

Toekomstmogelijkheden van energiehulp- organisaties en medewerkers

Tussenrapportage

TNO, juli 2024

Sandra Mathijssen

Niels Held

Thomas Schuurman Hess

Anneke Goudswaard



Inhoudsopgave



1. Inleiding
2. Energiehulporganisaties
 - a. Organisatiemodellen
 - b. Werkzame elementen en uitdagingen
 - c. Samenvatting
3. Energiefixers, -coaches en -adviseurs
 - a. Uitvoerende rollen
 - b. Instroom en bijdrage aan arbeidsparticipatie
 - c. Ontwikkelmogelijkheden en doorstroompaden
 - d. Samenvatting
4. Bijlagen: 1. doorstroomberoepen, 2. gespreksgids, en 3. casussen energiehulporganisaties

Achtergrond



In 2023 waren er naar schatting 396 duizend energiearme huishoudens in Nederland, wat overeenkomt met 4,8% van alle huishoudens. In een jaar tijd is het aantal naar schatting 70 duizend gestegen. In 2022 bedroeg het aantal huishoudens in energiearmoede namelijk nog circa 326.000, dat was 4,0% van alle huishoudens. De financiële compensatiemaatregelen die in 2023 van kracht waren hebben de groei van het aantal huishoudens in energiearmoede tussen 2022 en 2023 flink beperkt. (Batenburg et al., 2024; [link](#))

De groep huishoudens in energiearmoede kampt met een laag inkomen in combinatie met een hoge energierekening en/of in combinatie met een woning van slechte energetische kwaliteit. Steeds meer gemeenten kiezen voor een aanpak met energiefixers en -coaches om deze huishoudens te bereiken. Energiefixers en -coaches worden ingezet om deze huishoudens te ondersteunen door energiebesparende maatregelen te implementeren en energiebesparend advies te geven.

De Rijksoverheid heeft sinds de start van de energiecrisis in 2021 550 miljoen euro beschikbaar gesteld aan gemeenten om energiearme en kwetsbare bewoners te helpen met energiebesparing en de verbetering van hun bredere leefsituatie. Energiehulporganisaties zijn ontstaan als reactie op de prijsspieken tijdens de energiecrisis en met een toenemende bewustwording van de noodzaak om energiearmoede aan te pakken. Ze zijn vaak opgericht door overheidsinstanties, non-profitorganisaties, energie- en verduurzamingsbedrijven of sociale ondernemingen met als doel kwetsbare huishoudens te ondersteunen bij het verlagen van hun energiekosten en het verbeteren van hun leefomstandigheden, middels kleine besparende maatregelen en advies.

Doel

▶ De subsidies van het Rijk aan gemeenten voor energiehulporganisaties lopen eind 2025 af, en daarom willen we nu in kaart brengen wat voor soort energiehulporganisaties zijn ontstaan en welke rollen er binnen deze organisaties zijn. Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te verkrijgen in de kansen voor energiehulporganisaties en hun medewerkers in de toekomst.

Dit onderzoek is onderdeel van het Landelijk Onderzoeksprogramma Energiearmoede van TNO. Dit is een kennisprogramma waar de ministeries Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Economische Zaken en Klimaat en Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Flevoland en Noord-Brabant, RVO, VNG en het CBS aan bijdragen. Samen zetten deze partijen zich in voor het structureel aanpakken van energiearmoede.

Het programma ontwikkelt actuele en gerichte kennis over energiearme huishoudens en over de effectiviteit van maatregelen die worden genomen. Daarnaast draagt het bij aan de versnelling van de implementatie van effectieve maatregelen door uitwisseling van kennis en ervaring.

Deze tussenrapportage bevat de resultaten van een eerste verkenning naar de toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties en hun medewerkers en vragen voor vervolgonderzoek.

Onderzoeksvragen



Doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de toekomstmogelijkheden voor energiehulporganisaties en hun medewerkers.

Hoofdvragen:

1. Wat zijn opschalingsmogelijkheden voor energiehulporganisaties?
2. Wat zijn ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers?

In deze tussenrapportage worden de volgende deelvragen beantwoord:

Verkennde deelvragen organisaties:

1. Welke organisatiemodellen bestaan er voor energiehulporganisaties?
2. Wat zijn werkzame elementen en uitdagingen van de verschillende (typen) organisaties?

Verkennde deelvragen medewerkers:

1. Welke rollen zijn er binnen energiehulporganisaties en wat betekenen de rollen inhoudelijk?
2. Hoe gaat het met de instroom van medewerkers? Hoe dragen de rollen bij aan arbeidsmarktparticipatie?
3. Wat zijn doorstroom- en ontwikkelingsmogelijkheden en wat zijn de belemmerende en bevorderende factoren?

Onderzoeksaanpak



Om antwoord te geven op de deelvragen zijn verkennende interviews uitgevoerd met energiehulporganisaties en aanverwante organisaties, zoals gemeentes, woningcorporaties, onderwijsinstelling of ontwikkelbedrijf en installatie- of isolatie bedrijven. De gespreksleidraad van deze gesprekken is opgenomen als bijlage. De volgende organisaties zijn bij dit onderzoek betrokken:

Energiehulporganisaties:

Buurtwerkplaats de Buren	Gemeente Leiderdorp
015 Duurzaam	Regionaal Energieloket
Energiehulp	WijkEnergieWerkt
Energiebank Friesland	Winst Uit Je Woning
Fixbrigade Amsterdam	

Aanverwante organisaties:

Ees Holland	Rotterdam Inclusief
Energiek Velsen	Woonbron
Gemeente Rotterdam	Nova College
Glashandel De Wit	ROC van Amsterdam
Etran	Energie Samen / Hoom

Tevens is desk research uitgevoerd naar energiehulporganisaties. Informatie verkregen vanuit deze organisaties op onder andere de website van deze organisaties is verwerkt in dit rapport alsook in de bijlagen van dit rapport. Ook heeft desk research plaatsgevonden naar mogelijke doorstroomberoepen.

Begrippenlijst

- **Energiearmoede:** een huishouden dat te maken heeft met een laag inkomen in combinatie met een hoge energierekening en/of een woning van (zeer) slechte energetische kwaliteit.
- **Energiecoach:** verbetert de woning met kleine energiebesparende maatregelen en geeft de bewoner advies over energiezuinig gedrag. Het is een onafhankelijk persoon die huishoudens voorziet van inzicht in energieverbruik en mogelijkheden voor energiebesparing.
- **Energiefixer:** verbetert de woning met kleine en grotere energiebesparende maatregelen, zoals waterzijdig inregelen en het dichtens van kieren en naden. Het is een persoon die wordt ingezet om huishoudens in energiearmoede te ondersteunen bij het verduurzamen van hun woning. Ze worden ook wel klussers of energiehulp genoemd.
- **Energieadviseur:** adviseert de bewoner over grotere verduurzamingsmaatregelen en informeert over subsidiemogelijkheden en organisaties die maatregelen kunnen realiseren.
- **Energiehulporganisatie:** organisatie die voor opdrachtgevers (bijvoorbeeld gemeenten) zich richten op het verduurzamen van woningen door kleine energiebesparende maatregelen, om energiekosten te verlagen en (uiteindelijk) de impact op het milieu te verminderen.
- **Verduurzamingsmaatregelen:** energiebesparende maatregelen zoals het aanbrengen van isolatie en het dichtens van kieren om de woning te verbeteren en energiebesparende producten (waterbesparende douchekoppen).

Energiehulporganisaties (1)

Welke organisatiemodellen bestaan er voor energiehulporganisaties?



Typen organisaties



De eerste deelvraag luidt welke organisatiemodellen er bestaan voor energiehulporganisaties. Door middel van interviews en desk research is er inzicht vergaard in het onderscheid tussen de verschillende energiehulporganisaties. Dat is gedaan aan de hand van het in kaart brengen van de ontstaansgeschiedenis, organisatievorm, doelstellingen en de rol die deze organisaties vervullen met betrekking tot besparingsmaatregelen en -advies. Op basis van deze kenmerken zijn vijf typen organisaties te onderscheiden met verschillende organisatiemodellen en eigenschappen.

De volgende vijf verschillende categorieën organisaties zijn geïdentificeerd. Op de volgende slides worden de kenmerken per categorie beschreven, inclusief specifieke kansen voor opschaling:

Categorieën organisaties	
Categorie 1	Landelijke organisaties 1 (Bv's)
Categorie 2	Landelijke organisaties 2 (Stichtingen)
Categorie 3	Lokale organisaties
Categorie 4	Energiecoöperaties
Categorie 5	Gemeentes

1. Landelijke organisaties 1 (Bv's)



Kenmerken van deze categorie:

- De eerste groep die geïdentificeerd is, zijn de landelijke organisaties die als bv opereren. De geïnterviewde organisaties komen voort uit bedrijven die zich hebben ontwikkeld uit de verduurzamingsbranche en/of energietransitiebranche, maar die nu zijn ingesprongen op de huidige subsidieregeling (SPUK Energiearmoede). In navolging van de vrijgekomen subsidies voor de bestrijding van energiearmoede zijn deze organisaties begonnen met het ontwikkelen van een aanpak hiervoor. Door de eerdere activiteiten in deze branche hebben deze organisaties ervaring met het verduurzamen van woningen van particuliere huiseigenaren en het centraal inkopen van producten. Zo faciliteerden zij centrale inkoopacties, waaronder voor zonnepanelen.
- In vergelijking met de andere geïdentificeerde typen energiehulporganisaties zijn het grote organisaties met een centraal, landelijk hoofdkantoor en regionale dependances. Op deze manier kunnen deze organisaties meedoen met aanbestedingen door het hele land, waarbij ze voor **'massa' kunnen** zorgen, dat wil zeggen een groot aantal huisbezoeken in relatief korte tijd.
- Om te voldoen aan de taak om grote aantallen huishoudens te bezoeken, hebben ze verschillende soorten werknemers in dienst. Deze organisaties hebben een bestand van jongeren (waaronder studenten) die de werkzaamheden uitoefenen als bijbaan. Daarnaast bestaat een deel van de medewerkers van deze organisaties uit mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Kansen voor opschaling: Deze landelijke organisaties hebben de mogelijkheid om gemakkelijk op te schalen en in korte tijd veel huishoudens te bereiken. De gesproken organisaties hebben samen tienduizenden huishoudens bezocht. Daarnaast zorgt de manier waarop ze opereren ervoor dat de kosten voor de interventie relatief laag zijn. Deze organisaties spelen makkelijk in op behoeften van de overheid. Zo zouden ze een rol kunnen spelen in **verduurzamingsprogramma's waar snel veel mensen bereikt moeten worden.**

2. Landelijke organisaties 2 (Stichtingen)



Kenmerken van deze categorie:

- De tweede categorie bestaat uit landelijke organisaties die als stichting opereren. Deze stichtingen zijn op verschillende manieren en momenten ontstaan. Zo zijn er stichtingen die al langere tijd landelijk bezig waren met activiteiten gericht op energiebesparing bij kwetsbare groepen. Een andere stichting komt voort uit een lokaal initiatief dat landelijk is opgeschaald.
- Deze landelijke organisaties zijn ingericht als overkoepelende organisaties met lokale inbedding. Vaak door lokaal ook stichtingen op te richten, welke met gecentraliseerde kennis en middelen worden ondersteund. Op deze manier kan een goed werkende aanpak worden opgeschaald, terwijl de lokale kennis en kunde ook wordt benut. De lokale stichtingen krijgen van de overkoepelende landelijke organisaties onder meer ondersteuning op het gebied van inkoop, opleiding en administratie.
- De lokale stichtingen hebben een verscheidenheid aan werknemers en vrijwilligers in dienst. Daarnaast zijn er zowel scholings- als leermogelijkheden en focussen de organisaties specifiek op het faciliteren van arbeidsparticipatie. Zo bieden ze stageplekken voor ROC-studenten en leertrajecten voor statushouders.

Kansen voor opschaling: Deze organisaties combineren landelijke kracht, én lokale kennis. Hierdoor kunnen ze goed samenwerken met onder meer gemeenten, woningcorporaties en welzijnsorganisaties. De kennis die (landelijk) wordt opgedaan kunnen zij delen en verspreiden onder de lokale organisaties. Daarnaast kunnen zij de belangen van de lokale organisaties op nationaal niveau vertegenwoordigen. Zij kunnen verder in de breedte opschalen met initiatieven op lokaal niveau. Denk bijvoorbeeld aan het werkzaamheden waarbij het nodig is huishoudens te informeren, of het opzetten van (in)leertrajecten.

3. Lokale organisaties



Kenmerken van dit type organisaties:

1. De derde groep die we in het onderzoek identificeren zijn organisaties met een kleinschalig en lokaal karakter, ontstaan vanuit lokale initiatieven. De meeste van deze organisaties zijn stichtingen. Door de variërende ontstaansgeschiedenis is dit een veel minder homogene groep dan de landelijke organisaties. Het is onduidelijk hoeveel van deze organisaties er zijn.
2. Sommige kleinschalige organisaties zijn ontstaan uit burgerinitiatieven of welzijnsorganisaties. Ze voeren energiehulptaken uit naast andere lokale activiteiten, zoals klusbedrijven. Ze hebben werknemers in dienst die uit de buurt van het initiatief komen. Deze organisaties hebben vaak een goede vinger aan de pols wat er lokaal gebeurt en weten (kwetsbare) bewoners goed te bereiken o.a. door de tijd te nemen voor het gesprek achter de voordeur.
3. De organisaties hebben vaak ruimte om arbeidskrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen of bieden ook stage plekken aan voor **ROC's** of statushouders.

Kansen voor opschaling: De lokale organisaties zijn echte verbinders. Zij staan in contact met de bewoners in de wijk, met de gemeente en met sociale organisaties. Lokale initiatieven kunnen een belangrijke speler worden die voor verbinding zorgen tussen de lokale overheid en bewoners op het gebied van energie- en klimaattransitie. Zo zijn er lokale organisaties die in de winter huishoudens ondersteunen, en in de zomer adviseren over hittestress. Ook kunnen ze als verbinder en door het contact met de wijkbewoners, een signaalfunctie uitvoeren richting welzijnsorganisaties.

