

# Toekomstmogelijkheden van energiehulp- organisaties en hun medewerkers

*Eindrapportage*

TNO, februari 2025

Sandra Mathijssen, Niels Held, Thomas  
Schoorman Hess, Anneke Goudswaard



# Inhoudsopgave



1. [Managementsamenvatting](#)
2. [Inleiding](#)
3. [Deel 1: Organisaties](#)
  - a. [Onderzoeksvragen](#)
  - b. [Samenvatting](#)
  - c. [Casussen](#)
4. [Deel 2: Medewerkers](#)
  - a. [Onderzoeksvragen](#)
  - b. [Samenvatting](#)
  - c. [Profiel van de medewerkers](#)
  - d. [Leermogelijkheden en skills](#)
  - e. [Doorstroommogelijkheden](#)
5. [Bijlagen](#)

## Leeswijzer



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

Dit rapport bestaat uit twee deelrapportages, waarbij het eerste deel de vraag beantwoordt naar de toekomst van de energiehulporganisaties en het tweede deel de vraag naar de toekomst van hun medewerkers.

In dit totaalrapport is eerst de managementsamenvatting te lezen, waarna vervolgens de inzichten van onderzoeksdeel 1 (toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties) en onderzoeksdeel 2 (toekomstmogelijkheden medewerkers) aan bod komen.

# Managementsamenvatting

## Achtergrond

In 2023 waren er 396 duizend energiearme huishoudens in Nederland. Dit komt neer op 4,8% van alle huishoudens. Energiearmoede treft vooral huishoudens met lage inkomens en hoge energiekosten. 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. Steeds meer gemeenten hebben gekozen voor een aanpak met energiehulpen om deze huishoudens te helpen.

Energiehulporganisaties worden ingezet om bij deze huishoudens energiebesparende maatregelen te implementeren en hen energiebesparingsadvies te geven. Deze subsidies van het Rijk liepen aanvankelijk tot eind 2025. De zogenaamde SPUK-regeling is inmiddels verlengd tot 2027, zij het zonder extra middelen. TNO doet onderzoek naar de toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties en hun medewerkers. Een belangrijke vraag daarbij is wat we kunnen leren van de inzet van energiehulporganisaties binnen gemeenten in de afgelopen jaren.

## Methode en onderzoeksvragen (1/2)

Het onderzoek naar de toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties en hun medewerkers bestond uit twee fasen. De eerste verkennende fase omvatte het in kaart brengen van de verschillende typen energiehulporganisaties, hun werkzame elementen, van de verschillende functies binnen deze organisatie met de bijbehorende taken en van de benodigde skills van medewerkers en hun potentiële ontwikkelmogelijkheden. In deze eerste fase zijn interviews uitgevoerd met energiehulporganisaties, gemeenten en woningbouwcorporaties. Daarnaast is deskresearch gedaan naar energiehulporganisaties. Dit onderzoek is in de zomer van 2024 gepubliceerd.

Een van de conclusies uit het verkennende onderzoek was de constatering dat energiehulporganisaties een belangrijke rol kunnen hebben binnen zowel het fysieke domein als het sociale domein, maar dat ze deze rol vooral goed kunnen uitoefenen in samenhang met het lokale ecosysteem. Het vervolgonderzoek bevatte daarom een kwalitatieve verdieping op deze rol in drie casussen. Daarbij is gevraagd naar de kracht van de regionale aanpak en de meerwaarde hiervan voor de samenwerkende partijen. Er is tevens gevraagd naar toekomstmogelijkheden in het fysieke en sociale domein en naar randvoorwaarden hierbij. In dit verdiepende onderzoek stonden de volgende regionale samenwerkingsverbanden centraal: Arnhem, Zutphen en Huizen. Met de betrokken organisaties zijn interviews en werksessies gehouden. De bevindingen uit deze casussen zijn getoetst tijdens een RVO bijeenkomst met energiehulporganisaties.

## Methode en onderzoeksvragen (2/2)

Als het gaat om de vraag naar de toekomstmogelijkheden van de medewerkers van energiehulporganisaties, hebben we in het verkennende onderzoek geconcludeerd dat deze enerzijds afhankelijk zijn van de toekomst van de energiehulporganisaties waarin ze werken. Een duurzame arbeidsplaats kan alleen worden aangeboden indien er duurzame middelen zijn. Een andere manier om naar de toekomstmogelijkheden voor de medewerkers te kijken is om de functie te zien als opstap naar een andere baan bij een andere organisatie (zogenaamde ontwikkelpaden). Daarom hebben we in het verkennende onderzoek gekeken naar mogelijke aanverwante functies, op basis van de benodigde skills. In het verdiepende vervolgonderzoek hebben we een vragenlijst afgenomen onder energiehulpen om te weten hoe deze groep zelf kijkt naar haar werk, de ontwikkelmogelijkheden en de mogelijke ontwikkelpaden. Er hebben in totaal 82 energiehulpen aan dit vragenlijstonderzoek deelgenomen. Ook deze resultaten zijn getoetst tijdens een RVO bijeenkomst met energiehulporganisaties.

Dit rapport van het vervolgonderzoek bestaat uit twee deelrapportages, waarbij het eerste deel de vraag beantwoordt naar de toekomst van de energiehulporganisaties en het tweede deel de vraag naar de toekomst van hun medewerkers.

## Deel 1: De toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties (1/3)

Duidelijkheid over lange termijn financiering en een gevoel van mede-eigenaarschap bij aanverwante organisaties zijn essentiële randvoorwaarden voor energiehulporganisaties om hun werk uit te voeren. Momenteel staan energiehulporganisaties echter voor diverse uitdagingen. Ze hebben veelal te maken met tijdelijke subsidies, wat leidt tot een onzeker werkaanbod en beperkte mogelijkheid om lange termijnstrategieën te ontplooiën. Een groot deel van het werk dat energiehulporganisaties verzetten wordt gedaan door vrijwilligers. De overgang naar een professionele organisatie met meer ruimte voor betaalde krachten is cruciaal voor duurzame groei en effectiviteit. De huidige situatie biedt relatief weinig ruimte om het werk van energiehulporganisaties te benutten voor het stimuleren van duurzame arbeidsparticipatie en begeleiding.

Uit de verkenning kwam naar voren dat samenwerking met regionale partners, gemeenten en woningcorporaties belangrijk is, maar ook als lastig wordt ervaren. Redenen hiervoor zijn uiteenlopende doelen, onduidelijk eigenaarschap en wisselende benaderingen. Lokale organisaties hebben doorgaans sterke verbindingen met bewoners, maar hebben moeite met opschaling naar andere gemeenten. Landelijke organisaties kunnen eenvoudiger opschalen, maar blijven afhankelijk van lokale partijen voor toegang tot moeilijk bereikbare groepen. Juist een lokale buurtgerichte aanpak kan bijdragen aan het vergroten van de betrokkenheid en vertrouwen van bewoners.



## Deel 1: De toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties (2/3)

De casussen laten zien dat goede samenwerking meerwaarde biedt voor alle partijen. Gemeenten en woningcorporaties ondersteunen energiehulporganisaties met opdrachten en informatie, wat verbreding van de dienstverlening van energiehulporganisaties mogelijk maakt en continuïteit bevordert. De meerwaarde voor de gemeenten is de koppeling van verduurzaming aan bredere plannen en het versterken van sociale cohesie. Woningcorporaties realiseren duurzaamheidsdoelstellingen en bereiken door de samenwerking huurders effectiever. Welzijnsorganisaties versterken sociale cohesie en leefbaarheid. Energiecoöperaties versnellen de energietransitie lokaal en bereiken door samenwerking kwetsbare groepen beter, wat sociale cohesie en gedragsverandering bevordert.

Vanuit de drie casussen blijkt dat de kracht van de aanpak juist ligt in het nastreven van dezelfde doelen, een werkelijk intensieve samenwerking en een wijkgerichte aanpak. Deze elementen zorgen voor een meer efficiënte uitvoering (geen dingen dubbel doen, duidelijkheid naar de bewoners), betere toegang tot subsidies, gedeelde verantwoordelijkheid, benutting van elkaars sterke punten, en een sterke band met de lokale gemeenschap. Een duidelijk centrale coördinatie met ondersteunende systemen en bijvoorbeeld een fysieke ontmoetingsplek kan afstemming en samenwerking tussen organisaties bevorderen en zorgt ervoor dat bewoners weten bij wie ze terecht kunnen.

## Deel 1: De toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties (3/3)

De toekomstmogelijkheden voor energiehulporganisaties liggen in het benutten van dergelijke sterke samenwerkingen binnen gemeenten, en de aansluiting bij lokale initiatieven, waarbij zowel partijen uit het fysieke als sociale domein betrokken zijn. Door het hanteren van een integrale aanpak, waarbij uitdagingen in het fysieke domein vanuit sociale cohesie worden benaderd, kunnen moeilijk bereikbare groepen beter bereikt worden. Dit versterkt de signalerende rol van energiehulporganisaties. Initiatieven zoals buurtbanen, Tegeltje Wippen, Klimaatstraten en Straatboer bevorderen bewustwording en sociale cohesie. Energiehulporganisaties kunnen bewoners informeren over de energietransitie en hen betrekken bij initiatieven zoals de aanleg van warmtenetten en verduurzamingstrajecten. Ook kunnen bewoners door sociale cohesie en een wijkgerichte aanpak actief betrokken worden bij wijkverbeteringen en sociale initiatieven.

Energiehulporganisaties kunnen hun dienstverlening verbreden in het fysieke domein door nauwe samenwerking met buurtklusbedrijven, **woningcorporaties, isolatiebedrijven, gemeenten en arbeidsmarktregio's**. Dit omvat ondersteuning en advisering van bewoners, en kan uitgebreid worden naar begeleiding van bewoners bij verbouwingen en duurzame renovaties. Door middel van workshops, coaching en diverse klusactiviteiten kunnen bewoners worden geholpen hun woning te verbeteren.

## Deel 2: Toekomstmogelijkheden medewerkers energiehulporganisaties (1/2)

Energiehulporganisaties maken - naast energiehulpen met een arbeidscontract - veelvuldig gebruik van vrijwilligers. De vraag naar de toekomstmogelijkheden is voor deze groepen uiteraard verschillend. Bij het beschrijven van de resultaten wordt daarom steeds onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen energiehulpen. Een kwart van de respondenten uit het vragenlijstonderzoek onder uitvoerende medewerkers van energiehulporganisaties ziet het werk als een opstapje naar een andere baan, vooral medewerkers met een arbeidscontract. De meerderheid vindt dat ze beschikken over de nodige kennis en vaardigheden om hun taken uit te voeren. Tegelijkertijd is de overgrote meerderheid ook (zeer) gemotiveerd om meer te leren.

Aan degenen die het werk als opstap zien is gevraagd of ze interesse zouden hebben in mogelijke doorstroomberoepen: naar de techniek, de duurzaamheidssector of het sociale domein. Er is bij deze groep vooral enige interesse in doorstroom naar beroepen in de duurzaamheidssector; denk aan een adviseur duurzaamheid of een woonconsulent. Er is onder respondenten niet of nauwelijks interesse in technische doorstroomberoepen. Dat heeft waarschijnlijk te maken met het profiel van de respondenten en de taken die ze uitvoeren. Deze taken behelzen vooral advies en het uitvoeren van kleine besparende maatregelen, en slechts zelden het uitvoeren van grotere technische maatregelen. Samenwerking met woningbouwcorporaties, en/of onderhouds-, installatie- en isolatiebedrijven kan meer mogelijkheden creëren voor de ontwikkeling en training van energiehulpen. Klusbedrijven kunnen kleinere klussen oppakken in renovatie- en isolatieprojecten, wat kansen biedt voor doorstroom van deze klussers naar andere beroepen. In de praktijk gebeurt dit echter nog slechts in beperkte mate.

