs Werkgroep	10
1.5. Duurzame Innovatie	11
1.6. Samenleving/campagnes	12
<b>Duurzame interne organisatie</b>	<b>13</b>
2.1. Structuur organisatie	13
2.2. Werkgroepen	13
2.3. Samenwerking en communicatie	14
2.4. Werkdruk, werktevredenheid en persoonlijke ontwikkeling	14
<b>Diversiteit</b>	<b>16</b>
3.1. Definitie	16
3.2. Plan van Aanpak	16
3.3. Jongerenorganisaties	17
<b>Global Partnership</b>	<b>19</b>
4.1. Doelstellingen voor het huidige Global Partnership	19
4.2. De rol van de Jonge Klimaatbeweging	19
4.3. Wanneer is het project succesvol?	20
4.4. Langetermijnvisie Global Partnership	20
<b>Financiële Toelichting</b>	<b>21</b>
5.1. Professionalisering	21
5.2. Kosten	21
5.3. Baten	21

# Introductie - De Jonge Klimaatbeweging in 2020

Na drie indrukwekkende jaren is de Jonge Klimaatbeweging uitgegroeid tot de koepelorganisatie die de verenigde stem van jongeren uit meer dan 72 jongerenorganisaties in Nederland op het gebied van duurzaamheid vertegenwoordigt in de politiek, het bedrijfsleven en de samenleving. Drie intensieve jaren van operatie zijn in 2019 bekroond met een prachtig klimaatfestival in de Westergasfabriek. Een festival waar jongeren, politici en afgevaardigden van het bedrijfsleven bij elkaar kwamen voor onder andere de lancering van het We Are Tomorrow Global Partnership en de Jonge Klimaatagenda 2.0. Een hoogtepunt in het bestaan van de Jonge Klimaatbeweging!

Het klimaatfestival en de aanloop daarnaartoe, waar vele activiteiten van de Jonge Klimaatbeweging in samen kwamen, legde echter ook kansen voor verbetering voor de organisatie bloot. In 2020 zal daarom worden voortgebouwd op het momentum dat in de afgelopen jaren is gegenereerd. Het bestuur zal daarnaast in haar beleid primair aandacht besteden aan drie belangrijke speerpunten om eerste stappen te zetten voor het realiseren van de Jonge Klimaatagenda:

**1. Inclusieve Systemverandering:** gedurende het jaar zal de Jonge Klimaatbeweging zich richten op één overkoepelend thema: Inclusieve Systemverandering. Dit heeft als voordelen dat er door de organisatie een duidelijke koers wordt gevaren, dat onze communicatie naar buiten toe een duidelijke rode draad heeft, en dat intern ge-

makkelijker keuzes gemaakt kunnen worden over welke projecten wel en niet worden aangenomen.

**2. Duurzame Interne Organisatie:** De groei van de organisatie in de afgelopen 3 jaar heeft helaas ook zijn keerzijde. De hoeveelheid aanvragen die binnenkomen en het ambitieniveau van de Jonge Klimaatbeweging moet behapbaar blijven voor de organisatie, om zijn impact te kunnen behouden. Daarom is het creëren van een duurzame organisatie een belangrijk speerpunt van aankomend jaar.

**3. Interne en Externe Diversiteit:** Om een breed gedragen beweging op te bouwen, waarin de stemmen van een diverse groep organisaties en jongeren verenigd worden, zal de diversiteit van de organisatie toe moeten nemen. Het derde speerpunt van dit jaar is daarom het vergroten van de diversiteit, zowel intern in onze organisatie, als extern in onze partnerorganisaties en samenwerkingen.

De drie ontwikkelingsrichtingen zullen in de komende hoofdstukken nader worden toegelicht. Vervolgens worden de doelen voor het Global Partnership omschreven. Tenslotte worden de financiën voor het aankomende jaar toegelicht.



# 1. Inclusieve Systemverandering



Over de afgelopen jaren is het aantal en de diversiteit aan activiteiten van de Jonge Klimaatbeweging sterk gegroeid. Zo zijn samenwerkingsverbanden gestart binnen het bedrijfsleven, heeft de Jonge Klimaatbeweging een internationaal project geïnitieerd en is er een toenemend aantal aanvragen vanuit organisaties voor het betrekken van jongeren bij duurzaamheidsvraagstukken. In combinatie met een zeer breed visiedocument heeft dit ervoor gezorgd dat de samenhang tussen de activiteiten zowel tussen werkgroepen als binnen werkgroepen is vertroebeld. Het gebrek aan samenhang kan een negatieve invloed hebben op de slagkracht van de Jonge Klimaatbeweging en kan de organisatie ervan weerhouden verdere groei door te maken.

Daarom is voor het jaar 2020 gekozen voor een thema-aanpak. De Jonge Klimaatbeweging zal zich gedurende het jaar inzetten voor één overkoepelend thema waar alle activiteiten van de verscheidene werkgroepen aan zullen worden opgehangen. Het thema is bepalend voor de belangrijkste lobbypunten binnen de politiek, de projecten die met het bedrijfsleven zullen worden geïnitieerd en de boodschap die middels campagnes zal worden uitgedragen. Aangezien het thema een dergelijke prominente rol speelt in het jaar, is het essentieel dat het thema eer doet aan de diversiteit van de achterban van de Jonge Klimaatbeweging en raakt aan meerdere thema's uit de Jonge Klimaatagenda.

Deze aanpak kent vele voordelen. Het overkoepelende thema maakt voor alle vrijwilligers van de organisatie helder welke koers gedurende het jaar zal worden gevaren. Daarnaast kan door het waarborgen van de samenhang tussen de lobby, de bedrijfsprojecten en de campagnes, de slagkracht van de Jonge Klimaatbeweging worden vergroot. Verder kan aan de hand van het thema makkelijker worden bepaald welke activiteiten de Jonge Klimaatbeweging onderneemt of afstoot. Tenslotte bevordert de thema-aanpak samenwerkingen en uitwisseling van informatie tussen werkgroepen.

Binnen het gekozen thema biedt de Jonge Klimaatbeweging **overzicht, inzicht en oplossingen**. Met behulp van de Jonge Klimaatagenda wordt overzicht gecreëerd betreffende waar wij in 2050 naartoe willen. Binnen het thema bieden we inzicht in hoe het huidige beleid niet strookt met de ideale toekomst voor 2050. Als laatste bieden we in co-creatie met overheden en bedrijven oplossingen die bijdragen om de visie voor 2050 te realiseren.

# 1.1 Uitwerking thema - Inclusieve Systeemverandering

Het gekozen thema voor 2020 is **Inclusieve Systeemverandering**.

Voor het bepalen van het thema is de Jonge Klimaatakkoord als uitgangspunt genomen en is er gekeken naar de belangrijkste obstakels die de realisatie van deze toekomst voor 2050 in de weg staan. Het huidige Klimaatakkoord geeft het beste inzicht in wat er door de overheid en het bedrijfsleven zal worden ondernomen ten behoeve van het klimaat en onze duurzame toekomst. Door het Klimaatakkoord en de Jonge Klimaatakkoord naast elkaar te leggen, is gebleken dat het ontbreekt aan beleid voor een inclusieve systeemverandering, wat benodigd is voor de beoogde ideale toekomst in 2050.