4. Energiecoöperaties



Kenmerken van dit type organisaties:

- De vierde categorie die we in het onderzoek identificeren zijn energiecoöperaties. Het gaat hier om lokale energiecoöperaties, die zich hebben verenigd in een landelijke belangenorganisatie. Deze organisaties hebben over het algemeen geen winstoogmerk en zijn financieel onafhankelijk. Verder worden ze gekenmerkt door hun lokale wortels, en kennis van de energietransitie.
- Dit zijn coöperaties die zich in eerste instantie voornamelijk bezighielden met het opwekken van duurzame energie. De coöperaties hebben zich ontwikkeld, en zijn nu niet alleen technisch maar ook vaak sociaal betrokken bij de omgeving. Een verkennend onderzoek van de universiteit Groningen laat zien dat de helft van de Nederlandse coöperaties bezig is, of iets wil doen, met de aanpak energiearmoede.
- Deze coöperaties vertrouwen vaak op vrijwilligers, veelal leden die gepassioneerd zijn over de energietransitie. Soms zijn deze coöperaties geprofessionaliseerd, met personeel in dienst of ZZP'ers. Deze coöperaties gaan soms de samenwerking aan met organisaties als Fixbrigade of Energiebank. Ook zien we dat sommige coöperaties mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst hebben.

Kansen voor opschaling: Energiecoöperaties zijn ruim vertegenwoordigd in Nederland. Vele van deze coöperaties zetten zich actief in om energiearmoede te bestrijden o.a. door samenwerkingen te bewerkstelligen. Dit doen ze vaak met vrijwilligers, maar soms ook met betaalde krachten. De coöperaties hebben een sterke landelijke belangenorganisatie (EnergieSamen). Deze belangenorganisatie heeft niet zelf energiecoaches in dienst, maar verzorgt wel trainingen voor energiecoaches, via het trainingsbureau HOOM. Coöperaties hebben vaak veel kennis over de Energietransitie, en kunnen zo een belangrijke speler zijn als het gaat om kennis en bewustwording.

5. Gemeentes



Kenmerken van dit type organisaties:

- De vijfde categorie die we in het onderzoek identificeren zijn de gemeenten die het energiefixen onder eigen beheer houden. Een aantal gemeenten is naar aanleiding van de SPUK-middelen energiearmoede aan de slag gegaan met het formuleren van een aanpak zonder aanbesteding of subsidie. We zijn tijdens het onderzoek twee varianten tegen gekomen: 1) een gemeente creëert een nieuwe functie en neemt hiervoor zelf een energiecoach of fixer aan en 2) een gemeente besluit – naast een aantal aanbestede percelen – ook een perceel (een opdracht) bij een bestaande gemeentelijke instelling neer te leggen.
- De gemeenten zijn op deze manier zelf uitvoerders. Bij de gemeente die zelf de energiecoach in dienst had, werd duidelijk dat deze een verbindende rol speelde tussen het sociaal- en het energiedomein. Ook had deze persoon nauw contact met bewoners en met woningcorporaties. De andere gemeente had een sociale werkplaats als onderdeel van de gemeente. Door middel van de opdracht krijgt deze sociale werkplaats de mogelijkheid energiecoaches op te leiden en aan te nemen. Op deze manier worden bewoners met een afstand tot de arbeidsmarkt geholpen aan een tijdelijke baan.

Kansen voor opschaling: Uit de gesprekken met de twee gemeenten blijkt dat de energie coach- en **fixprogramma's** binnen de gemeenten veel voor hen opleveren. Ze kunnen een verbindende rol spelen tussen departementen en woningcorporaties. De rollen binnen de gemeenten zijn voorlopig nog afhankelijk van de tijdelijke energiearmoede gelden. Met structurele gelden zouden de gemeenten deze banen kunnen bestendigen.

Energiehulporganisaties (2)

Wat zijn werkzame elementen en uitdagingen van de verschillende (typen) organisaties?



Werkzame elementen & uitdagingen



De tweede deelvraag luidt wat werkzame elementen en uitdagingen zijn van de verschillende typen organisaties. In de interviews met betrokkenen uit de energiehulporganisaties is gevraagd wat volgens hen de sterke punten zijn in hun aanpak en wat er – gezien vanuit de doelstellingen van de organisatie – in hun ogen goed werkt (de werkzame elementen). Daarnaast is gevraagd waar men tegenaan loopt bij de uitvoering van de werkzaamheden en welke uitdagingen men ziet voor de toekomst van de organisatie (de uitdagingen).

Op basis van de gegeven antwoorden worden zes typen werkzame elementen en uitdagingen onderscheiden, die vaak twee kanten van de medaille vertegenwoordigen (zie de figuur). Deze worden op de volgende slides nader toegelicht. Een deel van de werkzame elementen en uitdagingen is algemeen voor alle energiehulporganisaties, een deel hangt meer specifiek samen met het eerder beschreven organisatiemodel.



Bereiken van (kwetsbare) bewoners: wat zijn werkzame elementen en uitdagingen?

Werkzame elementen	Uitdagingen
<p>Algemeen</p> <ul style="list-style-type: none"> • De meeste organisaties geven aan dat een combinatie van benaderingswijzen het beste werkt om bewoners te bereiken: folders, ansichtkaarten, sociale media, huis aan huis aanbellen, aanmelden via een afspraak, gerichte (wijk)acties. Soms is er sprake van gericht benaderen van groepen via de gemeente (bijvoorbeeld van mensen die energietoeslag ontvangen of die een stadspas hebben). • Meerdere geïnterviewden, van verschillende typen organisaties, geven aan dat mond-tot-mond reclame en zichtbaarheid in de wijk het beste werkt om de meest kwetsbare doelgroepen te bereiken. • De werking en het effect van de aanpak hangt samen met de vraag hoe lang, hoe vaak en met hoeveel mensen er bij de bewoners langs wordt gegaan. Dit verschilt echter niet per type organisatie, maar is afhankelijk van de opdracht die deze organisatie meekrijgt. 	<p>Algemeen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meerdere organisaties geven aan dat subsidies beschikbaar zijn voor het bezoek aan een huishouden en voor het aanschaffen van materialen, maar dat de werving van de meer moeilijk bereikbare huishoudens (bijvoorbeeld vanwege terughoudendheid of achterdocht ten opzichte van gemeente of woningcorporatie) lastig kostendekkend te krijgen is.
<p>Specifiek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokale organisaties en landelijke organisaties met lokale stichtingen benutten de ingang via hun lokale connecties (wijkteams, buurtcentra). Deze lokale organisaties zijn vaak al langer bekend met en zichtbaar in de wijk en beschikken over expertise om met de doelgroep om te gaan. Het inzetten van lokale energiecoaches (bekend met doelgroep, in de taal van de bewoners) helpt volgens de geïnterviewden om de meest kwetsbare groepen te bereiken. 	<p>Specifiek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soms worden er in aanbestedingen hele specifieke vereisten vastgesteld wat betreft (grote) aantallen en (beperkte) duur van de bezoeken. Targets die te maken hebben met in korte tijd veel korte bezoeken afleggen kunnen belemmerend werken bij het bezoeken van kwetsbare groepen, die meer aandacht vragen. Hier kunnen alle organisaties die deelnemen aan aanbestedingen mee te maken krijgen • Soms ervaren organisaties terughoudendheid bij gemeentes om informatie aan te leveren over huishoudens (om privacy redenen). Hierdoor is het voor deze organisaties moeilijk om de juiste huishoudens die het meest gebaad zijn bij het fixinitiatief, te helpen. Dat kan gelden voor alle organisaties die niet rechtstreeks onder een gemeente vallen.

Voorbeeld van het benaderen van bewoners: Een van de gesproken organisaties geeft gastlessen op scholen en festivals over verduurzaming om mensen te informeren over het initiatief.

Landelijke coördinatie versus lokale inbedding: wat zijn werkzame elementen en uitdagingen?

Werkzame elementen	Uitdagingen
<p>Specifiek voor landelijke organisaties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landelijke organisaties kunnen door de wijze waarop ze georganiseerd zijn gebruik maken van een gecoördineerde logistieke operatie en centrale inkoop. Tevens kunnen ze – door een landelijke spreiding – sneller en flexibel inspelen op de vraag vanuit verschillende gemeentes en sneller opschalen naar andere gemeenten. • Daarnaast bieden sommige landelijke organisaties, maar ook de energie coöperaties, de mogelijkheid tot het delen van (standaard) werkwijzen en/of expertise met hun lokale partners. Hierdoor kunnen deze lokale partners snel expertise opbouwen. 	<p>Specifiek voor landelijke organisaties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landelijke organisaties zijn weliswaar makkelijker op te schalen naar andere locaties, maar zijn voor de uitvoering nog steeds afhankelijk van de koppeling met de gemeente of de lokale gemeenschap voor wat betreft het verkrijgen van adressen, of voor de toegang tot kwetsbare groepen bewoners.
<p>Specifiek voor lokale organisaties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokale organisaties kunnen voor het uitvoeren van hun fixtaken voortbouwen op expertise over en bekendheid met de situatie in de wijk en doelgroep. Zij zijn immers al langer ingebed in de lokale context en gemeenschap. • De lokale organisaties verschillen – vanuit hun ontstaansgeschiedenis - in de relatie die er bestaat met duurzaamheidsinitiatieven dan wel lokale welzijnsorganisaties. 	<p>Specifiek voor lokale organisaties</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokale initiatieven hebben deze koppeling meer natuurlijk, maar zijn lastiger op te schalen naar andere gemeentes. De meeste lokale initiatieven hebben ook niet de ambitie om op te schalen.

Voorbeeld van lokale inbedding: Een van de organisaties verrichte al kluswerkzaamheden in de wijk, waardoor bewoners al bekend waren met de naam van deze organisatie. Dit zorgde ervoor dat ze makkelijker achter de voordeur kwamen toen ze begonnen met het energiefixen.

Voorbij de basismaatregelen: wat zijn werkzame elementen en uitdagingen bij verdere verduurzamingsmaatregelen en bewonersondersteuning?

Werkzame elementen	Uitdagingen
<p>Alle organisaties geven (beperkt) energieadvies en voeren kleine besparende maatregelen door. Het verschilt per organisatie of er extra maatregelen worden uitgevoerd gericht op verduurzaming van de woning, dan wel verdergaande bewonersondersteuning.</p>	<p>Niet alle organisaties hebben een doelstelling om meer te doen dan de basismaatregelen, maar indien relevant zien ze de volgende uitdagingen.</p>
<p>Extra verduurzamingsmaatregelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veel voorkomende verduurzamingsmaatregelen betreffen het dichten van naden en kieren of het waterzijdig inregelen van de cv-installatie. Een belangrijk werkzaam element is daarbij wel dat er toestemming is van de verhuurder. • Afhankelijke van de opdracht of samenwerking met gemeente en woningcorporaties wordt er in een enkel geval zelfs een verbinding gemaakt met grondige renovatie werkzaamheden. Denk aan isolatie werkzaamheden, aanpassen van deuren en ramen. 	<p>Extra verduurzamingsmaatregelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Of er ruimte is voor aanvullende verduurzamingsmaatregelen is voor alle typen organisaties afhankelijk van de aanbesteding vanuit gemeente dan wel samenwerking met een woningcorporatie of bijvoorbeeld met marktpartijen (de installatie- of isolatiebranche).
<p>Extra bewonersondersteuning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sommige energiecoaches van de lokale organisaties bieden de bewoner hulp bij het aanmelden van klachten bij de woningcorporatie, waardoor deze klachten beter worden opgevolgd. • Coaches van de lokale organisaties kunnen ook doorverwijzen naar lokale welzijnsorganisaties in geval van sociale problematiek of schuldenproblematiek. • Tevens kan worden doorverwezen naar bijvoorbeeld wijkinitiatieven in geval van eenzaamheid. Hier geldt de lokale inbedding en samenwerking met bijvoorbeeld welzijnsorganisaties als een voordeel. 	<p>Extra bewonersondersteuning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning, aandacht en doorverwijzing vraagt tijd en het opbouwen van een relatie met de juiste afdelingen binnen de gemeente. De koppeling tussen verschillende domeinen binnen gemeentes is echter niet vanzelfsprekend, waardoor het lastig kan zijn om tot integrale ondersteuning van bewoners te komen.

Voorbeeld van verdergaande bewonersondersteuning: Een van de energiehulporganisaties gebruikt hun oorsprong als buurtcentrum om na het signaleren van sociale problemen bewoners door te verwijzen naar een voedselbank, buurtteam of andere welzijnsorganisaties.

Samenwerking met gemeente en woningcorporaties: wat zijn werkzame elementen en uitdagingen?