## Deel 2: Toekomstmogelijkheden medewerkers energiehulporganisaties (2/2)

Hoewel de functie van energiehulpen een sterke sociale component heeft, lijkt er in de praktijk weinig interesse te zijn voor doorstroom naar het sociaal domein. Coaches vervullen in relatie tot het sociaal domein vooral een signaleringsfunctie, maar er zijn mogelijkheden voor doorstroom naar functies die meer gericht zijn op de wijk of directe leefomgeving, zoals woonconsulent of in buurtteams.

Medewerkers zijn zeer tevreden met hun huidige werk en willen dit ook blijven doen. Of dit tot de mogelijkheden behoort is echter afhankelijk van structurele inkomsten voor de energiehulporganisatie.

## Overstijgende samenvatting (1/3)

Voor de toekomstbestendigheid van energiehulporganisaties is het belangrijk om stabiele en duurzame financieringsbronnen te vinden. Structurele **financiering, vanuit andere inkomstenbronnen en programma's met samenwerkende (markt)partijen, bieden een mogelijke oplossing.** Zo worden in Zutphen de activiteiten bekostigd middels een structurele bijdrage vanuit de begroting. In Zutphen kan de energiehulporganisatie aanvullende inkomsten genereren via ledenbijdragen en energie-opwekprojecten. In Arnhem is gestart met financiering vanuit de gemeente en is opgeschaald met behulp van de SPUK middelen. Momenteel wordt door de woningcorporatie en gemeente gezocht naar mogelijkheden voor structurele financiering. Indien er toch sprake is van financieringsafname heeft de Energiebank regio Arnhem een model waarbij door de energiehulporganisatie kan worden teruggeschakeld naar een oorspronkelijke organisatievorm. Dit soort oplossingen verminderen onzekerheid en ondersteunen langetermijnstrategieën.

De verschillende partijen betrokken in dit onderzoek zien zeker toegevoegde waarde in de samenwerking met andere partners. Het versterken van samenwerkingen met gemeenten, woningcorporaties en partijen in het sociale domein bevordert een integrale aanpak en helpt moeilijk bereikbare groepen beter te benaderen. Door de verbindingen met bewoners te versterken en een buurtgerichte aanpak te hanteren, kunnen energiehulporganisaties de betrokkenheid en het vertrouwen van bewoners vergroten. De casussen laten zien dat er sprake is van samenhang tussen het fysieke en sociale domein. Door sociale cohesie te bevorderen met buurtinitiatieven kunnen bewoners niet alleen bewust worden gemaakt van de energietransitie en actief betrokken worden bij verduurzamingsactiviteiten, maar ook kan sociale cohesie positief bijdragen aan een betere leefomgeving en het verminderen van energiearmoede en eenzaamheid.

## Overstijgende samenvatting (2/3)

De vraag naar de toekomstmogelijkheden is verschillend voor energiehulpen met een contract versus vrijwilligers. Over het algemeen hebben alle medewerkers een positief beeld over de leer- en ontwikkelmogelijkheden in hun huidige werk en de wens om dit werk te kunnen blijven doen. Een kleine groep is geïnteresseerd in mogelijke doorstroomberoepen en dan met name beroepen in de duurzaamheidssector. Dit sluit aan bij de maatschappelijke betrokkenheid van waaruit zij het werk doen. Energiecoaches vervullen nu vooral een signaleringsfunctie, maar er zijn zeker mogelijkheden voor doorstroom naar functies die meer gericht zijn op de wijk of directe leefomgeving. Dit kan bijdragen aan een bredere ondersteuning van moeilijk bereikbare groepen en om de bewoners mee te krijgen in een duurzame energietransitie.

Om toekomstmogelijkheden te realiseren richting de techniek is nauwere samenwerking nodig met technische bedrijven en woningcorporaties. Samenwerking met woningcorporaties en bouwbedrijven, zoals isolatie- en klusbedrijven, biedt kansen voor schaalvergroting. Energiehulporganisaties kunnen bewoners informeren over de energietransitie en hen betrekken bij initiatieven zoals de aanleg van warmtenetten en verduurzamingstrajecten. Energiehulpen kunnen bewoners tevens begeleiden bij grotere verduurzamingsprojecten van woningcorporaties. De kennis van energiehulpen op het terrein van de energietransitie, maar ook de sociale vaardigheden dragen hieraan bij.

## Overstijgende samenvatting (3/3)

Voor de toekomstbestendigheid van energiehulporganisaties en hun medewerkers is het belangrijk om te investeren in opleidingen, trainingen en ontwikkelpaden. Er is zeker potentie om in de technische, advies- en sociale vaardigheden van medewerkers te (blijven) investeren. Daartoe is het wel belangrijk om samenwerkingen met aannemers en isolatieorganisaties te versterken, waarbij een koppeling wordt gemaakt tussen bredere duurzaamheidsdoelen en het bestrijden van energiearmoede.

# Inleiding



## Achtergrond



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. 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 tot 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](#))

Steeds meer gemeenten kiezen voor een aanpak met energiehulpen om deze huishoudens te bereiken. Energiehulpen 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 van het onderzoek



De subsidies van het Rijk aan gemeenten voor de aanpak van energiearmoede lopen eind 2027 af. Omdat de meeste energiehulporganisaties van deze subsidie afhankelijk zijn onderzoekt TNO de toekomstmogelijkheden van deze organisaties en hun medewerkers. Eerst wordt in kaart gebracht wat voor soort energiehulporganisaties er zijn, wat de werkzame elementen zijn, welke rollen er binnen deze organisaties zijn en wat de ontwikkel- en doorstroommogelijkheden zijn voor medewerkers. TNO heeft in het voorjaar van 2024 een verkennend onderzoek hiernaar gedaan. De rapportage daarvan is [hier](#) terug te vinden. Naar aanleiding van dat verkennende onderzoek bleek de behoefte om meer inzicht te verkrijgen in de kansen voor energiehulporganisaties en hun medewerkers in de toekomst. Deze rapportage bevat de resultaten van het vervolgonderzoek waarin vanuit casussen specifiek in is gegaan op de toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties. Ook zijn de samenvattende resultaten van de verkenning naar de toekomstmogelijkheden van energiehulporganisaties opgenomen.

Dit onderzoek is onderdeel van het Landelijk Onderzoeksprogramma Energiearmoede van TNO. Dit is een kennisprogramma waar de ministeries Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Klimaat en Groene Groei (KGG), en de Provincies Noord-Holland, Zuid-Holland, Flevoland en Noord-Brabant, RVO, VNG, het Nationaal Programma Lokale Warmtetransitie 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.

# Deel 1: toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties

a. Onderzoeksvragen en aanpak



## Onderzoeksvragen



In deze deelrapportage richten we ons op de energiehulporganisaties. We bouwen voort op het verkennende onderzoek, waarin we hebben gekeken naar verschillende typen energiehulporganisaties, hun werkzame elementen en uitdagingen.

Een van de conclusies uit het verkennende onderzoek was de constatering dat energiehulporganisaties een belangrijke rol kunnen hebben binnen zowel het fysieke domein als het sociale domein, maar dat ze deze rol vooral goed kunnen uitoefenen in samenhang met het lokale ecosysteem. Het vervolgonderzoek bevatte daarom een kwalitatieve verdieping op deze rol in drie casussen (Arnhem, Huizen en Zutphen).

Aan de samenwerkende partijen binnen deze gemeenten is gevraagd naar de kracht van de regionale aanpak en de meerwaarde hiervan voor alle samenwerkende partijen. Er is tevens gevraagd naar toekomstmogelijkheden voor de betrokken energiehulporganisaties in het fysieke en sociale domein en naar randvoorwaarden hierbij.

## Onderzoeksaanpak toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties



Om antwoord te geven op de deelvragen zijn in de eerste verkenning interviews uitgevoerd met energiehulporganisaties en aanverwante organisaties (gemeenten, woningbouwcorporaties). Daarnaast is desk research uitgevoerd naar energiehulporganisaties. In dit vervolgonderzoek heeft een verdieping plaatsgevonden middels drie casussen, dat wil zeggen drie samenwerkingsverbanden in gemeenten. Met de betrokken organisaties hebben een interview en een werksessie plaatsgevonden. Bevindingen vanuit deze casussen zijn getoetst tijdens een RVO bijeenkomst met energiehulporganisaties. De volgende organisaties waren bij het onderzoek betrokken:

### Energiehulporganisaties:

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

### Aanverwante organisaties:

Gemeente Rotterdam
Woonbron
Rotterdam inclusief

### Casussen:

- Arnhem: Gemeente Arnhem, Volkshuisvesting, Energiebank Regio Arnhem, Buurtklusbedrijf, Rijn en IJssel Energie (REIJE)
- Huizen: Gemeente Huizen, Versa Welzijn, HuizenDuurzaam, Alliantie
- Zutphen: Gemeente Zutphen, Zutphen Energie, de Energiebank, Samen Om | Nieuwe Energie, Ons Huis Apeldoorn.

De gespreksleidraden van de interviews met de organisaties vanuit de casussen zijn opgenomen in de bijlagen van dit rapport. Ook is in de bijlage het format opgenomen dat is voorgelegd tijdens een RVO bijeenkomst met energiehulporganisaties.

## Wat zijn energiehulporganisaties?

- Energiehulporganisaties richten zich op het verduurzamen van woningen door het toepassen van kleine energiebesparende maatregelen en het bieden van energiebesparingsadvies, om energiegebruik en daarmee energiekosten te verlagen en (uiteindelijk) de impact op het milieu te verminderen. Energiehulporganisaties staan met deze positie in het midden van de driehoek overheid-burger-markt.
- Energiehulporganisaties kennen diverse vormen en hebben verschillende achtergronden qua ontstaan en werkwijze. Binnen deze organisaties worden uiteenlopende functies en rollen vervuld. De functies zoals energieklusser en energiefixer bevatten vaak soortgelijke taken maar een uniforme benoeming voor deze functies mist vaak. Deze functies zien we terug in diverse organisaties, niet alleen de energiehulporganisaties, maar ook gemeenten, energiecorporaties of welzijnsorganisaties hebben deze medewerkers zelf in dienst hebben genomen om de taken uit te voeren.
- Organisaties verwijzen doorgaans naar drie kernrollen: de energiefixers (verbetert de woning met kleine en grotere energiebesparende maatregelen), energiecoaches (verbetert de woning met kleine energiebesparende maatregelen en geeft de bewoner advies over energiezuinig gedrag) en/of energieadviseurs (adviseert de bewoner over grotere verduurzamingsmaatregelen). De exacte invulling van deze functies variëren per organisatie. Soms worden de taken van een energiecoach en een energiefixer gecombineerd. In dit rapport spreken we van energiehulpen als het om medewerkers gaat die de functie van energiefixers, -coaches of gelijksoortige functies uitvoeren.

# Deel 1: toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties

b. Samenvatting energiehulporganisaties



## Samenvatting: algemeen



In deze samenvatting bespreken we resultaten vanuit het verkennende onderzoek alsook uit het verdiepende onderzoek. Het verdiepende onderzoek bestond uit drie casussen (gemeente Almere, Huizen en Zutphen). Per casus hebben we de samenwerkende organisaties eerst individueel gesproken gevolgd door een gezamenlijke werksessie. Ook is een sessie met RVO georganiseerd met een veelvoud aan energiehulporganisaties. Wanneer van toepassing integreren we resultaten uit de twee onderzoeken. Deze samenvatting bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Type energiehulporganisatie en werkzame elementen
2. Uitdagingen
3. Kracht van de aanpak van samenwerkende organisaties
4. Meerwaarde van de samenwerking
5. Toekomstmogelijkheden
6. Randvoorwaarden



## Samenvatting: typen organisaties en werkzame elementen (1/2)



Op basis van de eerste verkenning is geconcludeerd dat er verschillende modellen bestaan voor energiehulporganisaties, met variatie in de mate waarin ze landelijk zijn georganiseerd en lokaal zijn ingebed. Energiehulporganisaties verschillen in hun ontstaansgeschiedenis. Er zijn energiehulporganisaties die zijn ontstaan vanuit landelijke organisaties (**BV's**, stichtingen), lokale organisaties, energiecoöperaties en gemeenten. Een deel van de energiehulporganisaties komt voort uit organisaties die zich al bezighielden 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 sociale domein.