Het huidige klimaatbeleid bevat vele maatregelen die slechts tijdelijk effectief zijn en de lange termijn systeemverandering naar een klimaatneutrale toekomst in de weg staan. Er wordt gevreesd dat met de huidige maatregelen emissiereductie kan worden behaald, maar een klimaatneutrale toekomst verder uit het zicht zal raken. Recente publicaties van het [Planbureau voor de Leefomgeving](#) en de [Raad van State](#) onderschrijven dit. Zij stellen onder andere dat de huidige maatregelen vooral voortbouwen op de huidige economische structuur. Dat terwijl komend decennium nieuwe (economische) structuren cruciaal zijn voor een klimaatneutrale toekomst.

Daarnaast is het van enorm belang dat er oog is

voor de sociale aspecten van de transitie. Momenteel ervaren mensen polarisatie in de samenleving rondom het onderwerp klimaat. Hoewel slechts 20% van de bevolking zich actief bezighoudt met duurzaamheid, gaat het klimaatbeleid ons wel allemaal aan. We dienen nu namelijk lange termijn keuzes te maken voor onder andere onze energievoorziening, vervoer en de gebouwde omgeving die gevolgen zullen hebben voor alle jongeren.

Om verdeeldheid omtrent klimaatbeleid tegen te gaan is het belangrijk dat zoveel mogelijk jongeren vanuit alle delen van de samenleving gehoord kunnen worden bij de ontwikkeling van klimaatbeleid. Zo kan worden voorkomen dat klimaatbeleid een splijtzwam wordt in onze samenleving. Eerlijk en ambitieus beleid met een rechtvaardige verdeling van de lusten en lasten is een vereiste voor de ontwikkeling van klimaatmaatregelen die juist bevorderend zijn voor de sociale cohesie.

De Jonge Klimaatbeweging zal zich daarom in 2020 middels haar lobby, bedrijfsprojecten en campagnes toeleggen op acties die de benodigde inclusieve systeemverandering bevorderen en bijdragen aan de afbouw van huidige, dominante (economische) structuren. In de volgende secties zal worden toegelicht hoe hier door het jaar heen invulling aan zal worden gegeven.



# 1.2. De rol van de Jonge Klimaatagenda



De Jonge Klimaatagenda (JKA) is de ruggengraat en het bestaansrecht van de organisatie. Op het Klimaat Festival is de Jonge Klimaatagenda 2.0 gelanceerd en gepresenteerd aan verschillende politici. Hierin is onze visie op de vijf pijlers wonen, werken, onderwijs, voeding en mobiliteit gedetailleerd uitgewerkt. In de komende jaren worden stappen gezet voor de concretisering en implementatie van de Jonge Klimaatagenda in het overheidsbeleid en de bedrijfsvoering van nu. Er wordt, dit jaar, dus niet gewerkt aan een Jonge Klimaatagenda 3.0, maar er wordt gewerkt aan de concrete invulling van de visie. De thema-aanpak gaat hierbij helpen om binnen het jaar focus aan te brengen en te komen tot een overkoepelend verhaal.

Met het thema Inclusieve Systeemverandering in gedachten is in de Jonge Klimaatagenda in alle vijf de pijlers gezocht naar specifieke onderwerpen die hierbij aansluiten. Er is gezocht naar onderwerpen die nog niet worden meegenomen in het huidige Klimaatakkoord en/of beleid van bedrijfsleven. Deze punten worden door de verantwoordelijke thema managers verder uitgediept om tot een positionering te komen van de Jonge Klimaatbeweging en haar aangesloten jongerenorganisaties. De eerste Klimaat Dialoog van 2020 zal worden ingezet om in nauwe samenwerking met jongerenorganisaties position papers te ontwikkelen. Hierbij wordt ook specifiek gezocht naar (jongeren) organisaties die inhoudelijke kennis hebben op deze onderwerpen, om de plannen te toetsen op

haalbaarheid en impact. Door deze onderwerpen verder te concretiseren, kan ook gezocht worden naar wetenschappers of onderzoeksinstellingen die feedback geven op deze position papers en deze mogelijk ook ondersteunen.

De vijf gekozen focuspunten zijn als volgt:

- Voeding: Hoe geven we de eiwittransitie vorm?
- Wonen: Hoe kunnen we de verbinding met de natuur in stedelijke gebieden herstellen?
- Werken: Hoe kunnen we verdienmodellen voor bedrijven creëren zonder de consumptiemaatschappij in de hand te werken?
- Mobiliteit: Hoe komen we tot een uitstootvrij en bezitloos mobiliteitssysteem te komen, maar met een (nog) betere bereikbaarheid (focus op MaaS-diensten)
- Onderwijs: Hoe komen we tot de integrale verankering van duurzaamheid in het onderwijs?

Deze vijf focuspunten komen ook terug in de drie lobby punten van de **Public Affairs werkgroep**, de campagnes die worden vormgegeven door de **Campagne werkgroep** en door de **Duurzame Innovatie werkgroep** wordt gekeken naar hoe jongeren invloed kunnen hebben in het bedrijfsleven. De JKBreed wordt als middel gebruikt om alle werkgroepen ook bij dit proces te betrekken gedurende het jaar.

De JKA-werkgroep zal dus de kennishub van de organisatie zijn, en het eerste aanspreekpunt voor andere werkgroepen op de inhoudelijke thema's. Er zal voor de werkgroepleden dus ook een rol zijn weggelegd als ambassadeur van de Jonge Klimaatagenda en om op thema-specifieke evenementen te netwerken, spreken en workshops te geven. Tijdens de JKBreeds zal telkens door een van de thema managers een korte presentatie worden gegeven over de position paper waar zij aan werken.

De doelstellingen voor de Jonge Klimaatagenda en de werkgroep zijn dus als volgt geformuleerd:

- Het ontwikkelen van minimaal 3 en maximaal 5 position papers in samenwerking met jongerenorganisaties.
- Middels het organiseren van 1 Klimaat Dialoog wordt input gevraagd van aangesloten jongerenorganisaties. De JKA-werkgroep verzorgt het inhoudelijke programma van deze dialogen.
- Door het jaar heen wordt middels het online jongerenpanel regelmatig input gevraagd voor de inhoud van de position papers.
- Tijdens JKBreeds zal een van de thema managers een presentatie geven om inhoudelijke kennis van de JKA te delen.

## 1.3 Lobby



De afgelopen jaren is hard gewerkt aan een unieke positionering van de lobby van de Jonge Klimaatbeweging. De Jonge Klimaatbeweging is een constructief handelende jongerenorganisatie dat bij vele overleggen wordt betrokken en warme banden onderhoudt met een verscheidenheid aan ministeries. Door de Jonge Klimaatagenda als uitgangspunt te nemen, richt de Jonge Klimaatbeweging zich daarnaast in haar lobby op wat in het heden nodig is om de visie voor 2050 te realiseren. Dit in tegenstelling tot vele beleidsmakers die zich primair richten op wat er nu mogelijk is. Deze unieke positionering van de Jonge Klimaatbeweging zal ook komend jaar worden doorgetrokken en versterkt.

Voor 2020 wordt ervoor gekozen om de lobby in te richten rondom drie belangrijke lobbypunten. Door het kiezen van drie concrete punten is het makkelijker om de resultaten van de lobby-activiteiten meetbaar en concreet te maken. Deze lobbypunten worden gerelateerd aan het overkoepelende thema, zodat de samenhang met de andere activiteiten van de Jonge Klimaatbeweging wordt gewaarborgd. Aangezien het thema is gebaseerd op tekortkomingen van het huidige Klimaatakkoord die reeds door het voorgaande bestuur zijn geïdentificeerd, wordt tevens de continuïteit in de lobby tussen het bestuur 18/19 en 19/20 verzekerd. We beschrijven de drie lobbypunten in meer detail onder het kopje 1.3.1. De Lobbypunten. Deze lobbypunten zijn gerelateerd aan de position papers die ontwikkeld worden door de JKA werkgroep.