Werkzame elementen	Uitdagingen
<p>Samenwerking met gemeente</p> <ul style="list-style-type: none"> Gemeentes zijn – als opdrachtgever – in de eerste plaats bepalend voor de opdracht die een organisatie krijgt. Hoe meer vrije ruimte de gemeente biedt, hoe makkelijker de energiehulporganisatie de werkzaamheden aan kunnen laten sluiten bij de eigen doelstellingen. Daarnaast kan de gemeente de energiehulporganisatie ondersteunen door het aanleveren van adressen en/of informatie over doelgroep. Voor wat betreft mogelijkheden voor verdere bewonersondersteuning zijn organisaties afhankelijk van de samenwerking met het sociaal domein binnen de gemeente. Bij organisaties die lokaal zijn ingebed binnen een gemeente, of onderdeel uitmaken van de gemeente is deze verbinding makkelijker te maken dan bij landelijke organisaties. 	<p>Samenwerking met gemeente</p> <ul style="list-style-type: none"> Meerdere lokale energiehulporganisaties, inclusief de gemeentelijke initiatieven, geven als uitdaging aan dat de kosten en baten van de aanpak bij verschillende domeinen liggen en dat het daarmee lastig is om een goede business case te maken. Zo komt de subsidie uit het fysieke domein, terwijl een belangrijk deel van de opbrengsten in het sociale domein liggen. Een andere uitdaging – met name voor de organisaties met een landelijke spreiding – is het feit dat gemeentes onderling sterk verschillen in de manier waarop met de gelden en opdrachten/aanbestedingen wordt omgegaan. Lokale organisaties geven daarbij aan dat het ook binnen een gemeente in de tijd kan variëren. Beide zaken vragen om flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de energiehulporganisaties en brengen onzekerheid met zich mee over zowel toekomst als opschaling.
<p>Samenwerking met woningcorporaties</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor verdergaande verduurzamingsactiviteiten is onder meer samenwerking met een woningcorporatie van belang. Dit kan opgenomen zijn als onderdeel van de aanbesteding van de gemeente. Daarnaast kunnen ook woningcorporaties adressen aanleveren of bijvoorbeeld informatie over Energielabels. Sommige energiehulporganisaties geven aan dat ze – al dan niet als onderdeel van een afspraak met woningcorporaties – terugkoppeling geven over de stand van de woning, en dat ze bewoners helpen met het indienen van verzoeken aan de woningcorporatie. Meerdere energiehulporganisaties geven aan dat deze 'bemiddeling' helpt om noodzakelijke aanpassingen sneller te laten uitvoeren. 	<p>Samenwerking met woningcorporaties</p> <ul style="list-style-type: none"> Een van de uitdagingen om meer structureel en strategisch om te gaan met verduurzaming van woningen betreft de ervaren terughoudendheid bij woningcorporaties als het gaat om samenwerking met energiehulporganisaties. Ze ervaren onvoldoende commitment bij corporaties om in te gaan op meer ernstige gebreken, zoals bij schimmelproblematiek. Hierdoor loopt de effectiviteit van wat bewoners kunnen doen op het terrein van verwarmen en ventileren tegen grenzen aan.

Voorbeeld van samenwerking met woningcorporatie: Een van de gesproken organisaties fungeert voor een woningcorporatie als de toegangsdeur richting kwetsbare huishoudens. De energiecoaches komen al achter de voordeur, waardoor ze makkelijker en meer problemen kunnen signaleren dan de woningcorporatie zelf.

Omgaan met discontinuïteit: wat zijn werkzame elementen en uitdagingen in het omgaan met onzekerheid in het werkaanbod?

Werkzame elementen	Uitdagingen
<ul style="list-style-type: none"> • Alle organisaties hebben te maken met de tijdelijkheid van opdrachten, onzekerheid over voortzetting van opdrachten en eindigheid van subsidieregelingen. • Ook hebben ze allemaal te maken met pieken en dalen in het werk, gegeven het feit dat bewoners vooral in de wintermaanden behoefte hebben aan ondersteuning. • De energiehulporganisaties verschillen in het aandeel dat het energiefixen uitmaakt van het totaal van de organisatie, waardoor het verschilt hoe zwaar deze discontinuïteit van het aanbod 'drukt' op de totale organisatie. 	
<p>Sommige energiehulporganisaties zoeken bewust naar wegen om een meer continue stroom aan werk te genereren. Dat doen ze zowel om de eigen organisatie meer stabiel te maken, maar ook om langere termijn contracten te kunnen bieden aan de fixers.</p> <p>Enkele voorbeelden hiervan zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coach- en fix activiteiten worden opgepakt als aanvulling op reeds bestaande activiteiten, waardoor mensen die als fixer werken ook ingezet kunnen worden op andere 'klus' taken. • Er wordt – in samenwerking met gemeente en corporaties - gezocht naar zomer activiteiten. Denk aan gepland onderhoud en de witgoedregeling. • Combinatie van fixmaatregelen met andere vergelijkbare activiteiten (groenvoorziening, zonnepanelen) 	<p>De tijdelijkheid van de opdrachten stelt de energiehulporganisaties voor de volgende uitdagingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurrentie tussen initiatieven bij (nieuwe) aanbestedingen, waardoor expertise verloren gaat en relaties opnieuw moeten worden opgebouwd. • Gebrek aan langere termijn financiering betekent ook een belemmering bij het opbouwen van langdurige strategische samenwerkingsrelaties met alle lokale partners die nodig zijn om kwetsbare groepen bewoners te ondersteunen.

Voorbeeld van omgaan met discontinuïteit: Een organisatie zorgt dat medewerkers niet alleen energiehulpwerkzaamheden uitvoeren, maar hiernaast ook meehelpen in de klusservice en groenwerkzaamheden die de organisatie uitvoert. Hierdoor hebben de medewerkers ook buiten de piektijden voor het energiefixen werkzaamheden uit te voeren en sluit de organisatie aan **bij bredere thema's die spelen op het gebied van energie en klimaat.**

Combinatie met arbeidsparticipatie: wat zijn werkzame elementen en uitdagingen voor het bieden van kans op duurzame werkgelegenheid?

Werkzame elementen	Uitdagingen
<ul style="list-style-type: none"> • Meerdere organisaties combineren het energiefixen met een doelstelling op het terrein van arbeidsparticipatie. Hierdoor bieden ze werkgelegenheid en/of instroomkansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. • Deze doelstelling kan als opdracht in de aanbesteding staan vermeld of vanuit de doelstellingen van de (fix)organisatie zelf ontstaan. 	
<p>De energiehulporganisaties benutten de volgende mogelijkheden op het terrein van arbeidsparticipatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzetten van coaches en/of fixers uit de doelgroep en daarmee bieden van werkgelegenheid. • Inleertrajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, statushouders <p>Om dit te laten functioneren zijn onder meer de volgende werkzame elementen benoemd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beschikbaarheid van job coach, leermeester, begeleiding • samenwerking met een ontwikkelbedrijf • ruimte om taken te combineren met andere werkzaamheden • samenwerking met marktpartijen waar mensen naar toe kunnen doorstromen 	<p>Bij het realiseren van de doelstelling op het terrein van arbeidsparticipatie melden de geïnterviewden de volgende uitdagingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Door gebrek aan continuïteit van de opdracht en traagheid van aanbestedingsprocedures kunnen de organisaties geen continuïteit in de arbeidsrelaties bieden en heeft men moeite om mensen te binden en behouden. • Expertise verdwijnt door niet verlengen contracten. • Het is een grote uitdaging om de beschikbaarheid van fixers af te stemmen op het (onvoorspelbare) patroon van de vraag naar arbeid • Er is vooralsnog een beperkt doorstroom perspectief door het ontbreken van strategische samenwerking met bedrijven waar fixers en/of coaches in zouden kunnen stromen. • (gebrek aan) financiering en begeleiding van mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt.

Voorbeeld van de combinatie van energiefixen met stimuleren van arbeidsparticipatie: Een gemeente besteedde de energiehulpopdracht aan bij het eigen sociaal ontwikkelbedrijf, om op deze manier eigen inwoners te stimuleren in hun herintreding van de arbeidsmarkt.

Energiehulporganisaties (3)

Samenvatting



Samenvatting werkzame elementen



1. Communicatie en benaderingswijzen: Een combinatie van verschillende methoden werkt het beste om bewoners te bereiken, zoals folders, ansichtkaarten, sociale media, huis-aan-huisbezoeken, afspraken, en gerichte wijkacties. Mond-tot-mondreclame en zichtbaarheid in de wijk zijn effectief voor het bereiken van kwetsbare doelgroepen.
2. Lokale inbedding versus landelijke coördinatie: *Lokale Organisaties*: Maken gebruik van hun lokale connecties en expertise, en zetten lokale energiecoaches in die bekend zijn met de doelgroep. *Landelijke Organisaties*: Profiteren van gecoördineerde logistieke operaties, centrale inkoop, landelijke spreiding en mogelijkheid om snel op te schalen. Ze delen ook standaard werkwijzen en expertise met lokale partners.
3. Verduurzamings- en ondersteuningsmaatregelen: Alle organisaties bieden energieadvies en voeren kleine besparende maatregelen uit. Sommige bieden extra verduurzamingsmaatregelen zoals het dichten van naden en kieren. Energiecoaches helpen bewoners soms bij het melden van klachten bij woningcorporaties en verwijzen bij sociale of schuldenproblematiek door naar lokale welzijnsorganisaties.
4. Samenwerking met gemeentes en woningcorporaties: Gemeentes bepalen de opdracht voor de organisaties en kunnen ondersteuning bieden door het aanleveren van adressen en informatie over de doelgroep. Samenwerking met woningcorporaties is belangrijk voor het efficiënt bereiken van de doelgroep en kan helpen om noodzakelijke aanpassingen sneller uit te voeren.
5. Continuïteit: Organisaties hebben te maken met tijdelijke opdrachten en pieken en dalen in het werk. Daarom hebben organisaties nu ook andere projecten om een meer continue stroom van werk te genereren, zoals het combineren van fixactiviteiten met andere taken en arbeidsparticipatieprojecten.
6. Arbeidsparticipatie: Organisaties bieden werkgelegenheid en inleertrajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder statushouders. Ze benoemen de beschikbaarheid van jobcoaches, leermeesters, en samenwerking met ontwikkelbedrijven als werkzame elementen voor succesvolle arbeidsparticipatie.

Samenvatting uitdagingen



1. Communicatie en benaderingswijzen: Subsidies dekken vaak bezoek- en materiaalkosten, maar de werving van moeilijk bereikbare huishoudens (zoals degenen met achterdocht jegens gemeente of woningcorporatie) is lastig kostendekkend te krijgen. Daarnaast zijn strikte eisen in aanbestedingen over aantallen en duur van bezoeken kunnen het moeilijk maken om kwetsbare groepen, die meer aandacht nodig hebben, effectief te bereiken. Gemeentes zijn soms terughoudend in het delen van informatie over huishoudens vanwege privacyredenen, wat het moeilijk maakt om de juiste huishoudens te helpen.
2. Lokale organisaties versus landelijke coördinatie: Landelijke organisaties kunnen makkelijker opschalen, maar blijven afhankelijk van lokale gemeentes voor adressen en toegang tot kwetsbare groepen. Lokale organisaties hebben vaak goede lokale verbindingen, maar vinden het moeilijker om op te schalen naar andere gemeentes en hebben vaak geen ambitie om dat te doen.
3. Verduurzamings- en ondersteuningsmaatregelen: De mogelijkheid voor aanvullende verduurzamingsmaatregelen hangt af van gemeentelijke aanbestedingen en samenwerking met woningcorporaties of marktpartijen. Het bieden van ondersteuning en doorverwijzing kost tijd en vereist goede relaties binnen de gemeente. Dit is vaak lastig door de gefragmenteerde gemeentelijke structuur.
4. Samenwerking met gemeentes woningcorporaties: De kosten en baten van de aanpak liggen bij verschillende gemeentelijke domeinen, wat het lastig maakt om een goede business case te formuleren. Daarnaast verschillen gemeenten sterk in hun omgang met gelden en opdrachten, wat flexibiliteit en aanpassingsvermogen van energiehulporganisaties vereist en onzekerheid over toekomst en opschaling creëert. Bij woningcorporaties is er terughoudendheid om samen te werken met energiehulporganisaties, vooral bij ernstige gebreken zoals schimmelproblematiek, wat de effectiviteit van verduurzamingsinspanningen beperkt.
5. Tijdelijkheid van opdrachten: Nieuwe aanbestedingen leiden tot concurrentie tussen initiatieven, verlies van expertise en de noodzaak om relaties opnieuw op te bouwen. Een gebrek aan lange termijn financiering zorgt voor belemmering bij het opbouwen van langdurige strategische samenwerkingen en het ondersteunen van kwetsbare groepen bewoners.
6. Arbeidsparticipatie uitdagingen: Gebrek aan continuïteit en trage procedures maken het moeilijk om arbeidsrelaties te behouden en mensen te binden. Verder is er een beperkt perspectief voor doorstroming naar andere banen door het ontbreken van strategische samenwerking met bedrijven. Er is een gebrek aan financiering en begeleiding voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Samenvatting en vervolg



Op basis van deze eerste verkenning kunnen we concluderen dat er verschillende modellen bestaan voor energiehulporganisaties, met variatie in de mate waarin ze landelijk zijn georganiseerd en lokaal zijn ingebed. Er is veel overlap in de werkzame elementen die ze benoemen. Alle energiehulporganisaties hanteren bijvoorbeeld een combinatie van benaderingswijzen (denk aan folders, kaarten, sociale media, huis-aan-huis bezoeken, mond-tot-mond reclame, wijkacties). Landelijke organisaties benutten daarnaast de mogelijkheid voor centrale inkoop van materialen en het overdragen van expertise en werkwijze over meerdere locaties en kunnen makkelijker opschalen naar andere aanbestedingen. Lokale initiatieven bouwen voort op bestaande contacten en hebben bekendheid met de lokale situatie, waardoor ze makkelijker ingang vinden bij kwetsbare groepen bewoners.

Energiehulporganisaties verschillen ook in hun ontstaansgeschiedenis. Een deel van de energiehulporganisaties komt voort uit organisaties die zich al bezig hielden met verduurzamingsmaatregelen (voor huiseigenaren) en hebben daarmee een sterke koppeling met het fysieke domein. Een ander deel komt voort uit wijkinitiatieven of welzijnsactiviteiten en heeft een sterke koppeling met het sociaal domein.

De organisaties ondervinden een aantal gemeenschappelijke uitdagingen als het gaat om opschalingsmogelijkheden. Zo lopen ze vrijwel allemaal aan tegen de tijdelijkheid van subsidies, wat mede zorgt voor een onzeker werkaanbod. Dit beperkt het aangaan van langere termijn strategische samenwerking met relevante stakeholders. Deze samenwerking is echter van essentieel belang voor de toekomstbestendigheid van de energiehulporganisaties. Zonder deze toekomstbestendigheid ook geen opschaling. Energiehulporganisaties zoeken – gegeven hun ontstaansgeschiedenis - naar verschillende manieren om hun werkzaamheden aan te laten sluiten bij bijvoorbeeld woningcorporaties en/of het sociaal domein van de gemeentes.