In het verkennende onderzoek zijn zes typen werkzame elementen onderscheiden in de aanpak van de verschillende energiehulporganisaties, welke op de volgende **pagina's** nader worden toegelicht:

1. Communicatie en benaderingswijzen
2. Lokale inbedding versus landelijke coördinatie
3. Verduurzamings- en ondersteuningsmaatregelen
4. Samenwerking met gemeenten en woningcorporatie
5. Continuïteit
6. Arbeidsparticipatie

## Samenvatting: typen organisaties en werkzame elementen (2/2)



Er is veel overlap in de werkzame elementen die de energiehulporganisaties benoemden. Alle energiehulporganisaties hanteren bijvoorbeeld een combinatie van benaderingswijzen (denk aan folders, kaarten, sociale media, huis-aan-huis bezoeken, mond-tot-mond reclame, wijkacties) waarmee ze bewoners, vooral kwetsbaren, effectief bereiken.

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, benutten hun connecties en hebben bekendheid met de lokale situatie, waardoor ze makkelijker ingang vinden bij moeilijk te bereiken doelgroepen.

Diverse organisaties (vaker lokale initiatieven) combineren projecten om de continuïteit van de werkstroom te waarborgen, zoals arbeidsparticipatie en verduurzaming. De energiehulporganisaties hebben te maken met tijdelijke opdrachten en pieken en dalen in het werk en zorgen zodoende voor andere projecten om een meer continue stroom van werk te genereren.

Diverse energiehulporganisaties bieden werkgelegenheid en inleertrajecten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en dragen zo bij aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie. Dit leidt tot een diversiteit aan werknemers die bij de organisaties werkzaam zijn wat bevorderlijk is voor het bereiken van de diverse bewoners van gemeenten.

Het gehele rapport van het verkennende onderzoek is [hier](#) terug te vinden.

## Samenvatting: uitdagingen (1/3)



Vanuit het verkennend en verdiepend onderzoek zijn uitdagingen voor energiehulporganisaties en de samenwerkende organisaties naar voren gekomen als het gaat om opschalingsmogelijkheden. De uitdaging waar ze vrijwel allemaal tegenaan lopen is de tijdelijkheid van subsidies, wat mede zorgt voor een onzeker werkaanbod. Dit beperkt tevens het aangaan van langere termijn strategische samenwerking met relevante stakeholders. Deze samenwerking is wel van essentieel belang voor de toekomstbestendigheid van de energiehulporganisaties. Zonder deze toekomstbestendigheid ook geen opschaling. In het algemeen zijn we de volgende uitdagingen tegengekomen:

- Lange termijn financiering en continuïteit: Een belangrijke uitdaging voor energiehulporganisaties is de afhankelijkheid van tijdelijke subsidies, wat zorgt voor onzekerheid en beperkte mogelijkheden om langetermijnstrategieën te ontwikkelen. Grootschalige projecten vereisen langdurige investeringen en samenwerking. De tijdelijkheid van opdrachten leidt tot concurrentie bij nieuwe aanbestedingen, verlies van expertise en tijdsintensieve heropbouw van relaties. Structurele financiering, vanuit andere inkomstenbronnen en **programma's** met samenwerkende (markt)partijen, biedt een mogelijke oplossing. Zo is er in Zutphen een structurele bijdrage vanuit de begroting en kan de energiehulporganisatie aanvullende inkomsten genereren via ledenbijdragen en energie-opwekprojecten. Arnhem bekostigt de activiteiten vanuit diverse subsidies, maar door de woningcorporatie en gemeente wordt daarnaast gezocht naar mogelijkheden voor structurele financiering. De Energiebank regio Arnhem kan bovendien bij eventuele financieringsafname terugschakelen naar de oorspronkelijke organisatievorm.
- Arbeidsparticipatie en personeelsuitdagingen: Gebrek aan continuïteit en trage procedures maken het moeilijk om mensen te binden. Er is een beperkt perspectief voor doorstroming naar andere banen door het ontbreken van strategische samenwerking met bedrijven waarnaar doorgestroomd zou kunnen worden. Er is een gebrek aan financiering en begeleiding voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

## Samenvatting: uitdagingen (2/3)



- Goede samenwerkingen met gemeenten en woningbouwcorporaties: Het professionaliseren van de samenwerking met gemeentelijke domeinen en woningcorporaties kan helpen om een samenhangende aanpak te ontwikkelen. Energiehulporganisaties hebben echter te maken met versnipperde structuren binnen gemeenten en wisselende benaderingen van woningcorporaties. Dit bemoeilijkt de samenwerking, vooral omdat de kosten en baten van verduurzaming vaak bij verschillende gemeentelijke domeinen liggen. Gemeenten en woningcorporaties verschillen ook sterk in hun benadering en bereidheid tot samenwerking. Bij woningcorporaties is er terughoudendheid om samen te werken met energiehulporganisaties, vooral bij ernstige gebreken zoals schimmelproblematiek, wat de effectiviteit van verduurzamingsinspanningen beperkt.
- Opschalen naar andere plannen binnen de gemeente: Gemeenten verschillen sterk in hun omgang met gelden en opdrachten, wat flexibiliteit en aanpassingsvermogen van energiehulporganisaties vereist en onzekerheid over toekomst en opschaling creëert. De mogelijkheid voor het koppelen van verduurzamingstaken aan bredere gemeentelijke plannen hangt af van gemeentelijke aanbestedingen en is vaak lastig door de gefragmenteerde gemeentelijke structuur. Dit kost ook tijd en vereist goede relaties binnen de gemeente. en betrokkenheid met woningcorporaties of marktpartijen.
- Professionele organisatie: Een overgang van een organisatie die grotendeels afhankelijk is van vrijwilligers naar een professionele organisatie met meer betaalde krachten is essentieel om de continuïteit te bewaken. Het behouden van een kernteam vereist echter stabiele financiële stromen.

## Samenvatting: uitdagingen (3/3)



- Lokale centrale afstemming: Lokale organisaties hebben doorgaans sterke verbindingen met bewoners, maar hebben moeite met opschaling naar andere gemeenten. Landelijke organisaties kunnen eenvoudiger opschalen, maar blijven afhankelijk van lokale partijen voor het bereiken van kwetsbare groepen. Een lokale buurtgerichte aanpak werkt goed om vertrouwen te verkrijgen van buurtbewoners. Samenwerking met partners in het sociaal maatschappelijk domein kan daarbij ondersteunend zijn. Een duidelijk centrale coördinatie met ondersteunende systemen en bijvoorbeeld een fysieke ontmoetingsplek kan afstemming en samenwerking tussen organisaties bevorderen en zorgt ervoor dat bewoners weten bij wie ze terecht kunnen en duidelijkheid bieden in de diverse diensten. Dit vergemakkelijkt de afstemming en samenwerking tussen organisaties en zorgt ervoor dat bewoners weten bij wie ze terecht kunnen.
- Moeilijk bereikbare doelgroepen: Het bereiken van moeilijk bereikbare huishoudens (mensen met een laag inkomen of slecht geïsoleerde woningen), vraagt om intensieve inspanningen. Persoonlijke huis-aan-huis bezoeken zijn effectief, maar tijdsintensief. De flexibiliteit van organisaties is echter beperkt door eisen in aanbestedingen, zoals aantallen en de duur van bezoeken. Dit maakt het lastig voor energiehulpverleners om voldoende aandacht te besteden aan kwetsbare groepen. Uitdagingen zijn tevens een gebrek aan vertrouwen richting gemeenten en privacybeperkingen die het delen van informatie over huishoudens bemoeilijken. Ook is het een uitdaging om met de juiste ‘tone-of-voice’ in communicatiemiddelen de doelgroep te vinden. Mensen in energiarmede zijn vaak al heel efficiënt en zuinig, bijvoorbeeld door kleding te repareren en alleen de ruimtes te verwarmen waar ze zijn. Een aandachtspunt kan zijn om deze mensen in hun kracht te zetten in communicatiemiddelen, in plaats van hen te labelen als energiearm.

## Samenvatting casussen: kracht van samenwerkende aanpak



Op basis van drie casussen is diepgaander onderzoek uitgevoerd naar de toekomstmogelijkheden voor energiehulporganisaties in hun lokale context. De casussen hebben allemaal kenmerken die ervoor zorgen dat de aanpak goed werkt. Overstijgend is binnen deze drie casussen de kracht van de aanpak:

- Het nastreven van dezelfde doelen waarin behoeften van bewoners centraal staan van waaruit gemeenschappelijke initiatieven worden georganiseerd, dragen bij aan een efficiënte samenwerking. De doelen kunnen in een beleidsplan zijn opgesteld. Door de directe samenwerking met de gemeente is er betere toegang tot subsidiemogelijkheden.
- Eén duidelijk centraal aanspreekpunt waar de bewoners terecht kunnen, van waaruit processen en systemen zijn afgestemd. Arnhem presenteert zich duidelijk als één geheel ('one-package deal') richting de bewoners. Zeker in Huizen hebben de bewoners met de verschillende samenwerkende organisaties te maken. Het werkt bevorderend om een centraal proces te creëren waarin systemen ondersteunend zijn en bewoners zich gesteund voelen om actief deel te nemen. Het is belangrijk dat de regie daarbij offline wordt gevoerd, vooral voor de groep bewoners die niet alles online kan doen. Een fysieke locatie (zoals in Huizen en Zutphen wel bestaat) kan daarbij helpen.
- Intensieve samenwerking, waarbij er sprake is van het opbouwen van onderling vertrouwen en een goede relatie. Een intensieve samenwerking zorgt voor een gedeelde verantwoordelijkheid en benutting van elkaars sterke punten. Daarbij is het nodig om bereid te zijn deze samenwerking intensief aan te gaan.
- Een wijkgerichte aanpak, door gebruik te maken van bestaande netwerken en initiatieven, waardoor beter kan worden ingespeeld op de lokale behoeften. Dit bevordert bottom-up initiatieven en zorgt ervoor dat inwoners vanuit een sterke band met de lokale gemeenschap bereikt kunnen worden. Woningbouwcorporaties met een sterke band met de bewoners en de lokale positie van de partners in de wijk zijn daarbij van belang.

## Samenvatting casussen: meerwaarde samenwerking voor organisaties (1/2)



Goede samenwerkingsverbanden bieden meerwaarde voor energiehelporganisaties maar ook voor de samenwerkende organisaties zoals de gemeenten, woningbouwcorporaties en energiecoöperatie. We schetsen de meerwaarde per type organisatie die we in de cases tegenkwamen.

- **Energiehelporganisaties:** Gemeenten en woningcorporaties ondersteunen de energiehelporganisaties. Gemeenten bepalen de opdracht voor de organisaties en bieden ondersteuning door adresgegevens en informatie te leveren. Samenwerking met de gemeente maakt het voor energiehelporganisaties mogelijk om zich te verbreden en ook voor andere activiteiten zich binnen de gemeente in te zetten om een meer continue stroom van werk te genereren. Samenwerking met woningcorporaties is belangrijk voor het efficiënt bereiken van de doelgroep.
- **Gemeenten:** Samenwerkingsverbanden met energiehelporganisaties bieden gemeenten de mogelijkheid om verduurzaming te koppelen aan bredere gemeentelijke plannen (zoals vergroening van de gebouwde omgeving, arbeidsparticipatie) en sociale cohesie te versterken. Energiehelporganisaties kunnen bij bewoners bewustzijn creëren over de voordelen van energiebesparing. Ze fungeren daarbij als bruggenbouwers tussen bewoners, woningcorporaties, en marktpartijen. De samenwerking die hierbij ontstaat is voor de gemeente van meerwaarde voor de realisatie en uitvoering van wijkplannen om bewoners te begeleiden bij subsidieaanvragen en financiële advisering. Ook draagt een sterke samenwerking bij aan het vertrouwen van bewoners in verduurzamingsprojecten en andere buurtprojecten.
- **Woningbouwcorporaties:** De samenwerkingsverbanden kunnen woningbouwcorporaties helpen om hun duurzaamheidsdoelstellingen te realiseren. Samen met energiehelporganisaties en welzijnspartners spelen zij een cruciale rol in het bereiken van huurders, vooral moeilijk bereikbare doelgroepen, en bieden ze bewustwording over energiebesparing. Dit kan bevorderen dat bewoners meewerken aan technische verduurzamingsmaatregelen en tevens meer duurzaam omgaan met de woning.