Om de stem van jongeren structureel te verankeren in beleid, beoogt het bestuur een plek voor de Jonge Klimaatbeweging in het SER Jongerenplatform te bemachtigen. Het voorgaande bestuur heeft hier reeds de eerste stappen voor ondernomen. Tevens zal er worden ingezet op een rol voor de Jonge Klimaatbeweging in de uitvoering van het Klimaatakkoord. Hierin zal worden aangestuurd op een plek in de borging en participatie in samenwerking met partijen die wel en niet hebben getekend om invloed uit te oefenen op de uitvoering van de maatregelen van het Klimaatakkoord. De constatering van het PBL dat aanvullende maatregelen strikt noodzakelijk zijn voor het halen van het klimaatdoel voor 2030, biedt een additionele beïnvloedingsmogelijkheid.

Ten slotte zal de JKB zich inzetten bij de uitvoering van het Klimaatakkoord. De JKB heeft het Klimaatakkoord niet ondertekend. Wel willen we blijven waarborgen dat de plannen die voortkomen uit het Klimaatakkoord zo goed mogelijk overeenkomen met de ambitie in het Parijsakkoord. Daarom willen we ons dit jaar inzetten bij de uitvoering van het Klimaatakkoord en de mogelijke bijsturing daarvan. Een voorbeeld dat al loopt is Jong RES Nederland. KEK en JKB zetten samen Jong RES Nederland op met als doel bij alle 30 RES-regio's een bekwame jongeren aan tafel te krijgen. Ook zijn er andere kanalen dan het voortgangsoverleg waar invloed op de uitvoering van het klimaatbeleid mogelijk is. Deze mogelijkheden zullen dit jaar

ook worden verkend.

### 1.3.1. De Lobbypunten

Hieronder worden de drie lobbypunten kort toegeelicht.

#### 1.3.1.1 Fossiele Subsidies

Nederland verstrekt volgens de definities van subsidies van de OESO en de Europese Commissie nog steeds subsidies voor het gebruik van fossiele brandstoffen. The 7th Environment Action Programme van de Europese commissie zette in 2013 het streefdoel om in 2020 alle subsidies voor fossiele brandstoffen uitgefaseerd te hebben binnen de EU. In het INEK zou Nederland moeten aangeven hoe zij haar subsidies wil afbouwen voor 2030. Dit is vooralsnog niet gebeurd. Daarom willen wij ons aankomend jaar inzetten voor het zo spoedig mogelijk uitfasen van subsidies voor fossiele brandstoffen. Stap één in de transitie naar hernieuwbaar is de oude vorm van energie niet meer aanmoedigen.

#### 1.3.1.2 Mobility as a Service

De JKB beschrijft hoe we in 2050 deelmobiliteit en openbaar vervoer gebruiken om onszelf te verplaatsen. Gemeenten draaien nu pilots met lokale bedrijven voor reisplanners die mensen helpen bij het plannen van hun reis en bij het maken van duurzamere keuzes. Aangezien het volgende in de Jonge Klimaatagenda staat: "In 2050 kiezen we per reis de meest geschikte manier om deze uitstootvrij af te leggen. Reis-





planners helpen ons bij deze keuze door ons te informeren over de duurzaamheid van reisadviezen. Naar alledaagse bestemmingen en uitstapjes reizen we met behulp van hoogwaardig gedeeld en openbaar vervoer.”

Zetten wij ons aankomend jaar in om samen met de bedrijven en lokale overheden te kijken wat er op nationaal niveau moet gebeuren om deze vormen van transport nog succesvoller te maken.

#### 1.3.1.3 Groene Daken

“Groenblauwe aders zorgen voor een duurzame gezonde en prettige leefomgeving in de stad.”

Dit staat in de Jonge Klimaatagenda. Door het plaatsen van planten op 10% van het beschikbare platte dak in Nederland valt een besparing van 0.1 Mton CO<sub>2</sub>. Dit blijkt uit het 40 puntenplan van Urgenda. Daarnaast hebben groene daken vele andere voordelen:

- ze fungeren als regenwaterbuffers en fijnstoffilters
- ze verminderen het ‘hitte-eiland-effect’ in urbane gebieden
- ze bevorderen tegelijkertijd de biodiversiteit.

In andere woorden groene daken dragen zowel bij aan klimaatmitigatie als klimaatadaptatie. Aankomend jaar willen we de lokale overheden belobbyen om een voorbeeldfunctie aan te nemen bij de aanleg van groene daken.



## 1.4. Public Affairs Werkgroep



De thema-aanpak tezamen met de keuze voor concrete lobbypunten vereist een nieuwe structuur van de Public Affairs werkgroep. De Public Affairs werkgroep vervult twee belangrijke rollen in een samenstelling zoals hieronder beschreven:

1. De inhoudelijke ondersteuning en uitvoering van de lobby ten behoeve van het realiseren van de drie lobbypunten.
2. Het bevorderen van jongerenparticipatie binnen zowel de overheid als het bedrijfsleven.

Voor de eerste rol zijn drie werkgroepleden aangehouden die, idealiter, reeds lobby ervaring hebben. Elk van deze drie werkgroepleden zal zich bezighouden met de monitoring en de inhoud van één van de lobbypunten. Verder zullen zij op hun specifieke lobbypunt samenwerken met de verantwoordelijk themamanager uit de JKA werkgroep op de te ontwikkelen position papers.

De tweede rol wordt gezien als een belangrijke taak van de Jonge Klimaatbeweging die zal moeten worden uitgevoerd onafhankelijk van het gekozen thema. Hiervoor worden twee werkgroepleden aangehouden, waarmee de totale omvang van de PA werkgroep uitkomt op vijf. Deze twee leden zullen samen met een lid uit de Duurzame Innovatie werkgroep governance structuren ontwikkelen en implementeren die de stem van jongeren verankeren in beleids- en strategieontwikkeling.

Naast de inhoudelijke focus kan de werkgroep ook om inhoudelijke ondersteuning worden gevraagd in de voorbereiding voor evenementen, discussiepanels, media-optredens, en dergelijke. Verder zal de Public Affairs werkgroep meer eigenaarschap over de eigen portefeuille worden gegeven en meer worden betrokken bij de uitvoering van de lobby om de werkgroepleden gedurende het gehele jaar betrokken en gemotiveerd te houden. Dit houdt in dat werkgroepleden meer aan de voorkant contact zullen onderhouden met politici en beleidsmakers.

## 1.5. Duurzame Innovatie



De Jonge Klimaatbeweging probeert klimaatbeleid te beïnvloeden over drie schijven in de maatschappij. Beïnvloeding van de eerste twee schijven, de politiek en de samenleving, wordt duidelijk toegankelijk door de werkgroep Public Affairs en de werkgroep Campagnes. Aan de derde schijf, het bedrijfsleven, is in het bestaan van de Jonge Klimaatbeweging tot nu toe geen werkgroep toegekend.