Als vervolg op dit verkennende onderzoek is meer verdiepend inzicht nodig in de vraag welke toekomstmogelijkheden passen bij welk type energiehulporganisatie, hoe deze organisaties aan kunnen sluiten bij het fysieke en/of sociaal domein en welke meerwaarde dit biedt voor de verschillende betrokken partijen?

Medewerkers (1)

Welke uitvoerende rollen zijn er binnen energiehulporganisaties? Wat betekenen de rollen inhoudelijk en wat is het profiel per rol?



Definiëring van de uitvoerende rollen binnen energiehulporganisaties



Binnen energiehulporganisaties kan niet worden gesproken van één uitvoerende rol die het beroep definieert. Ook gebruiken deze organisaties geen uniforme termen voor dezelfde functies. Zo wordt er onder meer gesproken over energiecoaches, -fixers, -klussers en -hulpen. De inhoudelijke werkzaamheden van een 'energiecoach' en van 'energiefixers' kunnen per energiehulporganisatie verschillend zijn. Om eenduidigheid te creëren in dit rapport, zijn de uitvoerende beroepen onderverdeeld in drie categorieën:

Beschrijving beroep

Een Energieadviseur adviseert de bewoner over grotere verduurzamingsmaatregelen en informeert over subsidiemogelijkheden en organisaties die maatregelen kunnen realiseren. Ze informeren huishoudens over relatief grotere besparingsmaatregelen in de woning, zoals bijvoorbeeld het isoleren van een spouwmuur of het plaatsen van isolatieglas. In tegenstelling tot energiefixers en -coaches voeren ze geen werkzaamheden uit.

Een energiefixer verbetert de woning met kleine en grotere energiebesparende maatregelen, zoals waterzijdig inregelen en het dichtmaken van kieren en naden. Energiefixers gaan een stap verder in het aanbrengen van energiebesparende maatregelen in woningen in vergelijking tot de energiecoach.

Een energiecoach geeft de bewoner advies over energiezuinig gedrag en verbetert de woning met kleine energiebesparende maatregelen. Dit betreft bijvoorbeeld advies om tot een lagere energierekening te komen door het gebruik van ledlampen, of het aanbrengen van radiatorfolie en tochtstrips. In sommige gevallen brengen de energiecoaches de maatregelen ook zelf aan, maar deze verantwoordelijkheid kan ook bij de bewoners zelf liggen.

Op de volgende drie slides zal respectievelijk verder worden ingegaan op het profiel, de werkzaamheden en vaardigheden van de energiecoaches, -fixers en -adviseurs om zo een duidelijk beeld te geven van wat de uitvoerende rollen binnen energiehulporganisaties inhouden.

Profiel energiecoaches, -fixers, en -adviseurs

Om een duidelijk beeld te geven van het profiel van de uitvoerende rollen binnen energiehulporganisaties, wordt hieronder dieper ingegaan op de achtergrond van energiecoaches, -fixers en -adviseurs. Energiecoaches en -fixers zijn vergelijkbare rollen waar geen specifieke voor opleiding voor nodig is. Het beroep van energieadviseur heeft een minder laagdrempelige instroom.

Niveau beroep	Achtergrond en werkzaamheden	
Mbo niveau 2	Energiecoaches	Energiefixers
	<p>De achtergrond van energiecoaches is zeer divers. Vier groepen komen vaker voor bij de gesproken energiehulporganisaties:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Studenten, die het werk als bijbaan doen, 2) Vrijwilligers, waaronder gepensioneerden die hun ervaring en kennis inzetten, 3) Stagiairs van mbo-opleidingen (entree techniek, of mbo niveau 2 technische opleiding) en 4) Statushouders en deelnemers aan reïntegratietrajecten. 	<p>Het profiel van energiefixers is evenals die van de energiecoaches divers. Een aantal groepen zijn binnen de energiefixers wel uit te lichten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Stagiairs van mbo-opleidingen (entree techniek, of mbo niveau 2 technische opleiding) en 2) Statushouders en deelnemers aan reïntegratietrajecten. 3) Daarnaast werken energiehulporganisaties met vrijwilligers.
Mbo niveau 4	Energieadviseurs	
	<p>Een energieadviseur is vaak bij andere organisaties dan specifiek een energiehulporganisatie in dienst. Veel energieadviseurs worden indien nodig als ingehuurd zzp'er door energiehulporganisaties en hebben nog een eigen onderneming ernaast.</p>	

Skills energiecoaches en –fixers

In de onderstaande tabel zijn de vaardigheden die nodig zijn om het beroep van energiecoach of –fixer uit te voeren. Zowel energiecoaches als –fixers voldoen idealiter aan een aantal basisvaardigheden, waarnaast energiecoaches idealiter nog op het sociale vlak aan een aantal extra skills voldoen en energiefixers in het technische domein.

Functie	Taken	Categorieën skills	Skills	
Energiecoach	Informereren van bewoners	Adviesvaardigheden	Informereren over besparende maatregelen	
			Gesprekstechnieken om achter de voordeur te komen	
	Begeleiden bewoners	Sociale vaardigheden	Milieubewustzijn overbrengen en stimuleren	
			Empathie tonen	
			Sociale problemen identificeren en doorzetten naar instanties	
			Wegnemen van eenzaamheid en schaamte	
	Goed werknemerschap vertonen	Sociale vaardigheden	Omgaan met agressief gedrag	
		Overige vaardigheden	Samenwerken met collega's	
Basis energiebesparende maatregelen aanbrenge	Basis technische vaardigheden	Klantgericht zijn		
		Op tijd komen		
	Overige vaardigheden	Persoonlijke gegevens van klanten registreren		
		Netjes achterlaten van de locatie		
Energiefixer	Goed werknemerschap vertonen	Sociale vaardigheden	Isolatiemateriaal aanbrenge	
			Beoordelen ventilator	
	Basis energiebesparende maatregelen	Overige vaardigheden	Opruimen van het materiaal	
			Veilig werken	
		Basis technische vaardigheden	Overige vaardigheden	Samenwerken met collega's
				Klantgericht zijn
	Verregaandere energiebesparende maatregelen aanbrenge	Extra technische vaardigheden	Op tijd komen	
			Persoonlijke gegevens van klanten registreren	
Basis technische vaardigheden		Overige vaardigheden	Netjes achterlaten van de locatie	
			Gebruiken van gereedschap	
Overige vaardigheden	Extra technische vaardigheden	Isolatiemateriaal aanbrenge		
		Opruimen van gereedschap		
Overige vaardigheden	Extra technische vaardigheden	Veilig werken		
		Ventilatieboxen inspecteren		
Overige vaardigheden	Extra technische vaardigheden	Waterzijdig inregelen cv installatie en warmtepompen		

Skills energieadviseur

In de onderstaande tabel zijn de vaardigheden die nodig zijn om het beroep van energieadviseur uit te voeren. De functie van energieadviseur vraagt andere vaardigheden dan nodig zijn voor energiecoaches en -fixers.

Functie	Taken	Categorieën skills	Skills
Energieadviseur	Bewoners adviseren over energiebesparende maatregelen	Sociale vaardigheden	Onderhouden van contacten
			Overtuigingskracht
		Adviesvaardigheden	Informereren over besparende maatregelen
			Advies geven over organisatie die maatregelen kunnen uitvoeren
	Kennis hebben over energiebesparende maatregelen	Technische vaardigheden	Bouwtechnische tekeningen lezen en begrijpen
			Kennis van en inzicht over bouwkunde en installatietechniek
			Kennis over warmtepompen
			Kennis over zonnepanelen
			Kennis over constructies
			Kennis over isolatiemogelijkheden
			Kennis van ventilatiemogelijkheden
			Om kunnen gaan met computersoftware
			Kennis hebben van uitvoeren gebouwopnames

Medewerkers (2)

Hoe gaat het met de instroom van medewerkers? Hoe dragen de rollen bij aan arbeidsmarktparticipatie?



Kwaliteit van werk voor de energiefixers en -coaches



De kwaliteit van het werk van een energiefixer- en coach is onder te verdelen in de materiële (arbeidsvoorwaarden) en immateriële aspecten (de inhoud van het werk, de omstandigheden en de arbeidsverhoudingen) waaruit het werk bestaat. In dit onderzoek zijn geen energiefixers zelf bevraagd om daar een volledig beeld van te krijgen, maar wel de organisaties zelf waar de fixers en coaches in dienst zijn.

Veel autonomie in volwaardige baan

De beroepen energiefixers en -coaches worden door de energiehelporganisaties als een volwaardig beroep beschouwd, waarbinnen de medewerkers de mogelijkheid wordt geboden om zich verder te ontwikkelen. Het werk is fulltime dan wel parttime te doen en daarmee te combineren met studie, pensioen of een andere baan. De energiefixers en **-coaches bezoeken de huishoudens zelfstandig in duo's, om voldoende veiligheid te borgen.** Ze krijgen veel autonomie tijdens hun bezoeken aan de huishoudens.

Weinig baan zekerheid

De functies bieden bij veel energiehelporganisaties echter weinig baan zekerheid. Bij de meeste energiehelporganisaties is de functie voor een paar maanden. Het werk betreft voornamelijk seizoenswerk; de medewerkers gaan in de koude maanden de huishoudens bezoeken om energie besparende maatregelen aan te brengen. Ook is er voor diverse energiehelporganisaties nog te weinig sprake van continuïteit aan opdrachten. Ze zijn afhankelijk van subsidies en van opdrachten die de energiehelporganisaties middels aanbestedingstrajecten binnenhalen. De medewerkers hebben een tijdelijk contract of nulurencontract. Dit vermindert het toekomstperspectief als energiefixer- of -coach.

Instroom van energiefixers en -coaches



De instroom voor energiecoaches en –fixers is laagdrempelig en lijkt geen probleem te zijn voor de organisaties.

Uit de gesprekken met de organisatie blijkt niet dat er moeite is om voldoende instroom van werknemers te verkrijgen. Het beroep is flexibel parttime of fulltime uit te voeren. De benodigde vaardigheden voor het beroep zijn in te schalen op mbo entreeniveau tot mbo niveau 2. De voornaamste vereisten voor een energiefixer of –coach betreffen het hebben van goede sociale vaardigheden en een behulpzame en betrouwbare persoonlijkheid. Daarnaast is enig technisch aanleg wenselijk. Veel van de benodigde technische skills beperken zich tot het kunnen plakken van tochtstrippen en radiatorfolie. Iedereen die mobiel is (in het bezit is van een rijbewijs) en met een (basis) gereedschap set uit de voeten kan, is in staat om het beroep energiefixer uit te voeren. Verdere specifieke verplichte vereisten worden niet gevraagd.

Grote diversiteit aan instromers

Het is voor een grote diversiteit van mensen (mbo gediplomeerden, studenten, gepensioneerden, statushouders, zij-instromers) mogelijk om in te stappen. Vanuit de gesprekken met energiehulporganisaties lijkt het geen bewuste keuze te zijn van energiefixers- en coaches om het beroep als startberoep te kiezen om verder een carrière op te bouwen in de energietransitie. De redenen om voor een baan als energiefixers- coaches te kiezen kan divers zijn. Zo kan een student energiefixer zijn om met name salaris te verdienen. Een statushouder wil na een moeilijke periode, vaak weer een werkend bestaan opbouwen, maar spreekt de taal nog niet en krijgt eerder behaalde opleidingscertificaten lang niet altijd erkend. Bij een energiehulporganisatie leren ze een vak, leren ze Nederlands in de praktijk en bouwen ze essentiële ervaring op in een sector met perspectieven. Een gepensioneerde kiest ervoor om als vrijwilliger technische vaardigheden te benutten en zich in te zetten voor de maatschappij.

Instroom van energieadviseurs



De instroom van energieadviseurs: meer specifieke kennis is van belang

Voor energieadviseurs is de instroom minder laagdrempelig, aangezien er meer technische kennis van woningen vereist is om dit beroep uit te voeren dan dat energiecoaches en -fixers hebben. Voor de energieadviseur wordt mbo niveau 4 gevraagd. Een relevante opleiding hiervoor is bijvoorbeeld de mbo niveau 4 opleiding adviseur duurzaamheid.

Op het profiel en de benodigde vaardigheden voor energiecoaches, -fixers en -adviseurs wordt verder ingegaan op de volgende slides.

Medewerkers (3)

Wat zijn doorstroom- en ontwikkelingsmogelijkheden van de energiefixers en wat zijn de belemmerende en bevorderende factoren voor deze ontwikkelingsmogelijkheden?



Doorstroommogelijkheden energiefixers en -coaches

Diversiteit aan achtergronden maakt doorstroomperspectieven lastig



Momenteel is er nog geen duidelijk doorstroomperspectief voor energiefixers en -coaches. De enorme diversiteit in achtergronden van energiecoaches en -fixers maakt het lastig om een eenduidig advies te geven over de doorstroommogelijkheden. Ook maken de tijdelijke contracten van energiefixers- en coaches het lastig voor de medewerkers om zich actief te verdiepen in het ontwikkelen van de juiste vaardigheden. Ondanks dat er uitzonderingen bestaan, lijken de niet alle organisaties bewust stil te staan bij hoe tijdelijk in dienst genomen medewerkers zich verder zouden kunnen ontwikkelen.

Bepaalde doelgroepen energiefixers en -coaches zijn beroep ook niet als doorstroomberoep gestart

Voor een deel van de energiecoaches en -fixers lijkt hun werk een tijdelijke inkomstenbron, in plaats van een beroep waar vanuit doorstroom mogelijk is naar ander aansluitend werk. Een groot deel van de medewerkers doen het werk immers als bijbaan tijdens hun studie, of om tijdens het pensioen nog een maatschappelijke bijdrage te kunnen leveren en een aanvullend inkomen te ontvangen.

Doorstroommogelijkheden energiefixers, -coaches en -adviseurs

Grote match met opgedane vaardigheden biedt kansrijke doorstroom



De mogelijkheden voor een kansrijke doorstroom liggen voor energiecoaches en -fixers bij beroepen waar een grote match is met de huidige werkzaamheden en benodigde vaardigheden, zoals beroepen met technische basiswerkzaamheden, of waar klantgerichte communicatievaardigheden worden gevraagd. Dit kan bijvoorbeeld werk als isoleerder, installatiemonteur of complexbeheerder zijn. Deze beroepen geven instromers de mogelijkheid om als leerling onder een leermeester aan het werk te beginnen, wat een potentiële doorstroom vanuit energiehulporganisaties richting deze branche kan bevorderen.