## Samenvatting casussen: meerwaarde samenwerking voor organisaties (2/2)



- Welzijnsorganisaties kunnen energiehulporganisaties aanvullen door structurele problemen in woningen vanuit een sociaal perspectief te benaderen. Daarnaast zorgen zij voor sociale cohesie en leefbaarheidsinitiatieven in de buurt, wat de woonkwaliteit versterkt.
- Energiecoöperaties: De samenwerkingsverbanden stellen energiecoöperaties in staat om de energietransitie lokaal te versnellen. Door samenwerking kunnen coöperaties kwetsbare groepen beter bereiken, wat sociale cohesie en gedragsverandering bevordert. Het helpt bij het opzetten van innovatieve projecten, zoals het opzetten van zonneparken en warmtenetten, waarbij samenwerking met de gemeente en betrokken bewoners belangrijk zijn.



## Samenvatting: toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties (1/2)



Energiehulporganisaties zoeken – gegeven hun ontstaansgeschiedenis - naar verschillende manieren om hun werkzaamheden aan te laten sluiten bij activiteiten in een combinatie vanuit het gemeentelijk fysieke domein (bijvoorbeeld plannen vanuit gemeenten en woningcorporaties) en/of het sociaal domein. Voor toekomstige uitbreiding van taken is het belangrijk om mee te nemen waar de kracht ligt van energiehulporganisaties.

De toekomstmogelijkheden voor energiehulporganisaties zitten voornamelijk in het benutten van sterke samenwerking binnen de gemeenten met een mix aan organisaties die in een combinatie van het fysieke en sociale domein binnen de gemeente actief zijn op maatschappelijke **thema's**. Juist vanuit het sociale cohesie kunnen burgers betrokken worden en bewust gemaakt worden van de benodigde energietransitie.

Toekomst in het fysieke domein: Samenwerking op wijkniveau, zoals met de woningcorporatie en isolatiebedrijven, biedt kansen voor maatwerk en schaalvergroting voor het werk van energiehulporganisaties en klusbedrijven. De koppeling van fysieke verbeteringen aan arbeidsparticipatie, bijvoorbeeld via buurtklusbedrijven, creëert nieuwe kansen voor doorstroom naar andere beroepen. Ook liggen er kansen bij de energiehulporganisaties om bewoners te informeren over de betekenis van de energietransitie en initiatieven daarin, zoals de aanleg van een warmtenet, en het betrekken van bewoners bij initiatieven rondom de energietransitie. Samenwerking op wijkniveau en de kennis van de wijk en diens bewoners is daarbij essentieel. Energiehulporganisaties kunnen zich ontwikkelen tot belangrijke schakels in de energietransitie door bewoners te adviseren en ondersteunen bij technische aanpassingen in hun woningen. Dit omvat bijvoorbeeld hulp bij wijkuitvoeringsplannen en verduurzamingstrajecten van woningcorporaties en Nationaal Isolatieprogramma (NIP) projecten (het NIP programma is bedoeld om in Nederland tot 2030 grootschalig woningen te isoleren).

## Samenvatting: toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties (2/2)



Toekomst in het sociale domein: In het sociale domein ligt de focus op het vervullen van een signalerende rol en het bereiken van kwetsbare groepen. Om invulling te geven aan deze taken is samenwerking met sociale partijen zoals kerken, moskeeën, bibliotheken en andere sociale organisaties belangrijk. Initiatieven zoals buurtbanen (werken in de zomer aan groen en in de winter aan woningverbeteringen) en projecten zoals Klimaatstraten of Straatboer stimuleren bewustwording en sociale cohesie.

Een integrale aanpak waarbij uitdagingen in het fysieke domein vanuit sociale cohesie worden benaderd is wenselijk. De koppeling tussen het fysieke en sociale domein kan worden versterkt door bredere sociaal maatschappelijke initiatieven. Door sociale cohesie te bevorderen en bewoners bewust te maken van bijvoorbeeld de energietransitie, kunnen energiehulporganisaties ook in het fysieke domein effectiever opereren en de behoefte van de bewoners meer centraal stellen. Het bestaande vertrouwen en de bekendheid en fysieke nabijheid van energiehulporganisaties maken hen ideaal om bewoners te betrekken en hen bij elkaar te brengen bij zowel wijkverbeteringen als sociale initiatieven en andere opgaven in de energietransitie.

*“Het betrekken van de sociale kant in de processen zou helpen om bewonersproblemen effectiever aan te pakken.” (deelnemer, werksessie)*

## Samenvatting: randvoorwaarden



Het succes van energiehulporganisaties om duurzaam te groeien en om een grotere rol te vervullen in de energietransitie (het fysieke domein) en/of sociale domein hangt af van een aantal randvoorwaarden. Uit de RVO werksessie kwam naar voren dat continuïteit in financiën, eigenaarschap, samenwerking met en betrokkenheid van de aanverwante organisaties onmisbaar zijn om energiearmoede aan te pakken. Deze randvoorwaarden verduidelijken we als volgt:

- Continuïteit in financiering: Duidelijkheid over lange termijn financiering en een flexibel gebruik van gemeentelijke budgetten is nodig.
- Eigenaarschap: Binnen een samenwerkingsverband tussen gemeenten en energiehulporganisaties is een coördinerende rol essentieel, evenals lokaal projectleiderschap. Ook is duidelijkheid nodig in rolverdeling tussen gemeenten en energiehulporganisaties.
- Betrokkenheid gemeenten en woningcorporaties: Een voorwaarde om een grotere groep bewoners, zeker kwetsbare groepen, goed te bereiken en meer huishoudens te helpen, is dat gemeenten en woningcorporaties betrokken zijn en (adres)gegevens uitwisselen aan energiehulporganisaties. Ook kunnen woningcorporaties ondersteuning bieden bij het contact leggen met bewoners en zowel de gemeente als energiehulporganisatie informeren over renovatietrajecten en kunnen energiehulporganisaties ondersteuning bieden aan woningcorporaties bij verduurzamingsprojecten. Het opbouwen van langdurige relaties van de samenwerkende organisaties en vertrouwen onderling is hierbij cruciaal.
- Samenwerking met marktpartijen (isolatie- en installatiebedrijven): Goede relaties en afspraken met deze sectoren zijn noodzakelijk voor een gedeelde verantwoordelijkheid om doelen in de energietransitie te bereiken, waarbij ook de arbeidsmarktregio (regio van meerdere samenwerkende gemeenten en UWV gericht op dienstverlening t.b.v. werkgevers en werkzoekenden) kansen biedt om deze samenwerking tot stand te brengen. Dit is nodig zowel voor aanvullende samenwerking tussen energiehulporganisaties en de isolatie- en installatiebedrijven wanneer de taken van energiehulporganisaties worden uitgebreid in het fysieke domein als ook voor een goede doorstroming van energiehulpen.

# Deel 1: toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties

c. Casussen

Beschrijving van de aanpak, kracht van de samenwerking, uitdagingen en toekomstmogelijkheden per casus.



## Keuze casussen



Voor dit deelonderzoek naar toekomstmogelijkheden energiehulporganisaties zijn drie casussen geselecteerd: Arnhem, Huizen en Zutphen. Die vertegenwoordigen drie verschillende formats waarin toekomstperspectieven voor samenwerking zichtbaar worden. Deze diversiteit biedt waardevolle inzichten in hoe toekomstmogelijkheden succesvol kunnen worden benut.

- Arnhem: Een voorbeeld van een intensieve samenwerking waarin veel verschillende partijen betrokken zijn (Gemeente Arnhem, woningcorporatie Volkshuisvesting, Energiebank regio Arnhem, BuurtKlusBedrijf Arnhem en Rijn en IJssel Energiecoöperatie/REIJE) en waarin verschillende expertisegebieden samenkomen. De wijkgerichte aanpak en de aansluiting bij leiden tot concrete resultaten op lokaal niveau. Arnhem toont een mooi voorbeeld van een ‘one-stop-shop’ voor energiehulp aan bewoners en voor het begrijpen van een geïntegreerde aanpak.
- Huizen: Deze casus betreft de samenwerking tussen Gemeente Huizen, Versa Welzijn, energiecoöperatie HuizenDuurzaam en woningcorporatie de Alliantie. Huizen biedt een contrast met Arnhem doordat de samenwerking hier wat losser is georganiseerd. In deze case ‘Huizen’ ligt de nadruk op de rol van een welzijnsorganisaties zoals Versa Welzijn (gericht op sociale cohesie) en de samenwerking met HuizenDuurzaam. De casus biedt waardevolle lessen over het combineren van sociale en duurzame doelen.
- Zutphen: Deze casus heeft betrekking op de samenwerking tussen Gemeente Zutphen, de Energiebank Zutphen, energiecoöperatie Zutphen Energie, SamenOm en woningcorporatie Ons Huis Apeldoorn. Voor Zutphen is gekozen vanwege de rol van de energiecoöperatie als centrale speler in het samenwerkingsverband. Zutphen Energie combineert energiebesparing met bredere maatschappelijke initiatieven zoals energieopwekken en klimaatadaptatie. Deze casus benadrukt de kracht van lokale betrokkenheid en een organisatie bestaande uit voornamelijk vrijwilligers..

## Casus Arnhem – Algemene aanpak (1/2)



In Arnhem is sprake van een nauwe samenwerking tussen de Gemeente, Energiebank regio Arnhem, woningcorporatie Volkshuisvesting, Welzijnsorganisatie Rijnstad, het BuurtKlusBedrijf, diverse wijkinitiatieven en sinds kort ook de energiecoöperatie Rijn en IJssel Energie (REIJE).

- De samenwerking in Arnhem ontstond al in 2021 met een overleg tussen gemeente, energiebank en een wijkinitiatief. In 2022 kwamen daar de drie grote corporaties bij. In nauwe samenwerking is een plan van aanpak ontwikkeld en zijn middelen beschikbaar gesteld. Dit plan is vervolgens opgeschaald door SPUK-gelden. Langzamerhand zijn steeds meer partijen aangehaakt in de samenwerking.
- Volkshuisvesting is als woningcorporatie vanaf de start aangesloten bij de samenwerking. Aanvankelijk waren er meer corporaties aangehaakt, maar Volkshuisvesting is al enige betrokken gebleven. Dit heeft onder meer te maken met het feit dat deze corporatie haar volledige woningvoorraad in de gemeente Arnhem heeft en hier dus ook haar focus op kan leggen.
- De Gemeente had bij de start van de samenwerking drie pijlers in de energieaanpak:
  1. Het bezoeken van huishoudens die energiearmoede ervaren (d.m.v. kleine maatregelen en witgoedregeling) door energiecoaches van de Energiebank Regio Arnhem.
  2. Grotere besparende werkzaamheden laten uitvoeren door buurtklussers van het BuurtKlusBedrijf Arnhem, waar mensen zonder betaald werk de mogelijkheid krijgen tot leren en ontwikkelen.
  3. Wijkgerichte aanpak met gemeenschapsontwikkeling, via opbouwwerkers en andere sociale (wijk)partners (Rijnstad, wijkinitiatieven).

Doelen van deze gecombineerde aanpak (eind 2025):

- 6.000 huishoudens ondersteunen door een energiecoach;
- 3.700 huishoudens ondersteunen door een buurtklusser;
- Bij 1.500 huishoudens energieslurpend witgoed vervangen;
- 3.000 huishoudens bereiken via wijkactiviteiten rondom het thema energie;
- 6.700 jongeren bereiken door lessen op school of wijkactiviteiten.