Toen ASN Bank bij bestuur '18/'19 een projectverzoek indiende, is besloten de JKA-werkgroep voor deze commerciële samenwerking aan te wenden. Het bestuur '18/'19 en de verantwoordelijke projectleider hebben geconstateerd dat dit ertoe heeft geleid dat de JKA-werkgroep gedurende de samenwerking nauwelijks aan andere taken toe is gekomen. Ondertussen is het aantal (commerciële) projectaanvragen blijven groeien. Omdat het bestuur '19/'20 de JKA-werkgroep weer meer wil inzetten als kennishub van de JKB maar tegelijkertijd het belang van het bedrijfsleven als motor van de economie in de duurzaamheidstransitie onderkent, neemt zij het advies van bestuur '18/'19 over om een nieuwe werkgroep, Duurzame Innovatie, te starten en toe te kennen aan beïnvloeding van het bedrijfsleven.

Het bestuur '19/'20 streeft ernaar om de werkgroep Duurzame Innovatie in te zetten voor projecten die aan de doelen van het jaarthema bijdragen. Verder wil bestuur '19/'20 dat de werkgroep Duurzame Innovatie in samenwerking met

de JKA-werkgroep producten gaat ontwikkelen die het verhaal van de Jonge Klimaatagenda verder kunnen verspreiden. Hierbij kan worden gedacht aan dialogen, 't borrelt, keynotes en workshops.

De projecten met het bedrijfsleven dienen ter ondersteuning van de Jonge Klimaatbeweging in haar core business: het eerlijker en ambitieuzer maken van klimaatbeleid. Samenwerkingen met bedrijven worden aangegaan wanneer extra kennis uit de markt, voortkomend uit deze samenwerkingen, bijvoorbeeld de lobby ondersteunt. Zo kunnen projecten worden gestart voor het verder ophalen van de visie van jongeren, het ondersteunen van het Global Partnership of de samenwerking met bedrijven op specifieke lobbypunten.

Verder wordt in 2020 de mogelijkheid verkend om jongeren toe te laten treden tot commissariaten of als leden van een Raad van Toezicht, zodat bedrijven worden gestimuleerd om meer perspectief te bieden voor op de lange termijn. In de uitvoering van het Klimaatakkoord spelen bedrijven namelijk een grote rol in de invulling van de maatregelen die zijn afgesproken. Daarnaast zorgt de structurele participatie van jongeren binnen bedrijven of semi-publieke instellingen voor meer continuïteit over besturen heen.

# 1.6 Samenleving/campagnes



De afgelopen jaren zijn vele campagnes uitgevoerd om het grote publiek te inspireren om duurzame keuzes te maken. Voorbeelden hiervan zijn de campagnes: Vergroen je Stem 2018 en #ikreisanders. Ook in het komende jaar wil de Jonge Klimaatbeweging een campagne uitbrengen om het grote publiek te bereiken en te inspireren. In deze campagne zal de focus komen te liggen op het jaarthema: Inclusieve Systeemverandering.

Zoals de benaming van systeemverandering al doet vermoeden, bepleit de JKB voor een transformatie van de status quo. Om de status quo te transformeren, kiest de JKB ervoor om te starten bij de wet- en regelgeving. Dit doet zij door te lobbyen bij de overheid en samenwerkingsverbanden aan te gaan met het bedrijfsleven. Daarnaast helpen ook individuen binnen de samenleving met het bepalen van de status quo. Deze individuen kunnen bereikt worden middels een campagne.

In tegenstelling tot de campagne van vorig jaar, #ikreisanders, zal de campagne van dit jaar pogen om ook de andere thema's van de JKA - voeding, wonen, werken en onderwijs - te includeren. In de nieuwe campagne wil de JKB jongeren inspireren om binnen deze thema's een klimaatheld te worden. Een voorbeeld hiervan is een jongere die een klimaatheld wordt omdat hij/zij met het schoolbestuur in gesprek gaat over het realiseren van groene daken of een duurzamere schoolkantine. Vervolgens krijgt deze klimaatheld een podium op de website en de socials van de JKB, zodat andere

jongeren geïnspireerd raken om hetzelfde te doen. Deze campagne inspireert jongeren bottom-up zodat zij verandering op een top-down manier kunnen bewerkstelligen.

In tegenstelling tot voorgaande jaren, is deze campagne zowel online als offline uit te voeren. In voorgaande jaren werd de campagne met name online gerealiseerd. Er is dit jaar voor offline-communicatie gekozen aangezien de Jonge Klimaatbeweging zo haar doelgroep kan vergroten. Op deze manier kan namelijk ook een publiek bereikt worden die op voorhand weinig affiniteit heeft met duurzaamheid. De JKB bereikt deze jongeren middels de JKB on Tour waarbij de JKB langs MBO's en HBO's gaat. Tijdens de JKB on Tour maken jongeren kennis met de JKA en wordt aan hen verteld welke stappen zij kunnen ondernemen om zelf een klimaatheld te worden.

Bij het vaststellen van de campagne is het ook noodzaak om doelen te concretiseren. Deze zijn als volgt:

- De JKB wil dit jaar minimaal 1 en maximaal 2 campagnes uitvoeren.
- Bij de uitvoer van de campagne ontwikkelt de Jonge Klimaatbeweging een eigen campagne-webpagina
- De JKB wil de diversiteit in de doelgroep vergroten door de campagne niet enkel online, maar ook offline te lanceren. Hierbij is het doel om aanwezig te zijn op

- minimaal 12 MBO's en/of HBO's. De JKB wil het aantal social media bezoekers tijdens de campagnetijd vergroten. Momenteel is het bereik gemiddeld 648 individuele bezoekers. Tijdens de campagnetijd is het streven om minimaal 1 post per week te plaatsen en hier 1000 individuele bezoekers mee te bereiken.
- De JKB wil de media-aandacht verhogen door minimaal één dagblad te bereiken met de campagne.

# 2.0 Duurzame interne organisatie



De Jonge Klimaatbeweging is in de afgelopen 3 jaar hard gegroeid, waardoor doelen zijn bereikt waar van tevoren niet gedroomd van kon worden. Dit heeft echter ook zijn keerzijde. De hoeveelheid vragen die binnenkomen en het ambitieniveau van de Jonge Klimaatbeweging moet behapbaar blijven voor de organisatie, om zijn impact te kunnen behouden. Daarom is het creëren van een duurzame interne organisatie een belangrijk speerpunt van aankomend jaar.

## 2.1. Structuur organisatie

De structuur van de organisatie ziet er aankomend jaar als volgt uit:

- Een bestuur van 8 personen
- 7 werkgroepen met 4-7 personen
- De Raad van Toezicht (RvT) met circa vijf personen
- Een flexibele groep van advies leden die gevraagd en ongevraagd het bestuur van advies kunnen voorzien op specifieke onderwerpen als mediastrategie, lobbystrategie en organisatie.

Elke bestuurder is idealiter gekoppeld aan één werkgroep, maximaal twee. De voorzitter van het bestuur heeft geen werkgroep onder zich.