Voor energieadviseurs is het mogelijk om verder door te stromen naar een beroep in de duurzaamheidssector. Dit is een losstaande groep van de energiefixers en -coaches.

Doorstroomberoepen



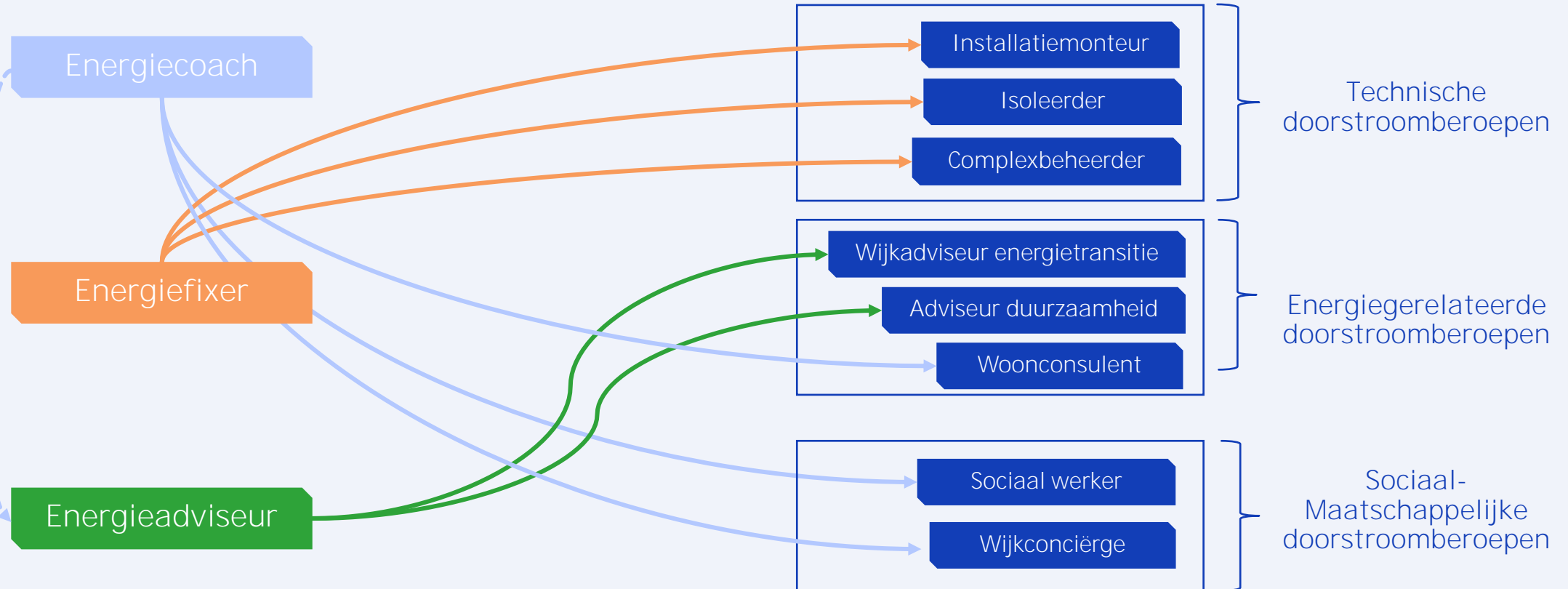
Voor de mogelijke doorstroomberoepen van energiecoaches, -fixers en -adviseurs zijn door ons drie groepen geïdentificeerd, die we in vervolgonderzoek willen verifiëren:

- Allereerst zijn er de techniekgerelateerde beroepen. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden bij mensen thuis, doen energiecoaches en -fixers ervaring op met basiskluswerkzaamheden en klantgericht communiceren. Vanuit deze ervaringen kan een mogelijke doorstroom plaatsvinden naar een variatie aan technische beroepen.
- Daarnaast is er gekeken naar de beroepen in de duurzaamheidssector. Tijdens het werk voor energiehulporganisaties, wordt kennis en kunde opgedaan over wat nodig is om de energietransitie in goede banen te leiden, waar vanuit is gekeken naar hoe dit de doorstroom bevordert naar andere beroepen binnen deze branche.
- De derde groep van mogelijke doorstroomberoepen bestaat uit beroepen in het maatschappelijke domein waarbij basiskennis over sociaal-maatschappelijke problematiek van belang is. Veel energiecoaches en -fixers tijdens hun werk in aanraking met deze problematiek onder kwetsbare groepen, waardoor het verhelpen hiervan hun interesse kan wekken. Energiefixers en -coaches hebben daar een signaleringsfunctie in. In deze beroepen zouden ze zich daar verder in kunnen ontwikkelen.

Op de volgende slide is per uitvoerende functie gevisualiseerd wat mogelijke doorstroomberoepen zijn binnen energiehulporganisaties. Vervolgens bespreken we per beroepsgroep welke kansen en belemmeringen bepalend zijn voor een succesvolle doorstroom.

Visualisering van de potentiële doorstroomberoepen

Om een duidelijk beeld te geven wat de mogelijke doorstroomberoepen zijn per uitvoerende rol bij een energiehulporganisatie, zijn de potentiële doorstroompaden hieronder gevisualiseerd. Vanuit de drie functies wijzen de pijlen naar de bijpassende potentiële doorstroomberoepen.



Wat zijn kansen en belemmeringen voor de doorstroom naar technische beroepen?



Allereerst is een aantal mogelijke doorstroomberoepen in de techniek geïdentificeerd voor energiecoaches, –fixers en –adviseurs. Dit betreffen installatiemonteur en isoleerders en complexbeheerder. Onder het beroep van installatiemonteur en isoleerders vallen meerdere vergelijkbare functies die we op de slide per beroep hebben vermeld.

Kansen

Mogelijk bestaan er kansen voor een succesvolle doorstroom richting technische beroepen op mbo niveau 2/3. De instroomvereisten zijn laag en er is momenteel veel vraag naar installatiemonteur en isoleerders. In vacatures wordt gevraagd naar basis technische vaardigheden. Deze vaardigheden kunnen worden opgedaan tijdens het energiefixen. Daarnaast sluit de benodigde werkhouding, zoals het maken en nakomen van werkafspraken, van energiecoaches- en fixers aan bij installatiemonteurs en isoleerders. De mogelijkheid om als leerling aan de slag te gaan onder een ervaren leermeester, bevordert verder een potentiële doorstroom.

Belemmeringen

Ondanks dat energiecoaches en –fixers kunnen instromen als leerling, zullen ze tijdens het werk alsnog een relevante mbo-opleiding moeten behalen. Dit kan voor sommigen een potentiële drempel vormen. Daarnaast is het hebben van een rijbewijs (B) en VCA (Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers) vaak een vereiste voor monteurs. De werkzaamheden zijn vaak uitgebreider en complexer (bv solderen bij installatiemonteur) en worden zelfstandig uitgevoerd, terwijl energiefixers samen en met duidelijke instructies werken.

Wat zijn kansen en belemmeringen voor de doorstroom naar beroepen in de energietransitie?



Bij de beroepen die gerelateerd zijn aan de energietransitie zien we vooral kansen voor de energieadviseurs. De kansen en belemmeringen op deze slide zijn dus ook alleen op de energieadviseurs gericht. Het verschil in vaardigheden met de energiecoaches en -fixers wordt als te groot ingeschat, waardoor deze buiten beschouwing worden gelaten. In totaal zijn er twee potentiële doorstroomberoepen geïdentificeerd. Dit zijn wijkadviseur energietransitie en adviseur duurzaamheid.

Kansen

Mogelijkheden liggen er voor een doorstroom richting het beroep adviseur duurzaamheid, aangezien energieadviseurs al over uitgebreidere kennis op het gebied van woningverduurzaming beschikken. Verder zijn ze bekend met de energiegerelateerde problemen van bewoners, waardoor ze als een verbindende schakel kunnen optreden tussen huishoudens en gemeenten.

Belemmeringen

De geïdentificeerde beroepen vereisen relevante mbo 4- of hbo-ervaring. Bij de energieadviseurs van de gesproken organisaties ontbreken deze instapkwalificaties vaak. Daarnaast is de match van de skills van energieadviseurs en de potentiële doorstroomberoepen vaak niet ideaal, zoals te zien is op de slides van de beroepen.

Wat zijn kansen en belemmeringen voor de doorstroom naar sociaal-maatschappelijke beroepen



In het kader van de potentiële doorstroomberoepen voor energiecoach is één sociaal-maatschappelijk beroep geïdentificeerd, namelijk de sociaal werker en wijkconciërge.

Kansen

Energiecoaches komen achter de voordeur in gesprek met kwetsbare mensen, waardoor ze leren omgaan met verschillende doelgroepen en meer kennis opdoen over sociaal maatschappelijke problematiek. Eventueel kunnen ze doorstromen naar een opleiding sociaal werker om de opgedane kennis verder uit te breiden. Tegelijkertijd kunnen stagiair(e)s die de opleiding tot sociaal werker volgen ervaring opdoen in de begeleiding van kwetsbare mensen door stage te lopen bij energiehulporganisaties. Energiefixer- en coaches kunnen leren van de theoretische kennis die deze stagiaires meenemen.

Belemmeringen

Een energiecoach of -fixer is geen sociaal werker: ze kunnen sociaal-maatschappelijke problemen herkennen bij huishoudens, maar hun verantwoordelijk stopt bij het doorverwijzen naar de juiste instanties. Daarnaast zijn de baankansen voor sociaal werkers beperkt en is er vaak een mbo niveau 4-opleiding of hbo-opleiding vereist om te kunnen beginnen, in plaats van een leerlingtraject zoals bij opleidingen tot installatiemonteur/isoleerder.

Medewerkers (4)

Samenvatting



Samenvatting rollen en instroom



Geen uniforme termen voor rollen bij energiehelporganisaties

Binnen energiehelporganisaties kan niet worden gesproken van één uitvoerende rol die het beroep definieert. Ook gebruiken de organisaties geen uniforme termen voor dezelfde functies. In dit onderzoek hebben we de volgende functies onderscheiden: energiefixers, **-coaches en energieadviseurs. De inhoudelijke werkzaamheden van een 'energiecoach' en van 'energiefixers'** kunnen per energiehelporganisatie verschillend zijn.

Instroom is laagdrempelig

Energiecoaches en -fixers zijn vergelijkbare rollen waar geen specifieke vooropleiding voor nodig is. De benodigde vaardigheden voor het beroep zijn in te schalen op mbo entreeniveau tot mbo niveau 2. Het is voor een grote diversiteit van mensen (mbo gediplomeerden, studenten, gepensioneerden, statushouders, zij-instromers) mogelijk om in te stappen.

Het beroep van energieadviseur heeft een minder laagdrempelige instroom, aangezien er meer technische kennis van woningen vereist is om dit beroep uit te voeren dan dat energiecoaches en -fixers hebben. Voor de energieadviseur wordt mbo niveau 4 gevraagd.

Samenvatting doorstroomrichtingen



Er zijn voor energiecoaches, -fixers en -adviseurs door ons drie doorstroomrichtingen geïdentificeerd, die we in vervolgonderzoek willen verifiëren:

- De techniekgerelateerde beroepen;
- De energiegerelateerde beroepen;
- De beroepen in het sociaal-maatschappelijke domein.

Vooraf bij energiecoaches en -fixers is de meest succesvolle doorstroom richting de techniekbranche

Voor alle drie de beroepsgroepen (techniek, energietransitie en sociaal-maatschappelijk) zijn zowel kansen die doorstroom mogelijk maken, als uitdagingen die dit lastig maken. De meeste kansen voor een succesvolle potentiële doorstroom liggen richting de techniekbranche. Dit is voornamelijk het geval voor de energiecoaches en -fixers. De grote schaarste bij de installatiemonteurs en isoleerders en de mogelijkheid om als leerling onder een ervaren leermeester te beginnen, zorgen ervoor dat de doorstroom naar deze beroepen relatief laagdrempelig is.

Doorstroom richting een adviserend beroep is lastiger

De kans op een succesvolle doorstroom van een energiefixer- coach naar een adviserend beroep, zoals Wijkadviseur, Adviseur Duurzaamheid of Woonconsulent is mogelijk maar wat minder gemakkelijk. De benodigde adviserende skills en werkzaamheden die bij deze beroepen zijn geïdentificeerd, gaan verder dan de skills waar energiecoaches en -fixers zich in ontwikkelen. Veelal is er een verschil in opleidingsniveau (mbo-2 versus mbo-4 niveau). Ook voor energieadviseurs is deze doorstroom enigszins lastig. Ondanks dat energieadviseurs meer inhoudelijke kennis hebben van het verduurzamen van woningen, is het takenpakket van deze beroepen vaak breder dan de skills waarover energieadviseurs beschikken.

Samenvatting doorstroomrichtingen en vervolg



Doorstroom in het sociale domein is lastiger, maar een verbindende rol past wel

De doorstroom naar de derde geïdentificeerde beroepsgroep – de sociaal maatschappelijke beroepen – lijkt de minste potentie te hebben. Voor alle drie de uitvoerende rollen van energiehulporganisaties lijkt een succesvolle doorstroom minder waarschijnlijk.

Ondanks dat sommige energiecoaches sociale ondersteuning bieden aan kwetsbare bewoners als doorverwijzer, is de begeleiding van deze groepen intensiever bij het beroep van sociaal werker. Wel kan het beroep van energiecoach andersom een goede leerschool bieden voor studenten in opleidingen tot sociaal werker, aangezien dit werk een goede mogelijkheid kan bieden voor sociaal werkers om in de praktijk te oefenen. Dit kan zowel voor de studenten van een maatschappelijke opleiding, als de huishoudens die ze bezoeken bevorderend zijn.