## Casus Arnhem – Algemene aanpak (2/2)



- De Energiebank regio Arnhem is ontstaan uit een klein groepje vrijwilligers die energie als eerste levensbehoefte voor alle inwoners toegankelijk willen maken. De organisatie heeft dankzij de SPUK-gelden flink kunnen opschalen, maar kan weer afschalen bij een vermindering in financiering.
- In dit samenwerkingsverband is bewust gekozen om aan te sluiten bij bestaande initiatieven waar de betrokken energiehulporganisaties in de wijken naar kunnen doorverwijzen, zoals woningcorporaties, wijkconciërges, vrijwilligersorganisaties, welzijnsorganisaties (zoals Rijnstad), kerken en moskeeën.
- Een van deze organisaties is het BuurtKlusBedrijf Arnhem, dat ook van groot belang is in de huidige Arnhemse aanpak. Zij kunnen met hun klussers de capaciteit bieden waaraan het de Energiebank regio Arnhem ontbreekt. In 2022 is er tevens subsidie gegeven aan een wijkinitiatief om een BuurtKlusbedrijf te ontwikkelen. Dit BuurtKlusBedrijf kreeg de eerste opdracht van de gemeente voor het uitvoeren van energiebesparende werkzaamheden. Sinds september 2023 werken de klusbedrijven stadsbreed. Dit gebeurt o.a. in samenwerking met Volkshuisvesting, waarvoor ze klusopdrachten uitvoeren. Deze woningcorporatie heeft de wens uitgesproken dat de buurtklussers de hele stad kunnen bestrijken.
- Energiecoöperatie Rijn en IJssel Energie (REIJE) is momenteel nog niet formeel aangesloten bij de samenwerking, maar behoudt wel goed contact met de partijen en was ook aanwezig bij de werksessie. Hun doel is om vanuit lokaal eigenaarschap een bijdrage te leveren aan de energietransitie. Ze zien mogelijkheden tot samenwerking bij een wijkgerichte aanpak, met name bij gemengd woningbezit.

Een voorbeeld betreft de **'gordijnen actie'** van de woningcorporatie: in antwoord op de enorm toegenomen energieprijzen heeft Volkshuisvesting aan haar bewoners gordijnen aangeboden. Het BuurtKlusbedrijf was gevraagd om de bewoners te helpen bij het ophangen hiervan. Omdat in die tijd nog niet de hele stad werd bestreken is het verzoek gedaan om meerdere lokale klusbedrijven op te zetten, maar wel met één aanspreekpunt voor de corporatie.

## Casus Arnhem - Kracht van de aanpak (1/2)



We zien binnen het samenwerkingsverband Arnhem de volgende factoren die sterke meerwaarde bieden:

- De Gemeente Arnhem heeft vanaf de start de bestuurlijke keuze gemaakt om met lokale organisaties samen te werken. De wethouder speelde een belangrijke rol bij de totstandkoming van de samenwerking. In plaats van de opdracht uit te zetten in de markt heeft De Gemeente de lokale samenwerkingspartners gevraagd om zelf een plan voor de aanpak van energiarmede te schrijven. Het gevolg hiervan is dat de Gemeente (met input van de partners) bepaalt wat er gebeurt en de partners samen bepalen hoe het gebeurt (met nauwe betrokkenheid van de Gemeente). De Gemeente focust niet alleen op het behalen van aantallen huishoudens, maar geeft financieel en organisatorisch steun bij de (sociaal-maatschappelijke) doelen die ze samen met de organisaties wil bereiken.
- Er bestaat een nauwe samenwerking tussen de betrokken Arnhemse partijen. Deze begon in 2021 met een tweewekelijks overleg waarin de ambtenaren vanuit de gemeente data en kaartmateriaal benutten om hotspots van hoog energieverbruik en uitkeringen te identificeren, waarna de samenwerkingspartners acties konden uitzetten (als er in die wijk nog geen werkzaamheden stonden gepland van woningcorporatie Volkshuisvesting). Ook nadat deze sessies werden stopgezet is het intensieve onderlinge contact tussen de samenwerkingspartners gebleven, waardoor een effectieve, wijkgerichte aanpak werd ontwikkeld. De partijen zien elkaar niet als concurrenten, maar staan open voor een samenwerking en respecteren elkaars eigen missie en kracht. Hierin verschilt volgens de Arnhemse partijen hun aanpak van wat ze elders in het land zien, waar het regelmatig voorkomt dat partijen samenwerken die tegelijkertijd concurrenten zijn, wat de samenwerking ondermijnt.



## Casus Arnhem - Kracht van de aanpak (2/2)



- De wijkgerichte aanpak stelt de Arnhemse samenwerkingspartners in staat om ‘**bottom-up**’, in nauwe samenwerking met de bestaande partijen, lokaal te handelen en in te springen op bestaande initiatieven. Door optimaal gebruik te maken van het netwerk van bewoners en andere partijen in de wijk, kunnen organisaties meer aandacht aan de bewoners besteden en is er meer persoonlijk contact. In de werksessie gaven de deelnemers aan dat dit de effectiviteit van het samenwerkingsverband bevordert.
- De organisaties werken vanuit dezelfde doelen (i.e., een bijdrage leveren aan de energietransitie) en vullen elkaar wat betreft activiteiten onderling aan. Bij alle organisaties staat de bewoner en energie (energiearmoede, energietransitie) centraal. Er is veel tijd geïnvesteerd in het opbouwen van de onderlinge relatie en het onderlinge vertrouwen; tussen de organisaties, maar ook binnen de organisaties zelf. Zo gaf woningbouwcorporatie Volkshuisvesting aan:

*“Het is een combinatie van een langdurige relatie opbouwen, maar als corporatie ook de focus op Arnhem hebben. Daarbij is de interne commitment in alle lagen van de organisatie belangrijk”. (deelnemer werksessie)*

- De organisaties presenteren zichzelf richting bewoners als een ‘**one-package-deal**’. Via het platform ‘**Arnhem Aan**’ kunnen de Gemeente en de samenwerkingspartners communiceren richting bewoners. Daardoor kunnen ze één gezicht tonen naar de inwoners. Ook aan de achterkant worden werkprocessen en systemen op elkaar afgestemd, zodat de energiecoaches van de Energiebank en de energiekussers van het BuurtKlusBedrijf op de hoogte zijn van elkaars contact met bewoners en er een zinvolle opeenvolging van activiteiten voor de bewoner kan plaatsvinden.

*“De doelgroep werkt niet online, maar er is wel één formulier waar je vanuit verschillende ingangen bij kan komen en waarvan de data wordt gekoppeld. Zo ontstaat er een treintje tussen coaches en kussers”. (deelnemer werksessie)*

## Casus Arnhem – Uitdagingen (1/2)



De samenwerkende partners in Arnhem benoemen de volgende uitdagingen voor de toekomst:

Langetermijn inkomsten:

- De continuïteit van de samenwerking wordt bemoeilijkt door opeenvolgende subsidies met steeds wisselende doelen en doelgroepen, wat veel tijd, moeite en procesgeld kost, zeker voor de kleine energiehulporganisaties zoals de Energiebank regio Arnhem, het BuurtKlusBedrijf Arnhem en de energiecoöperatie REIJE. Marktpartijen spelen hierop in, maar verdwijnen vaak zodra de subsidies stoppen.

*“Goed opdrachtgeverschap vanuit de gemeente is een uitdaging. Kleine lokale organisaties zijn minder goed in het schrijven van aanbestedingen. Dat kunnen landelijke organisaties beter, maar die beloven soms weer dingen die ze niet waar kunnen maken.” (deelnemer, werksessie Arnhem)*

- De Gemeente Arnhem biedt een oplossing door te voorkomen dat aanbestedingen lokale partijen uitsluiten en door structurele financiering in te zetten en deze in nauwe afstemming met de partners zo effectief mogelijk te gebruiken. Dit biedt meer zekerheid en continuïteit.

Uitbreiden en vasthouden van de kracht van de samenwerking:

- De samenwerking tussen de organisaties wordt door een sterk kernteam gedragen, dat rust op slechts een beperkt aantal personen. Daar zit echter ook de kwetsbaarheid: wat als de huidige mensen wegvallen? Een andere, relevante uitdaging is het intern meekrijgen van de eigen organisatie. Dit is met name voor de ‘**grotere**’ organisaties binnen het samenwerkingsverband (de gemeente en de woningcorporatie) een uitdaging. Het kost veel tijd en continue aandacht om iedereen mee te blijven krijgen in de ingeslagen weg.

## Casus Arnhem – Uitdagingen (2/2)



Aansluiten bij andere domeinen naast verduurzaming:

- De Arnhemse samenwerkingspartijen hebben een grote opgave op het verduurzamings- en het sociale vlak, met een groot aantal woningen dat moet worden verduurzaamd en een groot aantal huishoudens die leven in energiearmoede. De uitdaging is om hierbij de koppeling te maken met andere gemeentelijke domeinen die vergelijkbare doelen hebben (bv. werk en inkomen, sociaal domein en gezondheid).
- Deze koppeling wordt bemoeilijkt door bezuinigingen in het sociaal domein (bij de Gemeente) en de scheiding van de subsidiestromen tussen afdelingen. Voor de Gemeente Arnhem is het lastig om deze zaken met elkaar te integreren. De vraag blijft of men vanuit het Programma Energiearmoede taken die aan andere domeinen gerelateerd zijn moet oppakken (zoals het ondersteunen van kwetsbare bewoners met andere zaken dan alleen energiearmoede), of dat men hier juist een intensievere samenwerking met bv. het domein Welzijn moet aangaan om de interne expertise zo goed mogelijk te benutten.

*“In elke wijk zit energie waarbij aangesloten kan worden. Denk aan buurthuizen, kerken, moskeeën, sleutelfiguren in de wijk, bewoners die zelf bepaalde expertise hebben en partners in het sociaal domein. Het aanhaken van sociale wijkteams is wel een uitdaging, in verband met bezuinigingen in het sociaal domein en de complexiteit van de problematiek waar wijkteams al voor staan.” (werksessie)*

## Casus Arnhem – Toekomstmogelijkheden (1/2)



Om de toekomstige mogelijkheden voor het samenwerkingsverband Arnhem te begrijpen is het belangrijk om daarin de elementen die eerder omschreven zijn onder de noemer **'kracht van de aanpak'** mee te nemen. De toekomstmogelijkheden zitten voornamelijk in het benutten van de huidige samenwerking, het vergroten van het bereik en het onderbouwen van de maatschappelijke waarde.

Doorontwikkelen van de samenwerking:

- Het structureel versterken en verdiepen van de samenwerking, waarbij het **'treintje'** van de Energiebank regio Arnhem en het BuurtKlusBedrijf Arnhem wordt benut: huishoudens met energie-gerelateerde problematiek worden eerst geholpen door een energiecoach, die met het gedrag van de bewoners aan de slag gaat. Vervolgens kan de klusser langskomen om de nodige klussen in het huis van de bewoner uit te voeren, waarna nogmaals een energiecoach langskomt om het nieuw aangeleerde gedrag bij de bewoner te borgen. Overigens kan het treintje in de praktijk ook omgekeerd **'rijden'**, als klussers merken dat huishoudens het meeste profijt hebben van het bezoek van een energiecoach.

Vergroten van het bereik:

- Met de energiecorporatie REIJE kan het bereik vergroot worden door aan te sluiten bij de wijkgerichte aanpak. Met hun adviseurs bereiken zij een ander deel van de bewoners (voornamelijk woningeigenaren) dan de huidige actieve organisaties (i.e., Energiebank en BuurtKlusBedrijf, die vooral huurders bereiken), waardoor de partners samen mogelijk een nog grotere groep bewoners kunnen bereiken. In de werksessie werd tevens aangegeven dat het eerst belangrijk is om een goed plan te maken hoe ze willen samenwerken. Als dat lukt, kan het klein neer worden gezet en van daaruit groeien. In dit geval zijn er volgens de samenwerkingspartners ook geen grote bedragen nodig om een aanpak op te zetten.