## 2.2. Werkgroepen

De werkgroepen zien er aankomend jaar als volgt uit:

- Werkgroep Jonge klimaatagenda
- Werkgroep Public Affairs
- Werkgroep Campagnes
- Werkgroep Duurzame innovatie (nieuw)
- Werkgroep Acquisitie (nieuw)
- Werkgroep WAT-Global Partnership (nieuw)
- Werkgroep Events & Organisatie (andere vorm)

Iedere werkgroep heeft een voorzitter. Deze voorzitter geeft sturing aan de werkgroep en houdt overzicht over de werkgroep. Zijn of haar taken zijn o.a.: vergaderingen voorzitten, de werkgroep coördineren, zorg dragen voor een goed lopende werkgroep. Hierbij kan altijd teruggevallen worden op de HR-manager van het bestuur. Naast de bovenstaande taken komen de voorzitters van elke werkgroep driewekelijks samen in een voorzitterscommissie.

Deze commissie:

- Zorgt voor communicatie en updates van elke werkgroep
- Houdt het doel vanuit het jaarplan scherp voor elke werkgroep

- Zoekt naar kansen, overeenkomsten en overlap tussen werkgroepen
- Helpt voorzitters met hun taak door aandacht en tijd te besteden aan hun functioneren en feedback.

Overige werkgroepleden krijgen ook ieder een eigen functieomschrijving.

Aan elke werkgroep is een lid van het bestuur gekoppeld, die optreedt als adviseur van de werkgroep en de visie en strategie van de Jonge Klimaatbeweging uit het bestuur meegeeft aan de werkgroep. De bestuurder is niet elke werkgroep-vergadering aanwezig en is niet verantwoordelijk voor inhoudelijke taken van de werkgroep of communicatie tussen de werkgroep, dat is de taak van de voorzitter van de werkgroep. Uiteraard is de bestuurder wel eindverantwoordelijke van de werkgroep.

Dit jaar beginnen alle werkgroepen tegelijk in februari. Daarom zal er in februari een algemene kennismakings- en inwerkdag georganiseerd worden, waarbij de nieuwe werkgroepleden kennismaken met de Jonge Klimaatbeweging en elkaar. Doordat de werkgroepen tegelijkertijd wisselen, ligt de organisatie effectief een tijd stil en ontstaat er een groot kennishiaat. Bij een steeds groter wordende organisatie is dit niet wenselijk. Daarom is er voor gekozen om aankomende werkgroepleden een vrijwilligerscontract van minimaal één jaar te geven, zonder einddatum. Ook is er de mogelijk-



heid om tussentijds extra mensen aan te nemen, mocht hier behoefte aan zijn binnen de werkgroepen. Daarnaast zullen er 1 a 2 vergaderingen tussen de oude en nieuwe werkgroepen overlappen, zodat de overdracht tussen de werkgroepen gewaarborgd wordt.

### 2.3. Samenwerking en communicatie

Voor de interne communicatie wordt gebruik gemaakt van Slack, waar het bestuur, de werkgroepen en de RvT toegang tot hebben. Het bestuur vergadert wekelijks en werkgroepen wekelijks of tweewekelijks. Elke zes weken wordt een JKBreed georganiseerd, waarbij alle werkgroepen samenkomen en actuele zaken worden besproken, met een afsluitende borrel. Alle voorzitters van de werkgroepen hebben driewekelijks een overleg, waarin de lopende zaken van de werkgroepen besproken worden. Naast de voorzitters hebben leden in de werkgroepen met vergelijkbare of aanvullende functies ook regelmatig contact, dit wordt geïnitieerd van het voorzittersoverleg.

Daarnaast houdt het bestuur de gehele organisatie op de hoogte van belangrijke ontwikkelingen of beslissingen via het kanaal #belangrijkebesluiten in Slack.

Dit jaar wordt er ook een alumni netwerk opgezet door de werkgroep Events & organisatie, om binding te houden met oud JKBers, expertise en

kennis te behouden en te benutten.

### 2.4. Werkdruk, werktevredenheid en persoonlijke ontwikkeling

Voor het bestuur wordt er aankomend jaar meer tijd en ruimte genomen voor persoonlijke ontwikkeling, werkdruk en werktevredenheid. Dit komt terug in de volgende zaken:

- Aan elke bestuurder wordt een coach (oud JKB-er) gekoppeld die elke zes weken een persoonlijk gesprek heeft over werkdruk, tevredenheid over de functie, persoonlijke ontwikkeling, het team en de algehele welzijn van de bestuurder.
- Vier keer per jaar houdt het bestuur een feedbacksessie over de eigen samenwerking, interne organisatie, visie en strategie en persoonlijke ontwikkeling.
- Elke twee/drie maanden reserveert het bestuur een dag of weekend om met elkaar op stap te zijn, zodat er naast het werken voor de Jong Klimaatbeweging ook ruimte is voor persoonlijk contact.
- Er worden drie recessen in gepland voor het bestuur, waarbij zijn geen

werkzaamheden voor de Jonge Klimaatbeweging oppakken. Dit is tijdens kerst, in april en in de zomer vakantie.

Het volgen van trainingen door bestuurs- en werkgroepleden zal worden gestimuleerd, indien de trainingen aansluiten bij leervragen van de betreffende vrijwilligers. Trainingen kunnen gaan over: Lobbyen, campagne voeren, acquisitie, besturen, teambuilding.

Ook dit jaar wordt er een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd in mei onder alle werkgroepleden, dit jaar door de werkgroep Events & Organisatie. Feedback die hieruit naar voren komt, wordt besproken met de Raad van Toezicht en waar nodig en mogelijk verbeterd voor de zomervakantie.

De HR-manager van het bestuur is vertrouwenspersoon van de organisatie. Dit wordt duidelijk vermeld tijdens de JKBreed inwerkday.



## Overzicht werkgroepen en functies binnen de werkgroepen

Jonge Klimaatagenda	Public Affairs	Events	Campagne	Global Partnership	Duurzame innovatie	Aquisitie
Voorzitter	Voorzitter	Voorzitter	Voorzitter	Chair	Voorzitter	Voorzitter
Themamanager Wonen	Lobby	Financiën	Social media	Communications	Verantwoordelijke financiële sector	Subsidies
Themamanager Werken	Lobby	Extern	Grafisch/Video	Platform development	Communicatie	Boekhouder
Themamanager Onderwijs	Jongerenparti- cipatie in (semi) overheden	Intern	Grafisch/Video	Projectmedewer- ker	Financiën	Strategisch
Themamanager Mobiliteit	Jongerenparti- cipatie in (semi) overheden	Programma ma- nager	Creative strategist	Advisor (Bram)	Jongerenparti- cipatie in bedrijven	Fondsen en Sponsoring
Themamanager Voeding		Themamanager Diversiteit	Content mana- ger	Advisor (Mark)	Projectverant- woordelijke	
JKA-game ontwikkelaar						

# 3.0 Diversiteit



Het doel van de Jonge Klimaatbeweging is om een breed gedragen beweging op te bouwen, waarin de stemmen van een diverse groep organisaties en jongeren verenigd worden. Door diverse invalshoeken en belevingswerelden mee te kunnen nemen in onze visie zal de inclusiviteit van onze beweging vergroot worden. Diversiteit brengt nieuwe invalshoeken, ideeën en innovaties met zich mee. Daarnaast zorgt het ervoor dat onze aanhang een betere afspiegeling is van de samenleving. De Jonge Klimaatbeweging vindt het belangrijk dat een zo breed mogelijke groep jongeren zich vertegenwoordigt voelt door de JKB. Een toename van diversiteit is daarom onmisbaar voor de legitimiteit van de Jonge Klimaatbeweging, gezien diversiteit nog niet de norm is. Dit jaar zal de focus liggen op het vergroten van de diversiteit, zowel binnen als buiten onze organisatie en zullen we samenwerkingen aangaan die bijdragen aan het verhogen van de diversiteit van de JKB.