Wanneer het beroep eerder een verbindende rol heeft tussen bewoners, organisaties en gemeentes kan met het met name voor een energiecoach wel een enigszins passend doorstroomberoep zijn. De sociale vaardigheden die hij/zij heeft opgedaan in het beroep van energiecoach kunnen goed van pas komen als bijvoorbeeld wijkconciërge.

Ook opgedane ervaring en opleiding bepalend voor match doorstroomberoep

Of het doorstroomberoep matcht met de beroepsbeoefenaar is niet alleen afhankelijk van de taken die worden uitgevoerd en vaardigheden die daar specifiek voor nodig zijn, maar ook van eerdere opleiding/ervaring en persoonlijke achtergrond, talenten en skills.

Als vervolg op dit verkennende onderzoek is het nodig om meer zicht te krijgen in de ontwikkelbehoefte van de energiefixers- en coaches en hun beleving van hoe de geïdentificeerde doorstroomberoepen hierop aansluiten.

Colofon

Datum	Juli 2024
Rubricering	TNO Publiek
Projectnummer	060.52803
Auteurs	Sandra Mathijssen, Niels Held, Thomas Schuurman Hess, Anneke Goudswaard
Reviewer	Caroline van Ooij
Contact	sandra.mathijssen@tno.nl

Healthy Living & Work
Sylvusweg 71
2333 BE Leiden
Postbus 2215
2301 CE Leiden
www.tno.nl

T 088 866 75 00
info@tno.nl

Dit onderzoek maakt deel uit van het meerjarig Landelijk Onderzoeksprogramma Energiearmoede dat wordt uitgevoerd door TNO in samenwerking met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninklijksrelaties (BZK), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Economische Zaken en Klimaat (EZK), de provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Flevoland, Noord-Brabant, RVO, VNG en het CBS. Het programma ontwikkelt actuele en gerichte kennis over energiearme-huishoudens en over de effectiviteit van maatregelen door uitwisseling van kennis en ervaring. Energiearmoede, zie <https://energy.nl/landelijk-onderzoeksprogramma-energiearmoede/>

Alle afbeeldingen uit dit rapport komen uit de stock images van Microsoft Office.

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Bijlage: doorstroomberoepen



Leeswijzer doorstroomberoepen

Potentiële doorstroomberoepen



Om te identificeren wat de mogelijke doorstroommogelijkheden zijn van energiecoaches, –fixers, zijn verschillende gerelateerde beroepen in kaart gebracht. De eventuele doorstroomberoepen zijn geïdentificeerd op basis van de vaardigheden die nodig zijn om het desbetreffende beroep uit te voeren. De vaardigheden en werkzaamheden zijn geïdentificeerd door middel van de vaardigheden bij bijpassende beroepen op ESCO (Europese classificatie van skills, competenties en beroepen) en het analyseren van vacatures, die zijn verzameld vanuit twee vacaturewebsites (Nationale Vacaturebank en Indeed).

Leeswijzer:

Skills die overlappen tussen de potentiële doorstroomberoepen en de huidige energiefixbanen zijn dikgedrukt. Voor elk beroep is een selectie gemaakt van de bijpassende vaardigheden die het vaakst vermeld worden in de geraadpleegde bronnen. Bovenaan de pagina is voor elk beroep een korte beschrijving toegevoegd. Rechtsboven op elke pagina is een meter zichtbaar, waar de kans op een succesvolle doorstroom wordt ingeschat. Onderaan de pagina staan de skills van het beroep.

Op de volgende slide zal verder worden ingegaan voor welke doelgroep binnen de rollen van energiehulporganisaties als kansrijk worden gezien en naar welke beroepen de doorstroom mogelijk is.

Technische beroepen

(Leerling) Installatiemonteur

(Leerling) Isoleerder

Complexbeheerder

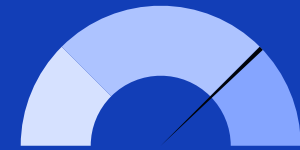
(Aankomend) installatiemonteur

Beschrijving beroep

Installatiemonteurs houden zich bezig met het installeren, onderhouden en repareren van verschillende type installaties (bv cv-ketel). Als leerling wordt je begeleid door een ervaren professional en leer je 'on-the-job' de kneepjes van het vak.

Skills

Advies geven aan klanten / klantgericht werken	Technische communicatievaardigheden toepassen
Samenwerken met collega's	Instructies begrijpen en implementeren
Gedetailleerd werken	Veilig werken
Opruimen en netjes achterlaten van de locatie	Gebruiken en opruimen van gereedschap
Installeren van installaties (o.a. warmtepompen, cv-ketels en klimaatinstallaties)	Zelfstandig werken
Solderen	Onderhouden en repareren van installaties
Planlezen	Routinecontroles uitvoeren



Kans op succesvolle
doorstroom

Soortgelijke
beroepen:

Zonnepanelen- of,
warmtepomp
installateur;
onderhoud- en
servicemonteur

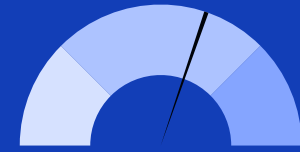
(Aankomend) isoleerder

Beschrijving beroep

Een isoleerder plaatst en monteert isolatiematerialen om een gebouw te beschermen tegen externe factoren, zoals hitte, kou en geluid. Als leerling wordt je begeleid door een ervaren professional en leer je 'on-the-job' de kneepjes van het vak.

Skills

Samenwerken met collega's	Kennis over isolatiematerialen
Opruimen en netjes achterlaten van de locatie	Klantgericht werken
Gebruiken en opruimen van gereedschap	Technische communicatievaardigheden toepassen
Veilig werken	Meetinstrumenten gebruiken
Gedetailleerd werken	Opmeten van ruimtes
Zelfstandig werken	Vervaardigen van isolatiematrassen
Gezondheids- en veiligheidsprocedures in acht nemen	Plaatsen en (de)monteren van isolatiematerialen bij spouwmuren, daken en vloeren



Kans op succesvolle
doorstroom

Soortgelijke
beroepen:

Betonreparateur,
montagewerker

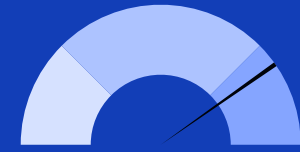
Complexbeheerder

Beschrijving beroep

Een servicemedewerker gebouwen draagt bij aan een diversiteit aan onderhoudswerkzaamheden. Dit houdt in dat ze een divers scala aan klusjes uitvoeren en reparaties uitvoeren in en rondom gebouwen om een gebouw van goed onderhoud te voorzien.

Skills

Met gereedschap werken	Netjes werken en opruimen
Samenwerken met collega's	Klantgericht werken
Kleine reparaties aan gebouwen uitvoeren	Veilig werken
Onderhoudswerkzaamheden aan installaties en apparatuur	Lekkages verhelpen
Storingen signaleren en oplossen	Glas- en rubber vervangen
Sloten vervangen	Preventief onderhoud uitvoeren



Kans op succesvolle
doorstroom

Soortgelijke
beroepen:
Conciërge gebouwen,
huismeester

Energietransitie- gerelateerde beroepen

Wijkadviseur energietransitie

Adviseur duurzaamheid

Woonconsulent

Energieadviseur

Wijkadviseur energietransitie

Beschrijving beroep

Een wijkadviseur energietransitie vervult een signalerende en verbindende rol tussen bewoners en organisaties in de gemeente. Een wijkadviseur verbindt de vraag uit de wijk met het gemeentelijke aanbod en andersom. Een dergelijke functie specifiek gericht op de energietransitie bestaat nog niet en kan worden ingezet om het nut en belang van de energietransitie in een wijk te vergroten.

Skills

Samenwerken in teams	Milieubewustzijn promoten
Adviseren over energiebesparende maatregelen	Wegnemen van eenzaamheid en schaamte
Signaleren van knelpunten in projecten	Regisseren van projectvoortgang
Goede mondelinge en schriftelijke beheersing van de Nederlandse taal	Contact en overleg met diverse stakeholders
Huishoudens motiveren tot deelname	Netwerken kunnen coördineren
Leidinggeven aan een team	Organiseren van bewonersavonden



Soortgelijke beroepen:
 Wijkadviseur (algemeen);
 coordinator
 duurzaamheid

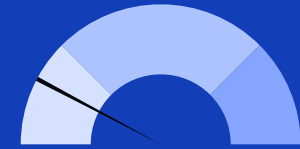
Adviseur duurzaamheid

Beschrijving beroep

Een adviseur duurzaamheid is verantwoordelijk voor het adviseren van klanten over duurzame technische toepassingen en het ontwikkelen van commercieel en technisch inzicht om zo de energietransitie te bevorderen. De opleiding adviseur duurzaamheid leidt eveneens op tot energieadviseur.

Skills

Overtuigen van anderen	Klantgericht gedrag
Kennis van techniek en duurzame energie	Uitgebreide kennis van technische eigenschappen woning
Werven en behouden van nieuwe klanten	Offertes opmaken
Communiceren met partners en stakeholders	Zelfstandig werken
Adviseren over duurzame technische oplossingen	Lezen van bouw- en constructtekeningen
Commercieel inzicht hebben	Opstellen van besparingsadviezen



Kans op succesvolle
doorstroom

Soortgelijke
beroepen:
Beleidsmedewerker
duurzaamheid, coach
duurzaamheid

Woonconsulent

Beschrijving beroep

Een woonconsulent geeft advies aan de bewoner. Dat kan gaan om onderhoud, renovatie en verduurzaming. Een woonconsulent is in de verhuursector verantwoordelijk voor de dienstverlening aan woningzoekenden, zoals woningtoewijzing en doorstroming.

Skills

Empathisch zijn	Klantgericht werken
Sociale problemen signaleren	Adviseren over besparingsmaatregelen
Op tijd komen	Kennis hebben van (door)verhuisregelingen
Zelfstandig werken	Sociale begeleiding bieden
Gesprekstechnieken	Kennis van onderhoudsmogelijkheden
Zelfstandig werken	Communiceren met partners en stakeholders



Kans op succesvolle
doorstroom

Soortgelijke
beroepen:
Toekomstmakelaar,
woonmakelaar

Energieadviseur

Beschrijving beroep

Een energieadviseur informeert de bewoner over grotere verduurzamingsmaatregelen en over subsidiemogelijkheden. Ze informeren huishoudens over relatief grotere besparingsmaatregelen in de woning. Of een energiecoach kan doorstromen naar energieadviseur is sterk afhankelijk van het profiel van de coach en het opleidingsniveau.

Skills

Overtuigen van anderen	Klantgericht gedrag
Kennis van gebouwen en duurzame energie	Kennis van technische eigenschappen woning
Contacten onderhouden	Meedenken over organisatie die maatregelen kunnen uitvoeren
Communiceren met partners en stakeholders	Zelfstandig werken
Adviseren over duurzame technische oplossingen	Lezen van bouw- en constructtekeningen
Onafhankelijk adviseren	Opstellen van besparingsadviezen



Soortgelijke beroepen:
Energieadviseur

Sociaal-maatschappelijke beroepen

Sociaal werker

Wijkconciërge

Sociaal werker

Beschrijving beroep

Een sociaal werker ondersteunt kwetsbare mensen bij het oplossen van sociale problemen en met het verbeteren van hun welzijn, met als doel om mensen weer grip op het leven te geven.

Skills

Zelfstandig werken	Samenwerken in teams
Empathisch zijn	Wegnemen van eenzaamheid en schaamte
Inzicht in cognitieve en gedragsmatige stoornissen	Opstellen van een hulpverleningsplan
Sociale begeleiding bieden	Verslag doen van sociale ontwikkelingen
Sociale crisissen beheersen	Stressbestendig zijn
Persoonsgerichte zorg toepassen	Ondersteunen van kwetsbaren in het ontdekken en benutten van talenten
Problemen kritisch behandelen	Cognitieve gesprekstechnieken



Wijkconciërge

Beschrijving beroep

Een wijkconciërge zorgt voor de leefbaarheid van de wijk en zorgt ervoor dat diverse organisaties, bewoners en partijen in de wijk elkaar kunnen vinden en met elkaar samenwerken. Hij of zij is in dienst van de gemeente of een woningbouwcorporatie en is een herkenbare en aanwezige schakel tussen de gemeentelijke diensten en de bewoners van de wijk.

Skills

Empathisch zijn	Klantgericht werken
Basis kluswerkzaamheden uitvoeren	Samenwerken
Sociale problemen identificeren en doorzetten naar instanties	Wegnemen van eenzaamheid en schaamte
Ondersteunen bij kleine klachten	Sociale begeleiding bieden
Gesprekstechnieken	Netwerken en verbinden
Zelfstandig werken	Communiceren met diverse organisaties en bewoners



Kans op succesvolle
doorstroom

Soortgelijke
beroepen:
Wijkcoach,
buurtconciërge,
buurtwerker

Bijlage: methodiek gespreksgids



Gespreksleidraad energiehulporganisaties



Inleiding onderzoek & introductie

Inzicht verkrijgen in initiatief, werkgebied en doelgroep:

- Actief gebied & doelgroep
- Kernactiviteiten (energiecoaching/witgoed/energiefixer) & taken
- Samenwerkingen met andere organisaties

Inzicht in doelstellingen en opschalingsmogelijkheden:

- Huidige & gewenste aantallen en capaciteiten van energiefixers/coaches
- Organisatiedoelen (groei, continuering, professionalisering, verduurzaming), strategieën en activiteiten voor opschaling
- Benodigde middelen voor opschaling (financieel, partnerschappen, innovaties)
- Uitdagingen en beperkingen

Inzicht in profiel en rol van energiefixers/coaches:

- Gemiddeld profiel en achtergrond
- Rol, taken en werkprocessen van energiefixers/coaches
- Verschil tussen functies

Inzicht in opleiding en ontwikkelmogelijkheden:

- Benodigde kennis- en opleidingsniveau, competenties en skills
- Begeleiding en uitbreiding van taken
- Doorstroommogelijkheden en samenwerking met andere partijen

Inzicht in- en doorstroom:

- Deelcertificaten/kwalificaties voor verschillende activiteiten
- In- en doorstroommogelijkheden op de arbeidsmarkt
- Wervingsprogramma's voor ondervertegenwoordigde groepen

Toekomstbeeld:

- Type organisatie en energiefixer/coach in 2030 en type werkzaamheden

Gespreksleidraad aanverwante organisaties



Inleiding onderzoek & introductie

Inzicht verkrijgen in organisatie/ initiatief en samenwerking:

- Kernactiviteiten van de organisatie/het initiatief
- Specifieke doelen met betrekking tot energiearmoede bestrijden/ energietransitie
- Indien opleider/onderwijsinstelling: doelen voor het opleiden/begeleiden van studenten en energiefixers
- Samenwerking met energiehulporganisatie & met andere organisaties in sociaal domein, opleiders, bedrijven, gemeenten, UWV, werkbedrijf, woningcorporaties

Inzicht verkrijgen in opschalingsmogelijkheden energiehulporganisatie:

- Passende activiteiten voor opschaling
- Benodigde financiële middelen en partnerschappen voor opschaling
- Belangrijkste uitdagingen en beperkingen voor opschaling
- Externe samenwerkingsmogelijkheden voor opschaling

Inzicht verkrijgen in beroep als servicemonteur:

- Werkzaamheden & benodigde vaardigheden

Inzicht verkrijgen in opschalingsmogelijkheden energiefixers:

- Ontwikkeltrajecten en uitbreiding van taken/activiteiten
- Begeleiding van energiefixers
- Doorstroommogelijkheden: opleidingen en functies
- Overstapmogelijkheden en benodigde kwalificaties/vaardigheden
- Beschikbare opleidings- of trainingsprogramma's

Overige tips

Bijlage: Casussen energiehulporganisaties



Algemene informatie



Lokaal



Stichting



Schiedam



Energiefixers



2017

“Wij zijn De Buren. Maar jij natuurlijk ook!”