## Casus Arnhem – Toekomstmogelijkheden (2/2)



Dienstverlening uitbreiden:

- Uitbreiding van de dienstverlening kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Een mogelijke aanpak is het organiseren van workshops en het aanbieden van coaching aan bewoners bij klusactiviteiten, in samenwerking tussen de Energiebank en REIJE. Daarnaast kunnen klusbedrijven een belangrijke rol spelen door kleinere klussen op te pakken in renovatie- en isolatieprojecten, bijvoorbeeld door voorbereidend werk te doen voor werkzaamheden van isolatiebedrijven. Samenwerkingen met partijen zoals Volkshuisvesting en isolatiebedrijven kunnen daarbij ook mogelijkheden creëren voor de ontwikkeling en training van klussers. Dit biedt kansen voor doorstroom naar andere beroepen. Tot slot kan de dienstverlening worden verbreed door zowel de doelgroep als het aanbod uit te breiden, zoals met de genoemde workshops en coaching.

Flexibel inzetbaar budget voor aanvullende werkzaamheden:

- Tijdens de werksessie in Arnhem ontstond de gedachte om een budget vanuit woningcorporaties en de Gemeente te creëren. Volkshuisvesting kan dan bij een project een opdracht geven aan het BuurtKlusBedrijf, met een seintje richting de gemeente met wat het plan is. Deze zou het budget vervolgens kunnen matchen of aanvullen voor extra activiteiten (bijv. preventie- en overlapfonds). Ook ziet Volkshuisvesting richting de toekomst heil in het inzetten van energiecoaches in verduurzamingsprojecten, om bewoners blijvend te kunnen coachen in energiezuinig gedrag.

Onderbouwen maatschappelijke waarde van de aanpak:

- Naast de aanpak van energiearmoede en de verduurzaming van woningen, heeft de aanpak ook neveneffecten die kunnen leiden tot een verbeterde gezondheid, voorkomen van eenzaamheid en de activering van bewoners. Een voorbeeld hiervan is dat de Energiebank gaat samenwerken met de GGD op het gebied van longproblemen. De energiehulporganisaties en de partners achten het van belang om deze maatschappelijke waarde te ondersteunen en uit te bouwen, en zo de koppeling tussen verduurzaming en het domein Welzijn te leggen.

## Casus Huizen – Algemene aanpak (1/2)



Aanpak Huizen betreft de samenwerking tussen Versa Welzijn, HuizenDuurzaam, de FIXbrigade, Gemeente Huizen en de woningbouwcorporatie de Alliantie. De casus Huizen biedt waardevolle inzichten over het combineren van sociale en duurzame doelen.

Versa Welzijn, een welzijnsorganisatie in 't Gooi en de Vechtstreek, richt zich met name op sociale ondersteuning van bewoners. In elke gemeente werkt Versa Welzijn met een eigen team. Versa Welzijn streeft naar het bereiken van maatschappelijke doelen, zoals het bestrijden van eenzaamheid en het bevorderen van sociale cohesie. Om deze doelen te behalen voeren ze diverse maatschappelijke taken uit zoals het **organiseren van activiteiten zoals de ‘Week tegen eenzaamheid’ en door een laagdrempelig steunpunt te zijn voor inwoners. Ze** werken nauw samen met andere maatschappelijke partners, zoals huisartsen, bibliotheken, (drie) andere welzijnsaanbieders en de vrijwilligerscentrale. De opbouwwerkers van Versa Welzijn fungeren als de ogen en oren in de wijken, met een focus op kwetsbare buurten. Zij signaleren problemen zoals eenzaamheid en armoede en identificeren slecht onderhouden woningen, waarbij ze niet alleen kijken naar één huurder, maar naar de problemen die voor alle huurders van een pand gelden. Als de opbouwwerkers niet in staat zijn passende hulp te bieden, zorgen ze voor de juiste doorverwijzing.

Versa ziet de energietransitie als een sociale transitie, vooral voor mensen in armoede en sociale huurwoningen. Ze ondersteunen (met name kwetsbare) bewoners met projecten die gericht zijn op energiebesparing. Versa Welzijn werkt samen met de FIXbrigade in projecten gericht op energiebesparing voor kwetsbare groepen (huishoudens die energietoeslag ontvangen). De FIXbrigade signaleert ook onderhoudsproblemen in woningen, die ze melden bij de desbetreffende woningbouwcorporaties.

De Week tegen Eenzaamheid bestaat uit honderden activiteiten om mensen samen te brengen en nieuwe contacten te laten leggen. Het doel is het taboe op eenzaamheid te doorbreken en bewustwording te vergroten.

## Casus Huizen – Algemene aanpak (2/2)



Op het gebied van verduurzaming werken Versa Welzijn en HuizenDuurzaam nauw samen binnen de gemeente Huizen. HuizenDuurzaam, een in 2019 opgerichte lokale energiecoöperatie (een burgerinitiatief zonder winstoogmerk), richt zich op het vormen van een lokale energie-gemeenschap. Ze bieden bewustwording (rondom o.a. energieverbruik, isolatie, verduurzaming van woningen en mogelijk ook circulariteit en biodiversiteit) en praktische maatregelen, van kleine energiebesparingen tot grote maatregelen zoals isolatie en zonnepanelen. De organisatie werkt voornamelijk met vrijwilligers. Ze leiden mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op tot energiecoach. De (betaalde) coach van HuizenDuurzaam komt bij bewoners (voornamelijk particulieren) thuis kijken hoe de energierekening kan worden verlaagd en informatie geven over grotere isolatiemaatregelen, zonnepanelen of een warmtepomp. In het centrum van Huizen hebben ze een locatie, die voor iedere bewoner laagdrempelig toegankelijk is om advies te verkrijgen over duurzame maatregelen en tevens als buurthuis fungeert.

Met de Gemeente Huizen is zowel contact met de afdeling Maatschappelijk Beleid alsook met de afdeling Omgeving. Gemeente Huizen heeft zelf ook mensen vanuit Zicht-op-Werk in dienst, die bij mensen thuishkomen voor kleine besparende maatregelen (zoals het plaatsen van tochtstrippen). Versa Welzijn ontvangt een jaarlijkse subsidie, die deel uitmaakt van de gemeentelijke begroting en daarmee jaarlijks afhankelijk is van de politieke situatie. Er worden geen strikte targets of **KPI's** gesteld aan de financiering, omdat welzijnswerk moeilijk kwantificeerbaar is. Voor de opbouwmedewerkers en energiecoaches wordt Versa Welzijn apart gecontracteerd en ontvangt zij incidentele subsidie, die niet langs de gemeenteraad gaat. De FIXbrigade wordt gefinancierd vanuit SPUK gelden.

De Alliantie, een actieve woningbouwcorporatie, is de grootste verhuurder in Huizen. Ze hebben verschillende werkgroepen zoals energietransitie en circulariteit. Bewoners ontvangen tips over het verduurzamen van hun woning via filmpjes, nieuwsbrieven en de website.

Het platform 'Zicht op Werk' van de gemeente Huizen is bedoeld om werkgevers te ondersteunen bij het vinden van geschikte werknemers, met een speciale focus op mensen met een arbeidsbeperking. Door deze groep in dienst te nemen, dragen ze bij aan een inclusievere samenleving en komen werkgevers in aanmerking voor loonkostensubsidie.

## Casus Huizen – Kracht van de aanpak (1/2)



We zien binnen het samenwerkingsverband Huizen de volgende factoren die sterke meerwaarde bieden:

- De werkzaamheden van de organisaties zijn complementair:
  - Versa Welzijn en HuizenDuurzaam focussen gezamenlijk op het bevorderen van sociale cohesie met maatschappelijke initiatieven. Versa Welzijn biedt met de FIXbrigade kleine duurzame oplossingen. HuizenDuurzaam geeft naast kleine maatregelen, breder advies en subsidie-informatie voor grotere verduurzamingsprojecten. Versa Welzijn en HuizenDuurzaam organiseren samen workshops en straatgesprekken om te begrijpen wat mensen nodig hebben. Versa Welzijn gebruikt daarbij flyers van HuizenDuurzaam over energiebesparing met 24 praktische tips. Er is sprake van een effectieve samenwerking waarbij activiteiten en grote of kleine verduurzamende woningoplossingen van Versa Welzijn en HuizenDuurzaam op elkaar worden afgestemd.
  - De Alliantie heeft een brede focus op woningbeheer en renovatie, terwijl Versa Welzijn een onafhankelijke blik biedt op wat nodig is vanuit de behoeften van de bewoners. Versa Welzijn richt zich op het verbinden van bewoners en het aanpakken van sociale en structurele problemen. De Alliantie daarentegen concentreert zich op het technische en planmatige beheer van woningen, naast het reageren op meldingen van bewoners. Door samen te werken, kunnen ze een gezamenlijke aanpak ontwikkelen om specifieke bewoners te bereiken. De Alliantie geeft aan welke complexen op de renovatielijst staan, wat helpt bij het plannen van gezamenlijke inspanningen. Hoewel de energiecoaches van HuizenDuurzaam zich momenteel meer op eigenaren richten, is er een wens om ook huurders te betrekken. Dit zou de samenwerking verder kunnen versterken en ervoor zorgen dat zowel eigenaren als huurders profiteren van de verduurzamingsmaatregelen.



## Casus Huizen – Kracht van de aanpak (2/2)



- Er is sprake van goede samenwerkingen. Zowel tussen Versa Welzijn en HuizenDuurzaam als met de gemeente Huizen. Kenmerkend voor deze samenwerkingen is het onderlinge vertrouwen, openheid en tijdige communicatie vanuit de gemeente over eventuele koerswijzigingen, zodat de organisaties kunnen meebewegen. Ook vanuit de woningbouwcorporatie wordt de samenwerking met Versa Welzijn en HuizenDuurzaam als zeer positief ervaren. De woningbouwcorporatie waardeert vooral hun vermogen om sociale cohesie te bevorderen en hun goede kennis van de buurt. Versa Welzijn helpt bij kleinschalige projecten op het gebied van leefbaarheid en duurzaamheid wat tevredenheid van bewoners van de woningbouwcorporatie kan bevorderen.
- De gezamenlijke benadering om lokaal en vanuit een sociale component de behoeften van bewoners centraal te stellen en hen mee te krijgen in de energietransitie werkt goed. De Gemeente waardeert het brede scala aan activiteiten en diensten die Versa Welzijn en HuizenDuurzaam bieden voor zowel individuele inwoners als voor groepen in de Huizer samenleving. Voorbeelden zijn het maatschappelijk werk en sociaaljuridische dienstverlening, maar ook de buurthuisactiviteiten, gezamenlijke maaltijden en dagbesteding voor mensen met lichte GGZ-problematiek. De gemeente erkent het belang van sociale aspecten in de energietransitie en ziet het werk van Versa Welzijn en HuizenDuurzaam als cruciaal voor het bereiken van moeilijk bereikbare doelgroepen. De aanpak wordt aangepast op basis van de behoeften van bewoners van de gemeenten. Dit is belangrijk in het kunnen uitvoeren van wijkuitvoeringsplannen, waar opbouwwerk, wijken en buurten verbindt. In de werkzaamheden volgen de partners de ABCD-visie (asset-based community development), gericht op de sterke punten en mogelijkheden van bewoners en gemeenschappen om top-down samen verandering teweeg te brengen. Dit is een intensieve aanpak. Het meten van de effectiviteit van de ABCD aanpak kan helpen om bijvoorbeeld de vrijwilligers te inspireren.

## Casus Huizen – Uitdagingen (1/2)



In Huizen bestaan een aantal uitdagingen voor het succes van hun gezamenlijke inspanningen. Hieronder worden de belangrijkste uitdagingen uiteengezet waarmee deze partners te maken hebben:

Wisselende organisaties en werkwijze

- Bewoners met energiegerelateerde problematiek, hebben met losstaande organisaties (Versa Welzijn, HuizenDuurzaam, Gemeente Huizen en de Alliantie) te maken. Een duidelijke samenhang mist voor de bewoners. Ook is onder de doelgroep vaak een gevoel van wantrouwen richting **de overheid. De uitdaging is om vanuit de beleving ('klantreis') van de bewoner, een duidelijke ingang te creëren waar ze voor** vragen terecht kunnen. De Alliantie gaat planmatig te werk, dit maakt het moeilijk om flexibel in te spelen op individuele klachten en problemen van bewoners, waar de focus ligt van Versa Welzijn. Aansluiten op planmatig processen kan ook als een kans worden omgebogen om bewoners dan te informeren m.b.t. energiebespaar initiatieven.