## 3.1. Definitie

Diversiteit wordt bedoeld in de breedste zin van het woord. Zowel in onze organisatie als in onze aanhang streven we ernaar dat de betrokken jongeren divers zijn in gender, leeftijd, woonplaats, opleidingsniveau, culturele achtergrond, inkomen, levensovertuiging en seksuele geaardheid. Op een positieve en inclusieve manier proberen we iedereen te betrekken bij de overgang naar een duurzamere wereld. Zoals beschreven in het **meerjaren-**

**plan**, betekent dit dat 'wij geloven in de kracht van verschillen en een diverse samenstelling van onze organisatie, met een evenwichtige vertegenwoordiging in onder meer leeftijd, opleiding, gender en culturele achtergrond'.

Onder diversiteit valt ook inclusiviteit, menend dat verschillen worden erkend en gewaardeerd. Dit betekent dat onze communicatie open is en verschillende ideeën gedeeld mogen worden. Er is bij de Jonge Klimaatbeweging ruimte voor tegengestelde meningen en we sluiten niemand uit. Tolerantie en het creëren van een veilige omgeving is hierin echter onmisbaar. Wij faciliteren gelijkwaardige gesprekken, waarin discussies op een constructieve manier gehouden worden.

## 3.2. Plan van aanpak

Het vergroten van de diversiteit van de Jonge Klimaatbeweging begint met bewustwording van de bubbel (de in-group) waar we in zitten, en de kenmerken buiten de bubbel (de out-group). Op die manier kunnen jongeren buiten de bubbel beter aangesproken worden. Zo kan de JKB in-group beschreven worden als idealistisch, hoogopgeleid, politiek geëngageerd, maatschappelijk betrokken, hoofdzakelijk randstedelijk en bevlogen. In onze organisatie en achterban vinden we relatief weinig jongeren van de JKB out-groep, wie klimaat niet als prioriteit heeft, (politiek) onbegrip ervaart en een meer praktische opleiding geniet.

Zolang onze organisatie intern niet diverser wordt, zullen we dit ook niet kunnen uitdragen naar buiten. Om dit te bewerkstelligen zal tijdens het wervingsproces van nieuwe leden voor de Jonge Klimaatbeweging actief ingezet worden op het bereiken van een zo breed mogelijke doelgroep. Zo zullen er naast universiteiten en hogescholen, ook MBO-scholen en opleidingen (online) benaderd worden om vacatures uit te lichten. Het is hierin van belang dat communicatie inclusief is en dus jongeren van diverse achtergronden en kennisniveaus aanspreekt. Daarnaast zijn we ervan bewust dat vrijwillige inzet voor de Jonge Klimaatbeweging een privilege is en dat niet elke jongere zich dit financieel of tijdsgewijs zich kan veroorloven. Het is dan ook een streven om gemaakte onkosten te kunnen vergoeden, en per vrijwilliger te kijken naar mogelijkheden om de werkzaamheden van de Jonge Klimaatbeweging goed te kunnen combineren met een studie en/of (bij)baan.

Dit jaar is er tevens een Diversiteitsmanager aangenomen om actiever in te kunnen zetten op onze diversiteitsstrategie. Deze functie is opgezet om het bestuurslid jongerenorganisaties te ondersteunen bij het werven van nieuwe jongeren en jongerenorganisaties met een meer diverse achtergrond. Er wordt dieper gekeken naar het sociale aspect van de klimaatbeweging en waarom jongeren wel of niet hierin willen of kunnen participeren.

Ook is het overkoepelende thema van dit jaar,





'Inclusieve Systeemverandering' direct verbonden met het vergroten van de diversiteit in onze aanhang. Het maken van duurzame(re) keuzes moet bereikbaar zijn voor iedereen, door deze goedkoper en kwalitatief beter te maken dan minder milieuvriendelijke opties. Hiermee denken wij ook mensen buiten de 'groene bubbel' te stimuleren om betrokken te raken bij onze activiteiten. Daarnaast worden met deze focus op diversiteit stappen gemaakt met het creëren van niet alleen klimaatrechtvaardigheid tussen generaties, maar ook binnen generaties klimaatrechtvaardigheid.

### 3.3. Jongerenorganisaties

Het afgelopen jaar zag een grote groei in het aantal ondertekeningen van de Jonge Klimaatagenda. Met de presentatie van de Jonge Klimaatagenda 2.0 worden eerdere ondertekenaars opnieuw benaderd te tekenen. Het aantal jongerenorganisaties dat komend jaar zich zal aansluiten bij de Jonge Klimaatbeweging is ondergeschikt aan de mate van diversiteit en betrokkenheid van de jongerenorganisaties. Desalniettemin zal een hoger aantal betrokken en aangesloten jongerenorganisaties positief bijdragen aan ons draagvlak. We beogen daarom bij te dragen aan het doel van het vijfjarigenplan om minstens 100 jongerenorganisaties achter ons te hebben staan.

#### **Uitbreiding in diversiteit**

In het jaar van '19-'20 verwachten we dat het merendeel van de ondertekenaars van de Jonge Klimaatagenda 1.0 ook de versie 2.0 zullen ondertekenen. Daarnaast worden nieuwe organisaties actief benaderd om betrokken te raken met de Jonge Klimaatbeweging, ofwel de Jonge Klimaatagenda 2.0 te ondertekenen. De focus wordt gelegd op het verbinden van een meer diverse groep aan organisaties waarin verschillende culturele achtergronden, opleidingsniveaus, beroepsgroepen, werkgebieden en leeftijden naar voren komen.

Een toename van diversiteit van onze aanhang is een lastige en tijdsintensieve klus. Daarom zal er een Diversiteitsmanager aangesteld worden wie zich hier mee bezig gaat houden. Deze functie valt binnen de Events & Organisatie werkgroep. Het bestuurslid jongerenorganisaties zal eindverantwoordelijk zijn voor deze functie. Waar het Bestuurslid Jongerenorganisaties zich voornamelijk bezighoudt met bestaande contacten en ondertekenaars, en het blijven betrekken van deze relaties met onze activiteiten, zal de Themamanager Diversiteit zich actief richten op het betrekken van nieuwe jongeren en jongerenorganisaties. Hierin wordt gekeken naar het sociale aspect van de klimaatbeweging en de drijfveren van jongeren om wel of niet te participeren hierin. Zo wordt er een scholentour opgezet, waarin we langs minimaal 12 MBO's en/of HBO's door het land gaan om jongeren actief mee te laten denken over het

Klimaatbeleid. Bij evenementen van de Jonge Klimaatbeweging, waaronder de KD, ook jongerenorganisaties worden uitgenodigd die zich nog niet eerder hebben verbonden aan de JKB.

#### **Betrokkenheid**

Uit de [enquête van het jaar '18/'19](#) bleek dat jongerenorganisaties zich onvoldoende verbonden voelen met de Jonge Klimaatbeweging en weten onvoldoende wat ze van de organisatie kunnen verwachten. Er is behoefte aan een maandelijks nieuwsbrief, evenals meer betrokkenheid bij politieke actualiteiten en activiteiten van organisaties. Online betrokkenheid van jongerenorganisaties via social media en de website kan dit al verbeteren, evenals het actief vragen naar input voor onze nieuwsbrief.