Buurtwerkplaats De Buren

Organisatie

Organisatieprofiel	De Buren voert een breed scala aan werkzaamheden uit, waaronder het uitvoeren van klussen bij mensen thuis en het uitvoeren van groenwerkzaamheden voor de gemeente De Buren richt zich op de samenwerking met de buurtbewoners zelf, om zo een gevoel van eigenaarschap te creëren bij de bewoners. De Buren is sinds anderhalf jaar een leer-werkbedrijf.
Arbeidsrelatie	De Buren heeft een vaste werknemer en een flexwerker in dienst. Daarnaast werken ze met vrijwilligers en bieden ze leer-werktrajecten aan, die ongeveer twintig mensen met afstand tot de arbeidsmarkt doorlopen.
Samenwerkingspartners	Het energietraject is in samenwerking met de gemeente Schiedam en de provincie Zuid-Holland opgezet. De Buren ontvangt geen subsidie voor dit traject, maar ontvangt een vergoeding voor de diensten die ze verleent. Verder werken ze samen met een intermediair voor vrijwilligers en de sociale dienst.

Werving

Doelgroep	De doelgroep van De Buren bestaat uit energiearme huishoudens in de gemeente Schiedam.
Werving huishoudens	Werving ligt bij de gemeente, die hiervoor een speciaal team hebben samengesteld. De Buren krijgt een lijst met adressen om te bezoeken aangeleverd.

Medewerkers

Profiel	De energiecoaches van de Buren zijn mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die een leer-werktraject doorlopen. Een aantal van de energiecoaches is statushouder.
Vaardigheden	De benodigde vaardigheden zijn tweeledig. Enerzijds zijn er laagdrempelige klusvaardigheden vereist, zoals het opmeten en plakken van radiatorfolie. Daarnaast zijn er sociale vaardigheden essentieel. Klantgericht gedrag is bijvoorbeeld vereist om bewoners te overtuigen van het belang van de werkzaamheden. Culturele sensitiviteit is ook een belangrijke vaardigheid, omdat de energiecoaches bij veel verschillende culturen over de vloer komen.
Training en opleiding	Geen informatie over training en opleiding.

Werkzaamheden

Werkwijze	De werkzaamheden bestaan uit kleine maatregelen en tips over besparing . De energiecoaches komen in duo's eenmalig langs.
Gedragsadvies	De energiecoaches geven advies aan huishoudens over energiebesparende maatregelen in de woning.
Energiebesparende maatregelen	De energiecoaches brengen materialen aan in de woning. Dit kunnen bijvoorbeeld ledlampen, tochtstrips en/of radiatorfolie zijn.



Algemene informatie



Lokaal



Stichting



Delft



Energiecoaches



2021

“Laten we de handen ineenslaan voor een groenere Delft, waar zelfs de kleinste ideeën kunnen uitgroeien tot iets groots!”

015 Duurzaam

Organisatie

Organisatieprofiel	015 Duurzaam is een project, dat in 2020 is gestart door energiecoöperatie Deelstroom Delft in samenwerking met lokale partners om energiebesparing voor een grotere groep huishoudens toegankelijk te maken.
Arbeidsrelatie	Ze hebben veertig energiecoaches, deels in dienst en deels als vrijwilliger. Alle coaches zijn vrijwilligers en beschikken over technische kennis. 015 Duurzaam biedt de mogelijkheid aan om een re-integratietrajecten te doorlopen, waar vijf medewerkers gebruik van maken. Verder zijn er nog vijf medewerkers vast in dienst. Als derde zijn er een aantal zzp'ers betrokken bij 015 Duurzaam. Deze groep werkt ongeveer twee dagen per week bij Deelstroom Delft en hebben daarnaast ook nog een andere baan. Alles wordt overzien door een coördinator, die bijna fulltime in dienst is.
Samenwerkingspartners	Er worden samenwerkingen met het sociaal domein gezocht zodat bewoners doorverwezen kunnen worden bij andere type problematiek, zoals de voedselbank en lokale woningcorporaties.

Werving

Doelgroep	Bewoners van Delft die tot 130% van het sociaal minimum verdienen en bewoners van sociale huurwoningen.
Werving huishoudens	De woningcorporatie of gemeente stuurt bewoners een brief met daarin een uitnodiging om online een afspraak te maken. Ook gaat 015 Duurzaam langs de deuren en worden er klusdagen georganiseerd.

Medewerkers

Profiel	De medewerkers komen allemaal uit Delft. De medewerkers zijn in dienst bij twee verschillende sociale werkgevers (Fier en Werkse!). Deze organisaties ondersteunen medewerkers bij hun re-integratie. Verder zijn er een aantal zzp'ers en ongeveer veertig vrijwilligers aan de slag bij 015 Duurzaam.
Vaardigheden	Zowel technische als sociale vaardigheden, het kunnen aanspreken van kwetsbare mensen.
Training en opleiding	De medewerkers hebben allemaal een opleiding tot energiecoach van Energie Samen gevolgd. In de opleiding ligt de nadruk op gedragsadviezen en het aanbrengen van kleine energiebesparende maatregelen. De energiecoaches leren vooral veel door mee te lopen.

Werkzaamheden

Werkwijze	De energiecoaches bieden kleine energiebesparende maatregelen aan en geven besparingsadvies. Daarnaast doet de energiecoach een beoordeling van het witgoed. Als de bewoner recht heeft op nieuw witgoed, wordt er een witgoedvouchet t.w.v. 500 euro door een energiecoach bij het Regionaal Energie Loket aangevraagd (4 ogen principe). De energiecoach komt een keer langs. Een bezoek duurt gemiddeld twee uur.
Gedragsadvies	De energiecoach spreekt met bewoners over energiebewust gedrag in huis. De onderwerpen die hierbij aan bod komen zijn o.a.: verlichten en verwarmen van verschillende ruimtes, ventilatie van de woning, dicht doen van gordijnen en douche gedrag, en vocht en schimmel
Energiebesparende maatregelen	De energiecoach brengt verschillende kleine besparende maatregelen aan in de woning, waaronder: tochtstrips, buisisolatie, ledlampen, radiator folie en soms kozijnfolie.



Algemene informatie



Lokaal



Stichting



Dordrecht



Energiehulpen



2020

“We helpen je gratis met energie besparen!”

Energiehulp

Organisatie

Organisatieprofiel	Energiehulp Dordrecht is ontstaan vanuit een buurthuis.
Arbeidsrelatie	De organisatie heeft twintig medewerkers in dienst, die allemaal een betaalde arbeidsovereenkomst hebben. Hieronder vallen elf energiecoaches, waarvan er twee fulltime in dienst zijn.
Samenwerkingspartners	Ze werken samen met verschillende organisaties en instanties, zoals de gemeente Dordrecht, Dordrecht Sociaal, Vluchtelingenwerk en woningbouwverenigingen. Ze verzorgen regelmatig lezingen op festivals en geven gastlessen op scholen.

Werving

Doelgroep	81 procent van de geholpen huishoudens bestaat uit bewoners van sociale huurwoningen. Na de aanmelding van een huishouden voert Energiehulp Dordrecht een energielabel- en WOZ-check uit om te bepalen wat voor hulp passend is voor een bepaald huishouden. Er worden geen mensen geweigerd op basis van bepaalde criteria.
Werving huishoudens	Energiehulp Dordrecht doet aan actieve werving, onder andere via social media, drukwerk, huis-aan-huiswerving, woningbouwverenigingen, ansichtkaarten en door mond-tot-mondreclame. Hierbij kan de organisatie gericht werven, omdat ze zorgvuldig bijhouden waar ze wel en niet geweest zijn. De huis-aan-huiswerving gebeurt bijvoorbeeld op basis van data.

Medewerkers

Profiel	Energiehulp Dordrecht probeert werknemers te werven onder de mensen die ze bezoeken in de stad waar ze werken. Er is bewust een mix van leeftijden. Verder hebben de energiecoaches een diverse achtergrond.
Vaardigheden	Medewerkers van Energiehulp moeten sociaal zijn, basis technische kennis hebben en weerbaar zijn. Daarnaast is het een pré als medewerkers meertalig zijn, zodat ze meer huishoudens effectief kunnen bereiken.
Training en opleiding	Nieuwe medewerkers worden ingewerkt door twee weken mee te lopen met meer ervaren energiecoaches. Verder bestaan er mogelijkheden voor medewerkers om naast hun werk een cursus te volgen. Elke twee weken vinden een intervisiegesprekken plaats, waarbij werk gerelateerde casussen worden besproken.

Werkzaamheden

Werkwijze	De werkzaamheden bestaan zowel uit advies over als het aanbrenge van energiebesparende maatregelen. Een bezoek aan een huishouden duurt gemiddeld twee uur en is in principe eenmalig. Indien er sociale problematiek wordt geconstateerd, is er de ruimte voor medewerkers om terug te komen.
Gedragsadvies	Het gedragsadvies bestaat uit adviezen over energiebesparende maatregelen, zoals het uitzetten van de verwarming als je niet thuis bent. Daarnaast besteden medewerkers bij een bezoek aandacht aan sociaal-maatschappelijke problemen. Voorbeelden van thema's waarmee bewoners geholpen worden zijn schulden, eenzaamheid, huiselijk geweld en het invullen van formulieren.
Energiebesparende maatregelen	Medewerkers brengen o.a. radiatorfolie en -ventilatoren, ledlampen en tochtstrippen aan. Ze hebben een witgoedregeling voor oude ijskasten (>7 jaar), aangezien deze het meeste energie verbruiken.



Algemene informatie



Lokaal



Stichting



Engwierum



Energiecoaches



2016

“Energie is een eerste levensbehoefte. Iedereen in Fryslân heeft recht op een menswaardig bestaan”

Energiebank
Fryslân
(Engwierum)

Organisatie

Organisatieprofiel	De gemeente Noordoost-Friesland heeft in 2022 aan een aantal dorpen gevraagd om wat initiatieven te ontwikkelen om te kijken hoe die dorpen leefbaarder gemaakt konden worden. Energiebank Fryslân is toen onderdeel van landelijke organisatie Energiebank.
Arbeidsrelatie	De organisatie werkt uitsluitend met vrijwilligers. Dit geldt ook voor het bestuur.
Samenwerkingspartners	Energiebank werkt samen met de gemeente, provincie en lokale partners. Met de gemeente is er samenwerking over bijvoorbeeld het activeren van bewoners voor fixinitiatieven en het organiseren van informatieavonden. Vanuit de provincie worden ze begeleid door een energiecoördinator, voornamelijk over hoe ze zaken op financieel gebied het beste kunnen regelen.

Werving

Doelgroep	De doelgroep bestaat uit alle 245 huishoudens in het dorp Engwierum, waar nu een 'pilot' wordt uitgevoerd.
Werving huishoudens	Tijdens informatieavonden kunnen bewoners die hun woning willen verduurzamen zich inschrijven. Het lokale initiatief maakt gebruik van actieve werving door aan te bellen bij alle huishoudens. Om de bereikbaarheid te vergroten, wordt dit zowel in het Nederlands als het Fries gedaan.

Medewerkers

Profiel	Energiebank Friesland heeft een heel divers medewerkersbestand, waarin verschillende leeftijden en (werk)achtergronden zijn vertegenwoordigd. Het bestaat uit een hecht.
Vaardigheden	De energiecoaches kunnen kleine energiebesparende maatregelen aanbrengen en hier over adviseren aan bewoners. Verder moeten ze in staat zijn om te adviseren over de energierekening, of om te inventariseren of alles goed gaat achter de voordeur. De energieadviseurs van Energiebank Fryslân kunnen adviseren over bouwtechnische aspecten van woningen, zoals isolatie, een warmtepomp, enzovoort.
Training en opleiding	Er is de mogelijkheid voor medewerkers om een opleiding te volgen tot energiecoach en energieadviseur. Nieuwe medewerkers lopen eerst mee met een ervaren energiecoach. Ze krijgen uitleg over de werkzaamheden, de technische aspecten en het omgaan met bepaalde sociale aspecten zoals eenzaamheid.