Komen tot gemeenschappelijke doelen en werkwijzen die op elkaar zijn afgestemd

- Afstemming van de doelen van de verschillende samenwerkende organisaties in bijvoorbeeld een projectgroep zou verdere (integrale) samenwerking kunnen bevorderen. Ten behoeve van de energietransitie streeft de gemeente naar een klimaatneutraal dorp en dat alle woningen minimaal energielabel C hebben. De Alliantie werkt aan het isoleren van woningen en het afkoppelen van gas tegen 2050. Versa Welzijn en HuizenDuurzaam richten zich op het versterken van gemeenschappen door maatschappelijke problemen te signaleren en aan te pakken, sociale cohesie te bevorderen en zet zich in voor energiebesparing. HuizenDuurzaam focust zich daarnaast meer specifiek op het verduurzamen van woningen. De werkwijze (en het beoogde resultaat) van Versa Welzijn en de woningbouwvereniging Alliantie verschillen.

## Casus Huizen – Uitdagingen (2/2)



### Financiering onzeker

- De financiering voor Versa Welzijn is politiek afhankelijk en is voor korte termijn vastgesteld, wat leidt tot onzekerheid en een gebrek aan continuïteit. Ook is welzijnswerk moeilijk meetbaar, wat politieke discussies kan opleveren over de zichtbaarheid en kosten van hun werk.

### Bereiken van lastige groepen

- De FIXbrigade ervaart wisselende respons op hun diensten door fluctuaties in aanmeldingen en beperkte middelen. De uitdaging wordt steeds groter om de groepen te bereiken die niet zelfstandig in beweging komen. Dit geldt zowel voor de FIXbrigade als voor grotere maatregelen waarbij mensen geholpen moeten worden met subsidies. Straatgesprekken en huis-aan-huis bezoeken helpen om moeilijk bereikbare groepen te bereiken, wat het belang van een persoonlijke benadering onderstreept. Dit is een gezamenlijke inspanning. HuizenDuurzaam ondersteunt Versa Welzijn met vrijwilligers en materialen, zoals de flyers, draaiboek en wijkanalyse. De gemeente verzorgt bijvoorbeeld het flyerontwerp.

### Erkennen wat bewoners zelf doen en kunnen doen

- De uitdaging is om mensen in energiearmoede niet alleen te helpen met energiebesparende maatregelen, maar hen ook te erkennen in hetgeen ze zelf al (kunnen) doen. Bijvoorbeeld door ze nog meer middels workshops van meer informatie te voorzien. De Alliantie kan doorgaan met bewoners leren hoe belangrijk het is om te blijven ventileren (juist in goed geïsoleerde woningen) om schimmel te voorkomen en energie zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Energiehulpen van de FIXbrigade kunnen bewoners laten zien hoe zij zelf kleine energiebesparende maatregelen aan kunnen brengen in hun woning. De uitdaging is een systeem te creëren waarin mensen zich gesteund voelen, wat uiteindelijk meer mensen zal motiveren om actief mee te doen.

*“Mensen in energiearmoede zijn vaak al heel efficiënt en zuinig, bijvoorbeeld door kleding te repareren en alleen de ruimtes te verwarmen waar ze zijn.”*

(deelnemer, werksessie Huizen)

## Casus Huizen - Toekomstmogelijkheden



Voortzetten van een integrale aanpak lijkt noodzakelijk om uitdagingen in het fysieke domein vanuit een sociale cohesie te benaderen en toekomstmogelijkheden te benutten:

- Binnen het samenwerkingsverband Huizen zien de gemeente, Versa Welzijn en HuizenDuurzaam verbondenheid als een belangrijke factor om doelen te behalen. Toekomstmogelijkheden in het fysieke domein omvatten het koppelen van concrete energietransitie doelen aan sociale cohesie doelen, zoals projecten als de Straatboer en het NK Tegelwippen. Buurtinitiatieven zoals Klimaatstraten kunnen bewoners stimuleren om samen energie te besparen.
- Er liggen kansen om bewoners te informeren over de ontwikkelingen binnen de energiemarkt, de betekenis van de energietransitie en initiatieven daarin, zoals de aanleg van een warmtenet en het betrekken van bewoners bij initiatieven rondom de energietransitie. Daarbij is de samenwerking op wijkniveau essentieel. Versa Welzijn kan daarbij met haar buurtkennis als welzijnsorganisatie een belangrijke rol spelen in de voorlichting en organisatie van inspraak (wijkvoorlichting) van bewoners over wat de energietransitie voor hen betekent.
- Een open en transparante communicatie tussen de samenwerkende organisaties kan bijdragen aan een verdere verbeterde samenwerking en het bereiken van gezamenlijke doelen. Versa Welzijn en HuizenDuurzaam kunnen op een overstijgend niveau kijken naar ontwikkelingen in de energietransitie, waarbij de behoeften van de bewoners centraal staan. Door de energiefixers en -coaches aan elkaar te koppelen kan nog meer bereikt worden. De fysieke locatie van HuizenDuurzaam kan daarbij uitkomst bieden om bewoners te ontmoeten en onafhankelijk te adviseren en te ondersteunen, bijvoorbeeld in de keuzes waar bewoners voor staan (wel/geen zonnepanelen of warmtepomp, type zonnepanelen) om stijgende energiekosten het hoofd te bieden.

Het NK Tegelwippen is een jaarlijks evenement waarbij inwoners van Nederlandse gemeenten tegels in hun tuinen vervangen door groen. Dit initiatief bevordert klimaatbestendigheid, biodiversiteit en verkoeling tijdens warme dagen. Door samen te werken aan een groenere leefomgeving, versterkt het de band tussen buurtbewoners en maakt het de leefomgeving aantrekkelijker.

## Casus Zutphen - Algemene aanpak (1/2)



De casus Zutphen betreft de samenwerking tussen ZutphenEnergie, Energiebank Zutphen, Gemeente Zutphen, Samen Om | Nieuwe Energie en Ons Huis Apeldoorn. Ook de Werkmakers hebben een duidelijke rol in dit samenwerkingsverband, al is met hen niet in dit onderzoek zelf gesproken.

ZutphenEnergie is een lokale energiemaatschappij. Het doel van Zutphen Energie is het stimuleren van de energietransitie door zowel energieverbruik te verminderen als de energie die wordt geleverd te vergroenen. Ze streven daarnaast naar betrokkenheid van lokale inwoners bij hun projecten. Binnen het domein van energie besparen spreken ze van de volgende kerntaken:

- Het stimuleren van energiebesparing onder inwoners (energiecoaching);
- Het aanbrengen van kleine besparende maatregelen in huishoudens (energiefixing);
- Het financieel ondersteunen van energiearme huishoudens;
- Energie advies door Energie Advies Zutphen (een coöperatie, die nauw samenwerkt met ZutphenEnergie).

ZutphenEnergie heeft een professioneel en gedreven team, dat energieprojecten realiseert en betrokken is bij lokale verduurzamingsprogramma's vanuit de Gemeente, zoals de aanleg van zonnedaken. Zutphen Energie heeft, met ruim 70 actieve vrijwilligers, een sterke community opgebouwd. Samen met enkele betaalde krachten werken zij als energiecoaches en -fixers om bewoners te ondersteunen bij energiebesparing en kleine verduurzamingsmaatregelen. Ze bereiken met name hoger opgeleide inwoners en ouderen. De laatste jaren hebben ze hun activiteiten uitgebreid om ook jongeren, gezinnen, en huurders met lage inkomens en buitenlandse achtergrond te bereiken. Om deze bewoners te bereiken hanteren ze de BOL-aanpak (Buurtgericht, Op het juiste moment, (met een) Lange adem), waarbij ze huis-aan-huis acties uitvoeren met steun van woningcorporatie en maatschappelijke hulpverlening.

## Casus Zutphen - Algemene aanpak (2/2)



ZutphenEnergie streeft naar betrokkenheid van lokale inwoners bij hun projecten en maakt verbinding met de buurt. Een belangrijk onderdeel waarmee betrokkenheid van bewoners wordt gecreëerd is de fysieke winkel van ZutphenEnergie in de stad.

Met de Gemeente Zutphen is sprake van partnerschap dat gebaseerd is op sterk vertrouwen en gelijkwaardige partnerschap, gebaseerd op persoonlijk contact. De Gemeente verstrekt een structurele basis-subsidie en enkele projecten worden vanuit een tijdelijk programma bekostigd. Daarnaast ontvangen ze ledenbijdragen en inkomsten via energieopwekprojecten. **Deze financiële basis stelt hen in staat om hun energiebesparingsprogramma's en groene energieoplossingen te ontwikkelen en uit te voeren.** De Gemeente Zutphen heeft leningen tegen lage rente mogelijk gemaakt voor energieprojecten, wat meer financiële stabiliteit biedt voor ZutphenEnergie/ de Energiebank Zutphen.

ZutphenEnergie en de Energiebank Zutphen werken samen als partnerorganisaties. De Energiebank biedt financiële ondersteuning voor huishoudens met te hoge energierekeningen en voor de aanschaf van energiezuinig witgoed. Energiebank is een organisatie die zich inzet voor het ondersteunen van de energietransitie (bij huishoudens) en op sociaal vlak armoedebestrijding.

Samen Om | Nieuwe Energie is een energieleverancier met een coöperatief karakter voor (kleine, lokale) energiecoöperaties en hun leden. De stroom die opgewekt wordt door zonnepanelen en windparken leveren zij lokaal aan hun klanten. Ze bieden ondersteuning aan ZutphenEnergie door software te ontwikkelen en marketingmateriaal dat kan worden aangepast aan lokale behoeften.

ZutphenEnergie werkt ook samen met de Werkmakers aan klimaatadaptatieprojecten, zoals vergroening en verkoeling in wijken. Daarbij combineren ze sociale en ecologische doelen, zoals het creëren van werkervaringsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## Casus Zutphen - Kracht van de aanpak (1/2)



We zien binnen het samenwerkingsverband Zutphen de volgende factoren die sterke meerwaarde bieden:

Binnen het samenwerkingsverband streven partners hetzelfde doel na. Zowel ZutphenEnergie als de Gemeente Zutphen en Energiebank Zutphen richten zich op het verminderen van energieverbruik en het stimuleren van energiebesparing onder inwoners. Alle partners streven naar het opwekken en leveren van duurzame energie binnen de regio. De samenwerking met SamenOm | Nieuwe Energie draagt bij aan het professionaliseren van de energiecoöperatie. Er wordt ingezet op betaalbare energie voor iedereen, inclusief sociaal kwetsbare groepen, om zo bij te dragen aan armoedebestrijding. Het uiteindelijke doel is om bewoners onafhankelijk te maken van fossiele brandstoffen en een duurzame toekomst te realiseren.

ZutphenEnergie heeft een sterke band met de lokale gemeenschap, waardoor ze inwoners goed weten te bereiken en betrekken bij de projecten rondom de energietransitie. Middels een wijkgerichte aanpak kunnen ze zich inzetten voor collectieve wijkinitiatieven, waarbij ze samenwerken met bewoners, in initiatiefgroepen voor energietransitie en aan projecten om de leefbaarheid te verbeteren. Lokaal opgewekte energie wordt beschikbaar gesteld aan huishoudens in de buurt. ZutphenEnergie heeft een fysieke winkel in de stad, wat de lokale zichtbaarheid en toegankelijkheid voor bewoners vergroot. Contactmomenten in deze winkel, waarmee zowel vertrouwen als betrokkenheid wordt gecreëerd, helpt ZutphenEnergie om de inwoners van Zutphen actief mee te nemen in de energietransitie. Ze adviseren bewoners over verduurzaming van hun woningen en energiebesparing en helpen om over te stappen naar duurzame energiebronnen.