Jongerenorganisaties zullen meer samen gaan werken met Themamanagers van de JKA-werkgroep, om zo actief bij te dragen aan onze projecten en het schrijven van position papers. Van beide kanten wisselen zij kennis uit en zijn ze bereid project specifieke ondersteuning te bieden. Het is daarom nodig om de lijntjes tussen de Themamanagers van de werkgroep en de jongerenorganisaties zo kort mogelijk te maken, door elke themamanager te koppelen aan een groep organisaties die met het thema te maken hebben. De input-sessies bestaan naast de Klimaatdialoog, waarvan komend jaar een wordt georganiseerd door de werkgroep Events & Organisatie. Het streven is wederom dat hier minstens 30 verschil-



lende jongerenorganisaties aanwezig zijn.

Voor onze interne organisatie zal een nieuw CRM systeem gebruikt worden om het contact met jongerenorganisaties over de langere termijn te vergemakkelijken.

Naast aangesloten jongeren wordt er ook actief ingezet op het bereiken van individuele jongeren door het opzetten van een online jongerenpanel. Eens per twee weken worden hen een aantal stellingen voorgelegd over actualiteiten op het gebied van klimaatbeleid, waarop zij via polls en een tool zoals Swipocratie worden gevraagd reactie te geven. Dit is een manier om snel input te verkrijgen over wat jongeren denken over bepaalde onderwerpen door het jaar heen. Het streven is een divers jongerenpanel, bestaande uit 100 jongeren aan het einde van het jaar.

### **Continuïteit**

Het komende jaar zal de bestaande samenwerking met de Jonge 4 (J4: JMA, NJR, Studenten voor Morgen, JKB) blijven bestaan, dit zal ook ondertekend worden in het samenwerkingsovereenkomst. De Jonge 4 vergadert maandelijks ter ondersteuning van elkaars activiteiten. 'De Onderwijzer' zal verder verspreid worden onder leerkrachten en er zal gekeken worden naar een partij die de tool kan financieren en/of onderhouden om de continuïteit ervan te waarborgen.

Voor het komende bestuursjaar zijn de volgende

doelen gesteld:

1. Bij de uitbreiding van de achterban van de Jonge Klimaatbeweging wordt de nadruk gelegd op diversificatie. Het aandeel van jongeren in de achterban dat niet-randstedelijk is en niet-academisch is opgeleid wordt vergroot.
2. Jongerenorganisaties worden gegroepeerd en gekoppeld aan een van de JKA-werkgroep Themamanagers om input te leveren voor position papers. Dit gebeurt buiten de Klimaatdialoog om.
3. Er wordt in april een Klimaatdialoog georganiseerd waar minstens 30 jongerenorganisaties aanwezig zijn.
4. Op de Klimaatdialoog wordt het Jongerenpanel gelanceerd, het doel is om aan het einde van het jaar hier 100 jongeren in te hebben die elke twee weken online input leveren op onze stellingen.
5. Minstens 70 organisaties hebben aan het eind van het jaar de Jonge Klimaatagenda 2.0 ondertekend.
6. Er is een nieuw CRM systeem, waar alle informatie nu opgeslagen in Teamleader, Excel, Mailchimp en Gmail bij elkaar staat en synchroniseert.
7. De nieuwsbrief wordt maandelijks verstuurd om de jongerenorganisaties regelmatig op de hoogte te houden van onze activiteiten. Ook zal hierin vermeld worden dat input voor nieuwsbrieven van uit de organisaties welkom is.

# 4.0 Global Partnership



In het vijfjarenplan wordt gesproken over de internationale ambities van de JKB, bijvoorbeeld door het vormen van een Europese Jonge Klimaatagenda. Afgelopen jaar zijn de eerste stappen gezet voor deze internationale ambities. In samenwerking met het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BuZa) is hard gewerkt aan het opzetten van een Global Partnership. Het doel van dit partnerschap is dat jongerenorganisaties in verschillende landen elkaar kunnen ondersteunen in de lobby omtrent de **Nationally Determined Contributions (NDC's)** in aanloop naar de COP. In het ambitieuzer maken van deze doelen, speelt Nederland een grote rol met Minister Kaag als mede-voorzitter van het **NDC Partnership**.

Het thema inclusieve systeemverandering sluit goed aan bij het Global Partnership. Onze visie over een duurzame toekomst gaat namelijk niet alleen over de meest welvarende landen, maar zeker ook over de landen die de impact van klimaatverandering het meest zullen ondervinden. Het is van belang om ook internationaal in gesprek te gaan met andere jongerenorganisaties en op zoek te gaan naar mogelijkheden om elkaar te versterken. Op deze manier kunnen 'Jonge Klimaatbewegingen' in andere landen ook bijdragen aan het verbeteren van de eigen nationale klimaatambities.

## 4.1. Doelstellingen voor het huidige Global Partnership

Het Global Partnership bestaat uit 9 aangesloten partnerlanden: Uganda, Bangladesh, Chili, Egypte, Mexico, Nigeria, Zuid-Afrika, India, Qatar en Nederland. Het doel van het Global Partnership voor komend jaar is om toe te werken naar de COP26 in Glasgow (november 2020), waar alle landen hun Nationally Determined Contributions (NDC's) moeten herzien. Hiervoor wordt binnen het project toegewerkt naar een nationaal visiedocument, vergelijkbaar met de Jonge Klimaatagenda, dat ook middels een dialoog wordt vormgegeven. Dit visiedocument zal de basis vormen voor de nationale lobby van de verschillende partnerlanden. Deze documenten zullen in juni 2020 gereed zijn, zodat er na de zomer tot aan COP26 tijd is om de lobby uit te voeren.

Het visiedocument zal worden aangeboden aan de overheid en/of beleidsmakers. Het ministerie van Buitenlandse Zaken zal middels het ambassadenetwerk ondersteunen in het faciliteren van gesprekken met lokale beleidsmakers en overheden. Het project zal als netwerk en platform dienen om ervaringen en lessen te delen tussen de verschillende partnerlanden. Er zullen komend jaar verschillende methodes worden uitgetoetst om te zoeken naar hoe deze landen elkaar het best kunnen versterken: denk hierbij aan seminars,

nieuwsbrieven, een website, polls, etc. Ook in Nederland is de verwachting dat er komend jaar veel te doen zal zijn om de COP. Inzichten uit het Global Partnership kunnen dus ook onze nationale lobby en vertegenwoordiging versterken.

Ook tijdens de COP zal het Global Partnership aanwezig zijn. Op het Benelux paviljoen wordt ruimte geboden om resultaten en inzichten op een ludieke manier te presenteren en aandacht te vragen voor het Partnership. Het ministerie heeft aangegeven hierin te gaan ondersteunen. Er zal een communicatieplan ontwikkeld worden over hoe we de stem van jongeren tijdens de COP26 duidelijk naar voren kunnen laten komen.

## 4.2. De rol van de Jonge Klimaatbeweging

De Jonge Klimaatbeweging heeft reeds veel ervaring opgedaan met het vormen van een dergelijk visiedocument (de Jonge Klimaatagenda) en het uitdragen hiervan. Wij kunnen hierin dus ook een rol pakken om dit netwerk op te bouwen, uit te breiden en 'lessons-learned' te delen. Hiervoor is een nieuwe internationale werkgroep opgezet. Het verantwoordelijk bestuurslid hiervoor is het bestuurslid Jonge Klimaatagenda.