Werkzaamheden

Werkwijze	De energiecoaches komen in principe eenmalig anderhalf uur lang langs, afhankelijk van de hoeveelheid werkzaamheden in een woning. In verband met de veiligheid vindt dit bezoek altijd plaats met tweetallen. Als het nodig is om extra maatregelen aan te brengen in een huis, vindt er soms een tweede bezoek plaats.
Gedragsadvies	Gedragsadvies over het belang van ventileren, maar ook advies over mogelijke bijzondere bijstand waar de bewoner voor in aanmerking komt.
Energiebesparende maatregelen	De energiecoach kan verschillende energiebesparende maatregelen aanbrengen, bijvoorbeeld een brievenbusborstel, radiatorfolie, tochtstrips, ledlampen en/of een energiebesparende douchekop. Daarnaast adviseren de energieadviseurs huishoudens over het verbouwen en/of isoleren van woningen.



Algemene informatie



Lokaal



Stichting



Amsterdam



Energiefixers



2016

“De FIXbrigade fikst je kieren”

Fixbrigade Amsterdam

Organisatie

Organisatieprofiel	Fixbrigade Amsterdam doet mee aan veel sociaal culturele projecten doen, vanuit het buurtcentrum Jungle, waarvan ze een onderdeel vormen. De organisatie is in vier stadsdelen actief (Centrum, Oost, Noord en Nieuw West). Ook in de rest van Amsterdam komen ze, omdat er een aantal initiatieven zijn met woningcorporaties.
Arbeidsrelatie	Combinatie van vrijwilligers en betaalde krachten.
Samenwerkingspartners	Maakt onderdeel uit van een buurtcentrum dat ook andere activiteiten aanbiedt ter ondersteuning van huishoudens en werkt samen met woningcorporaties en met sociale partners zoals voedselbanken, buurtteams, welzijnsorganisaties en sleutelfiguren in de wijk. Er wordt ook doorverwezen naar de buurtteams, dit gaat altijd in overleg met de bewoner.

Werving

Doelgroep	Huishoudens die maximaal 140% van het sociaal minimum verdienen en wonen in een slecht onderhouden woning.
Werving huishoudens	Tijdens andere activiteiten in het buurtcentrum, huis aan huis flyereren in buurten met veel slecht onderhouden woningen, mond-tot-mond reclame, contact via buurtteams, schuldhulpverlening, huiskamerprojecten.

Medewerkers

Profiel	Stagiaires van het mbo, vrijwilligers en statushouders met technische kennis.
Vaardigheden	Belangrijke vaardigheden zijn (basis)kennis van techniek hebben en sociaal zijn. Als leidinggevende van Fixbrigade Amsterdam is het belangrijk om overzicht te hebben. Veel medewerkers zijn namelijk 'jongens die niet zomaar elders aan de bak kunnen' .
Training en opleiding	1-op-1 leertraject waarin de leerling meeloopt met de leermeester en krijgt te zien en horen hoe het werkt en zelf ook direct aan de slag gaat. (Dit zijn de stage trajecten, alle stagairs lopen mee tussen 6 maanden en 1 jaar). Opleidingsduur medewerkers is een half jaar. Medewerkers van de Fixbrigade Amsterdam kunnen leermeester worden door middel van een intern traject. Dit is open voor medewerkers die bovengemiddeld presteren.

Werkzaamheden

Werkwijze	Focus ligt op aanbrengen van energiebesparende maatregelen, maar ook waterzijdig inregelen CV installatie, het opknappen en schoonmaken van de ventilatie en gedragsadvies. Eventueel ook een infrarood scan en meting van binnenklimaat/vochtlucht kwaliteit.
Gedragsadvies	De fixer informeert huishoudens over de lengte van de gordijnen, het vrijhouden van de radiatoren, het ventileren van de woning, het schoonhouden van roosters en radiatoren en geeft enkele tips over hoe met gedrag energiegebruik te besparen.
Energiebesparende maatregelen	Besparende maatregelen die worden uitgevoerd: plaatsen van tochtstrips, kaderprofielen en radiatorfolie, vervangen van dorpels, herstel van deurpost, aanbrengen kozijnfolie.



Algemene informatie



Lokaal



Overheid



Leiderdorp



Energiehulpen



2023

“Leiderdorp helpt je gratis met energie besparen”

Energiehulp/
Gemeente
Leiderdorp

Organisatie

Organisatieprofiel	De gemeente heeft bewust gekozen om de energiehulpen in eigen handen te houden, om grootschalige acties zonder aandacht voor bewoners te kunnen voorkomen.
Arbeidsrelatie	De gemeente Leiderdorp heeft één energiehulp fulltime in dienst. Deze persoon was al een medewerker van de gemeente en is van functie gewisseld naar de afdeling energie en duurzaamheid. De tweede energiehulp is in opleiding en krijgt een vrijwilligersvergoeding.
Samenwerkingspartners	Er wordt samen gewerkt met Inluzio Leiderdorp (hulpverlening, coaching, activering), social workers, buurtcoaches, woningcorporatie (Rijnhart) en met andere afdelingen binnen de gemeente. De materialen voor de worden opgehaald bij bedrijven die aangesloten zijn bij de 'Groene Bon' (zie energiebesparende maatregelen). Verder kan er naar zeven vrijwillige energieklussers worden doorverwezen die zich richten op koopwoningen.

Werving

Doelgroep	De doelgroep is bepaald tot 130% van het sociaal minimum. Hier wordt niet actief op getoetst, maar de energiecoach bepaalt per bezoek of iemand in staat is om zelfstandig (fysiek, mentaal en financieel) te verduurzamen. Ze adviseren wel als mensen het wel zelf kunnen betalen.
Werving huishoudens	Werving gebeurt via internet, social media, buurtcentra en sociaal werk. Via contactgegevens op internet kunnen huishoudens contact opnemen met de energiecoach. Vervolgens beoordeelt hij/zij zelfstandig wat er voor een huishouden nodig is. Daarnaast zijn er projecten in samenwerking met woningcorporaties, waar de energiecoach van de gemeente aansluit bij een informatieavond en aansluitend gericht de hulpbehoevende huishoudens langsgaat.

Medewerkers

Profiel	De energiecoach van de Gemeente Leiderdorp was al in dienst bij de gemeente. Hij/zij had (buiten zijn betaalde werk om) al wat ervaring met het aanbrengen van kleine verduurzamende maatregelen.
Vaardigheden	Sociale vaardigheden (luisterend oor, wegnemen van wantrouwen), verbinder naar andere organisaties, proactief gedrag (op hulpverleners afstappen, het samen invullen van formulieren voor woningcorporatie). Daarnaast ook basis klusvaardigheden.
Training en opleiding	De gemeente biedt geen interne training tot energiehulp aan.

Werkzaamheden

Werkwijze	Bij het eerste bezoek wordt er een gesprek gevoerd met de bewoners. Bij het tweede bezoek brengt de energiecoach kleine energiebesparende materialen aan. Daarnaast kan de energiecoach doorverwijzen door naar andere instanties, zoals de buurthulpverlening. Ook helpt de energiecoach met het invullen van reparatiemeldingen aan de woningcorporatie.
Gedragsadvies	Huishoudens krijgen advies en hulp over energieverbruik, verwarming, isolatie en ventilatie.
Energiebesparende maatregelen	Huishoudens mogen 200 euro besteden aan materialen via een 'Groene Bon' . Deze materialen worden door de energiecoach gehaald en bij het tweede bezoek geïnstalleerd (ledlampen, tochtstrippen, verwarmingsventilatoren).

Algemene informatie



Lokaal



Bv



Rotterdam



Momenteel geen,
voorheen energiekusters



2019

 WijkEnergieWerkt

“We werken hard aan een duurzame toekomst in onze wijk. In woningen en andere gebouwen doen we verschillende energie klossen”

Wijk Energie Werkt

Organisatie

Organisatieprofiel	Het initiatief is opgezet als een 'wijkbedrijf', met oog voor de inwoners van de buurt. De missie van de organisatie is om een rechtvaardige en inclusieve energietransitie te bewerkstelligen. Het bedrijf is een bv, de winst wordt over de medewerkers verdeeld en wordt ingezet om doorstromen van medewerkers mogelijk te maken, bijvoorbeeld voor job coaching. Wat overblijft gaat terug het bedrijf in voor nieuwe projecten. WijkEnergieWerkt biedt verschillende diensten aan, zoals het thuis helpen van mensen met kleinschalige energiebesparende klussen of het installeren van zonnepanelen. Momenteel is de organisatie niet actief als energieklusdienst. WijkEnergieWerkt heeft niet meer ingeschreven op de nieuwe aanbesteding van de Gemeente Rotterdam.
Arbeidsrelatie	De energieklussers hadden een tijdelijk contract, voor de duur van de opdracht vanuit de gemeente. De klussers ontvingen een salaris. In de betreffende periode waren er 15 tot 17 klussers aan het werk.
Samenwerkingspartners	Voor het leggen van zonnepanelen wordt samen gewerkt met een opleider en een installatiemonteur. Voor grondwerkzaamheden wordt samen gewerkt met een warmte net aannemers. Opleidingen worden verzorgd door twee lokale praktijkopleiders.

Werving

Doelgroep	De doelgroep bestaat uit mensen tot 130% van het minimum inkomen
Werving huishoudens	Aanmelden kan via medewerkers en de website gemeente Rotterdam. Bewoners kiezen zelf welk initiatief ze willen.

Medewerkers

Profiel	Er bestaat geen profiel van een energieklusser bij WijkEnergieWerkt. De missie van 'radicale inclusiviteit' betekent dat iedereen welkom is.
Vaardigheden	(Aan te leren) basis technische vaardigheden, maar ook sociale vaardigheden, zoals het goed kunnen aanspreken van kwetsbare mensen.
Training en opleiding	Samen met partij in Rotterdam verzorgt WijkEnergieWerkt een opleiding om te leren om zonnepanelen te leggen. Deelnemers leggen in dit traject onder begeleiding met een installatiemonteur zonnepanelen voor een energiecorporatie, met als einddoel om ze aan het werk te krijgen bij de installatiemonteur. Daarnaast werkt WijkEnergieWerkt samen met een energieonderneming en een warmtenet aannemer. Hiermee hebben ze een praktijkopleiding van 6 tot 8 weken opgezet, waarbij een arbeidscontract te verdienen is bij de aannemer.

Werkzaamheden

Werkwijze	In het verleden gingen ze langs bij mensen (huisbezoeken), om energiebesparende klussen uit te voeren en advies aan bewoners te geven over energiebesparing. Het advies kon eventueel in de taal van de bewoners aan worden geboden.
Gedragsadvies	Het gedragsadvies is op basis van vragen en interesse van de bewoners.
Energiebesparende maatregelen	Tijdens de huisbezoeken werden verschillende maatregelen genomen ter besparing van gas, elektriciteit en water. Zo brachten de medewerkers tochtband aan bij ramen en deuren, een brievenbusborstel, een deurtochtstrip, waterbespaarders in alle kranen, een douchetimer, LED-lampen voor alle fittingen, een binnendeur tochtrol, radiatorfolie en dergelijke.



winst uit je woning

Algemene informatie



Landelijk



Bv



Heel Nederland



Energiecoaches



2012

“Als grootste intermediair van Nederland versnellen we de energietransitie door het organiseren van grootschalige advies- en inkoopacties. Hiermee maken we de verduurzaming van woningen zo makkelijk mogelijk, zowel voor bewoners als uitvoerders”

Winst uit je woning

Organisatie

Organisatieprofiel	Winst uit je woning is een van de grote, commerciële energiehulporganisaties.
Arbeidsrelatie	Winst uit je woning werkt uitsluitend met betaalde krachten. Ze werken voornamelijk met nul-urencontracten en een flexibele schil.
Samenwerkingspartners	Winst uit je woning vraagt aan de gemeente of zij een flyer hebben die ze aan bewoners kunnen geven als ze bewoners willen door verwijzen. Daarnaast geven de energiecoaches soms achterstallig onderhoud door aan de woningcorporatie van sociale huurders die gecoacht zijn.

Werving

Doelgroep	De doelgroep wordt bepaald door de gemeente. In dit onderzoek bestaat de doelgroep op de ene locatie uit bewoners met een woning met label D of lager, en de andere locatie bewoners met een label E of lager.
Werving huishoudens	Bewoners die in aanmerking komen voor een energiecoach ontvangen een brief. In die brief staat een link waarmee bewoners een afspraak kunnen maken.

Medewerkers

Profiel	De medewerkers zijn niet geworteld in de wijk, maar ze proberen zoveel mogelijk medewerkers uit de omgeving in te zetten.
Vaardigheden	Vooraf de sociale vaardigheden zijn belangrijk, zoals op een subtiele manier te werk gaan en verbinding leggen met bewoners. Daarnaast zijn adviesvaardigheden van belang.
Training en opleiding	De coaches krijgen een interne opleiding. De coaches volgen een training van 1 halve dag en lopen vervolgens 2 tot 3 dagen mee met al ingewerkte coaches. In deze training is aandacht voor sociale aspecten, zoals gesprekstechnieken en omgang met lastige situaties. Daarnaast is er aandacht voor technische aspecten, zoals het aanbrengen van kleine energiebesparende maatregelen. Verder moeten coaches beschikken over een VOG.

Werkzaamheden

Werkwijze	De afspraak begint met het uitvragen waar een bewoner problemen van ondervindt. Na het kennismakingsgesprek gaat de coach de woning door en gebruikt een tablet om de uitgevoerde maatregelen bij te houden. De bewoner ontvangt een rapport van deze maatregelen inclusief de besparing in kosten en verbruik. Aan het einde kan de bewoner de coach feedback geven via een vragenlijst.
Gedragsadvies	De energiecoach geeft tips en advies aan de inwoners over energiebewust gedrag en hoe zij zelf energie kunnen besparen, zoals alleen ruimtes verwarmen waar gebruik van wordt gemaakt, deuren sluiten, korter douchen, verminderen sliepverbruik, etc.
Energiebesparende maatregelen	Maatregelen die worden aangebracht zijn o.a. radiatorfolie, buisisolatie voor leidingen, tochtstrippen, tochtborstel, brievenbusborstel, tijdschakelaars, ledlampen, waterbesparende douchekop, douchetimer, temperatuur van de CV ketel verlagen.