De gemobiliseerde internationale jongeren nemen

<sup>1</sup> De NDC's omschrijven hoe elk land invulling zal geven aan de Parijs doelstellingen.



zelf de leiding in de ontwikkeling van het visiedocument. De werkwijze van de Jonge Klimaatbeweging vormt geen vaste blauwdruk voor de werkwijze van de gemobiliseerde jongeren, maar dient slechts als een best practice. Door de nauwe samenwerking met het ministerie van BuZa heeft de Jonge Klimaatbeweging slagkracht om de partnerlanden te faciliteren om het gesprek aan te gaan met beleidsmakers en overheid.

Vanwege de lessen die zijn getrokken uit het We Are Tomorrow festival in 2019, zal de Jonge Klimaatbeweging komend jaar alleen nieuwe internationale projecten aangaan als deze in lijn zijn met het jaarthema én als deze bijdragen aan de financiële stabiliteit van de organisatie.

### 4.3. Wanneer is het project succesvol?

De huidige partnerlanden zijn enthousiaste contacten, maar komend jaar zal moeten blijken in hoeverre er op deze internationale schaal ook echt concrete actie kan worden ondernomen. Er zullen mogelijk landen afvallen die minder gemotiveerd zijn. Onze visie hierop is dat we liever kwalitatieve samenwerkingen hebben dan dat we het grootste aantal mogelijke landen betrokken houden.

Komend jaar zal niet actief worden ingezet op het benaderen van nieuwe partnerlanden, vanwege

de vrij strakke tijdlijn. Mochten er zich toch kansen aandienen, kunnen nieuwe landen aansluiten onder de volgende voorwaarden:

- Er is een enthousiaste ambassade die de tijd en middelen heeft om hierin te ondersteunen.
- Er is een actieve Jongeren Organisatie die mee kan op het tempo van de tijdlijn die voor de COP is opgesteld.

Het project is volgens ons succesvol als ten minste 5 (van de 9) partnerlanden hun eigen visiedocument hebben ontwikkeld.

### 4.4. Langetermijnvisie Globale Partnership

Doordat er een nieuwe werkgroep voor het Global Partnership is ingericht, ontstaat er ook ruimte om het partnership te verbreden. Komend jaar zal moeten uitwijzen hoe het Global Partnership functioneert en wat op de lange termijn het bestaansrecht is van een dergelijk partnership. Aan het einde van het jaar zal er dus een lange termijn visie en strategie voor het partnership zijn ontwikkeld. Hierin zal onder andere worden onderzocht:

- Hoe kunnen partnerlanden elkaar internationaal versterken om te komen tot een samenleving waarin klimaatrechtvaardigheid, toekomstbestendigheid, jongerenparticipatie en empathie

- centrale uitgangspunten vormen?
- Welke internationale jongerenorganisaties zijn er al op dit gebied en hoe kunnen we hiermee samenwerken of in opgaan om ons bereik te vergroten?
- Wat is de rol van de JKB en het Global Partnership omtrent volgende COP's of andere belangrijke internationale vergaderingen?

Samengevat, zijn voor komend bestuursjaar dus de volgende doelen gesteld met betrekking tot het Global Partnership:

1. Minimaal 5 van de 9 partnerlanden heeft een visiedocument opgesteld voor juni 2020. Daarnaast zijn minimaal 3 van de 9 partnerlanden in contact gekomen met lokale beleidsmakers om de jongerenstem te vertegenwoordigen in aanloop naar COP26.
2. Er wordt een communicatiestrategie ontwikkeld richting COP26 en tijdens COP26 de stem van jongeren te vertegenwoordigen in de nationale en internationale media.
3. Er wordt komend jaar gewerkt aan het ontwikkelen van een lange termijn visie voor het Global Partnership in samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken en de werkgroep.

# 5.0 Financiële Toelichting



Een gezonde en transparante financiële huishouding vormt een essentiële fundering voor een groeiende organisatie. Structurele en voorspelbare financiële groei is daarom een voorwaarde om dit jaar, en de daaropvolgende jaren, onze doelen en activiteiten te kunnen verwezenlijken.

## 5.1. Professionalisering

De groei in liquide middelen gedurende de afgelopen jaren oogt veelbelovend. Vorig boekjaar heeft het succesvolle We Are Tomorrow (WAT) festival hogere opbrengsten (en uitgaven) dan ooit teweeg gebracht; een mijlpaal. Uiteraard gaat dit gepaard met een grotere financiële administratie. Op aanraden van zowel het bestuur '18-'19 als de Raad van Toezicht (RVT) gaan we een ervaren kracht aanstellen die zich volledig op de boekhouding richt. Het doel hiervan is bevordering van de continuïteit en financiële zekerheid van de organisatie. Het uitbesteden van de boekhouding zorgt er immers voor dat er meer tijd vrijkomt voor de verdere vorming van de langetermijnstrategie van de organisatie, waar de penningmeester hoofdzakelijk voor verantwoordelijk is. Om dit hoger op de agenda te zetten wordt er ook een werkgroep Acquisitie in het leven geroepen, die zich naast langetermijnstrategie bezighoudt met

fondsenwerving, subsidie-aanvragen, sponsoring en duurzame partnerschappen.

## 5.2. Kosten

We verwachten o.a. de volgende kostenposten komend jaar: het Inclusieve Systeemverandering Traject (inclusief minstens één Klimaat Dialoog, campagnes, en een afsluitend evenement) en de voortzetting van de Global Partnership. De begrote organisatiekosten (o.a. kantoor, abonnementen, werving en ontwikkeling vrijwilligers) zijn gebaseerd op de gerealiseerde uitgaven van boekjaar '18-'19 (de beoogde groei in het aantal vrijwilligers in acht genomen). We streven ernaar reiskosten van/naar vergaderingen (van bestuurs- en werkgroepleden) te blijven vergoeden, afhankelijk van de financiële ruimte gedurende het jaar. Zo hopen we de financiële drempel voor vrijwillige langdurige inzet ten gunste van de organisatie zoveel mogelijk te verlagen, wat kan bijdragen aan interne diversiteit en inclusiviteit. Tevens hebben we de ambitie om ook voor het jaar 2021 een bestuursvacatie veilig te stellen.

## 5.3. Baten

De organisatie verwacht bovenstaande kosten te kunnen financieren dankzij een combinatie van de volgende typen inkomsten: subsidies, fondsen, sponsoring en individuele donaties. We gaan voor een constructieve voortzetting van samenwerkingen met het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK), het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BuZa) en ASN Bank. We zien graag meer samenwerkingen met financiële instellingen ontstaan, waarbij de Jonge Klimaatbeweging bijdraagt aan duurzaamheidsvisie en jongerenparticipatie binnen het bedrijf. Daarnaast willen we zowel de mogelijkheden tot meerjarige projectsubsidies als instellingssubsidies verder onderzoeken. Bij het aangaan van partnerschappen en sponsorrelaties zal rekening worden gehouden met de sponsorcriteria, die ongewijzigd blijven. Tot slot zullen er hogere vergoedingen voor spreken, workshops en deelname aan panels gevraagd worden, wat kan bijdragen aan de financiële stabiliteit van de organisatie.

### Aansturing werkgroepen

Er zal nauw contact plaatsvinden tussen de penningmeester en de financiële verantwoordelijke(n) van de werkgroep(en). Zo verkrijgt en behoudt het bestuur inzicht in de financiële voortgang binnen de werkgroepen.