## Casus Zutphen - Kracht van de aanpak (2/2)



- Door samen te werken met verschillende partners en gebruik te maken van diverse financieringsbronnen, kunnen ze hun doelen op een duurzame en financieel stabiele manier bereiken. De belangrijkste inkomstenbronnen van ZutphenEnergie zijn subsidies van de gemeente, zowel algemeen als projectgericht. Daarnaast ontvangen ze bijdragen per lid en genereren ze inkomsten via hun zonneparken en andere energie-opwekprojecten. Deze **financiële basis stelt hen in staat om hun energiebesparingsprogramma's en groene energieoplossingen te ontwikkelen en uit te voeren**. De Energiebank wordt gefinancierd uit verschillende bronnen, waaronder giften en donaties. Zo hebben klanten tijdens de energiecrisis hun overheidsbijdrage vrijwillig afgestaan. De Gemeente Zutphen heeft in haar Treasury-statuut (een financieel beleidsinstrument waarmee gemeenten onder voorwaarden leningen mogen verstrekken voor maatschappelijke doelen) energietransitie als maatschappelijk doel opgenomen. Hierdoor kan ZutphenEnergie en haar partners voor projecten onder gunstige voorwaarden geld lenen van de gemeente voor bijvoorbeeld de realisatie van een zonnepark. Deze diverse financieringsbronnen zorgen ervoor dat er een financiële structurele basis is waarmee ZutphenEnergie en de Energiebank hun projecten kunnen uitvoeren en ze niet alleen afhankelijk zijn van bijdragen vanuit de gemeente.
- De kracht van ZutphenEnergie ligt in hun veelzijdige aanpak, die bestaat uit een combinatie van duurzame energieprojecten zoals energieopwekking, energiebesparing en het leveren van energie. Samen met Werkmakers werken ze aan vergroening en klimaatadaptatie, wat bijdraagt aan een duurzamere leefomgeving. Deze veelzijdige aanpak zorgt ervoor dat ze op verschillende fronten bijdragen aan de energietransitie. Daarnaast zetten ze zich in voor innovaties zoals slimme energienetwerken en warmtenetten. Deze technologieën kunnen bijdragen aan een duurzamere en efficiëntere energievoorziening.

*“We ondersteunen huishoudens in energiearmoede via maatwerkoplossingen.” (Deelnemer, werksessie Zutphen)*



## Casus Zutphen – Uitdagingen (1/2)



ZutphenEnergie, samen met de Energiebank en de Gemeente Zutphen, staat voor een aantal belangrijke uitdagingen voor het succes van hun gezamenlijke inspanningen. Deze uitdagingen zijn niet alleen complex, maar kunnen ook de energietransitie en duurzaamheid in de regio belemmeren. Hieronder worden de belangrijkste uitdagingen uiteengezet waarmee deze partners te maken hebben:

Beperkingen voor continuïteit en schaalvergroting:

Een van de grootste financiële uitdagingen waarmee ZutphenEnergie, de Energiebank en de Gemeente Zutphen worden geconfronteerd, is de onzekerheid op de lange termijn, en het waarborgen van de continuïteit en schaalvergroting van hun projecten door kosten te beheersen. De financiële stabiliteit van ZutphenEnergie en de Energiebank is afhankelijk van diverse financieringsbronnen, zoals subsidies, leningen en bijdragen van leden. Het is essentieel om deze financieringsbronnen op lange termijn te waarborgen om de continuïteit van de projecten te garanderen. Een van de belangrijkste uitdagingen is het bewaken van het kostprijsniveau voor bewoners, vooral voor warmte-energie. ZutphenEnergie streeft ernaar om energie tegen kostprijs of een kostprijs-plusniveau zonder winstoogmerk te leveren, zodat bewoners met een stabiel tarief van warmte en elektriciteit kunnen worden voorzien. Dit is een uitdaging voor een relatief kleine speler als ZutphenEnergie.

Lokaal eigenaarschap:

ZutphenEnergie streeft naar 75% lokaal eigenaarschap, wat betekent dat een groot deel van de energieproductie en -levering in handen van de lokale gemeenschap moet zijn. Dit vereist niet alleen financiële middelen, maar ook vertrouwen van de bewoners in de organisatie.

## Casus Zutphen – Uitdagingen (2/2)



Lastig om kwetsbare doelgroepen te bereiken:

Het bereiken van kwetsbare doelgroepen, zoals mensen met lagere inkomens wonend in slecht geïsoleerde woningen, gaat moeizaam en stelt hoge eisen aan de capaciteit van ZutphenEnergie. Samenwerkingen met sociale partners (bijvoorbeeld kerken en buurthuizen) zijn waardevol om het vertrouwen te winnen bij de bewoners en om moeilijke doelgroepen op een andere manier te bereiken.

Het uitbreiden van de doelgroep:

In Zutphen willen ze ook kleine ondernemers en VvE's bereiken en adviseren over het verduurzamen van de woningen. Daar is een samenwerking met regionale coöperaties voor nodig en met de gemeente om de adressen te ontvangen. Een begin is gemaakt door de samenwerking met andere regionale coöperaties. Middels deze samenwerking in een mkb-project wordt er contact gelegd met kleine mkb'ers om advies te geven hoe ze energie kunnen besparen.

Transformatie naar een professionele organisatie met meer betaalde krachten:

De organisatie leunt sterk op vrijwilligers. Dit was lange tijd voldoende, maar de huidige transitie naar meer grootschalige en complexe projecten, zoals het deelnemen in warmtenetten en het ontwikkelen van lokale energieoplossingen, maakt dit model steeds minder houdbaar. Het vinden en behouden van voldoende en gekwalificeerd personeel vormt hierbij een cruciale uitdaging. Om de continuïteit van hun missie te waarborgen, is het noodzakelijk om de organisatie geleidelijk om te vormen naar een meer professionele structuur met meer betaalde krachten met een dienstverband.

## Casus Zutphen - Toekomstmogelijkheden



Om de toekomstige mogelijkheden te verkennen, is het belangrijk om te begrijpen hoe ZutphenEnergie en haar partners zich willen ontwikkelen en welke rol zij willen spelen in de energietransitie. Daarbij kunnen vanuit het sociale aspect gedragsveranderingen gestimuleerd worden om de energietransitie te versnellen.

- Zutphen Energie zal zich in de toekomst blijven richten op de energietransitie, met een breed scala aan activiteiten en een duidelijke signaleringsfunctie binnen de gemeente, waarbij de focus ligt op een wijkgerichte aanpak waarin bewoners centraal staan. Ze willen daarbij het bewustzijn van bewoners vergroten en hen betrekken bij besluitvorming over de energietransitie.
- In de toekomst wil ZutphenEnergie zich ontwikkelen tot een centrale speler in lokale energieopwekking en -levering. Ze streven naar een volledig lokaal model waarin bewoners niet alleen profiteren van duurzame energie, maar ook meebeslissen over de ontwikkeling en het beheer van projecten, zoals warmtenetten en energiebesparing.
- Het sociale aspect (de wijkgerichte aanpak, kennis van de buurt) helpt om de bewoners te informeren over plannen rondom de energietransitie en om de bewoners erin mee te krijgen. Hoewel ZutphenEnergie niet primair gericht is op het sociale domein, omdat daar al andere gespecialiseerde partners actief zijn, liggen er wel degelijk mogelijkheden voor samenwerking. Zo kan ZutphenEnergie samenwerken met woningbouwcorporaties en sociale makelaars om de leefbaarheid in wijken te verbeteren. Door deze samenwerkingen kunnen ze hun expertise op het gebied van energie inzetten zonder de rol van sociale hulpverlening over te nemen, en tegelijkertijd bijdragen aan een duurzamere en meer betrokken gemeenschap. ZutphenEnergie heeft een beperkte signaleringsfunctie. Complex- en buurtbeheerders van de woningbouwcorporatie dienen als ogen en oren in de wijk.

# Deel 2: toekomstmogelijkheden medewerkers

a. Onderzoeksvragen en aanpak



## Onderzoeksvraag

Deze deelrapportage gaat specifiek in op de toekomstmogelijkheden voor medewerkers. We bouwen in dit rapport voort op inzichten uit het verkennende onderzoek. In het verkennende onderzoek hebben we geconcludeerd dat de toekomst voor de medewerkers enerzijds afhankelijk is van de toekomst van de organisaties waarin ze werken. Een duurzame arbeidsplaats kan alleen worden aangeboden indien er duurzame middelen zijn. Een andere manier om naar de toekomstmogelijkheden voor de medewerkers te kijken is om de functie te zien als opstap naar een baan bij een andere organisatie (zogenaamde ontwikkelpaden). Daarom hebben we in het verkennende onderzoek ook gekeken naar mogelijke aanverwante functies, op basis van de benodigde skills. In het verkennende onderzoek was echter niet – of nauwelijks – met energiehulpen zelf gesproken. Daarom is in het verdiepende vervolgonderzoek een vragenlijst afgenomen onder energiehulpen.

Op basis van deze vragenlijst komen we meer te weten over hoe deze groep zelf kijkt naar hun werk en hun mogelijkheden. In deze deelrapportage beantwoorden we daarom de volgende deelvragen:

- Wat is het profiel van de medewerkers van energiehulporganisaties?
- Wat zijn de leer- en ontwikkelmogelijkheden en welke skills hebben de medewerkers?
- Wat zien medewerkers van energiehulporganisaties als doorstroommogelijkheden?

## Onderzoeksaanpak

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

1. Interviews met energiehulporganisaties en aanverwante organisaties
2. Deskresearch naar functies en gevraagde skills
3. Vragenlijst onderzoek onder medewerkers van energiehulporganisaties

Het resultaat van de eerste twee activiteiten zijn opgenomen in een [tussenrapportage](#).

Deze deelrapportage bevat de resultaten van het vragenlijstonderzoek. Aan dit vervolgonderzoek over de behoefte van medewerkers hebben 82 medewerkers bijgedragen. Deze medewerkers werken verspreid over (minimaal) 38 verschillende organisaties (we weten niet van alle respondenten bij welke organisatie ze werken).

Meer informatie over het vragenlijstonderzoek is opgenomen in de bijlage van deze deelrapportage. Ook de vragenlijst is in de bijlage opgenomen.



# Wat voor functies zijn er binnen energiehulporganisaties?

Dit deelrapport bouwt verder op een eerdere verkenning naar de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers van energiehulporganisaties.

Binnen energiehulporganisaties worden drie uitvoerende functies onderscheiden: energiefixers, energiecoaches en energieadviseurs. Om onderscheid te maken tussen verschillende typen taken zijn daarbij de volgende definities gehanteerd:

- **Energiefixer:** verbetert de woning met kleine en grotere energiebesparende maatregelen, zoals waterzijdig inregelen en het dichteren van kieren en naden. Iemand die wordt ingezet om huishoudens in energiearmoede te ondersteunen bij het verduurzamen van hun woning. Ze worden ook wel klussers of energiehulp genoemd.
- **Energiecoach:** verbetert de woning met kleine energiebesparende maatregelen en geeft de bewoner advies over energiezuinig gedrag. Een persoon die huishoudens voorziet van inzicht in energieverbruik en mogelijkheden voor energiebesparing.
- **Energieadviseur:** adviseert de bewoner over grotere verduurzamingsmaatregelen en informeert over subsidiemogelijkheden en organisaties die maatregelen kunnen uitvoeren.

Geen uniforme functiebenamingen en rollen

- Uit het verkennende onderzoek kwam naar voren dat de inhoudelijke werkzaamheden van een ‘**energiecoach**’ en van ‘**energiefixers**’ in de praktijk per energiehulporganisatie verschillen of gecombineerd worden. Daarbij gebruiken de organisaties geen uniforme termen voor dezelfde functies.

Als overkoepelende term zal in deze vervolgstudie voor de functie van energiecoach en energiefixer worden gesproken over een ‘**energiehulp**’.

# Deel 2: toekomstmogelijkheden medewerkers

b. Samenvatting





## Samenvatting (1/3)

### Achtergrond vragenlijst onderzoek

Deze deelrapportage maakt deel uit van een breder onderzoek naar de toekomst van energiehulporganisaties en hun medewerkers. In deze deelrapportage staat de vraag centraal naar de ontwikkelmogelijkheden van de medewerkers van energiehulporganisaties. In een eerder verkennend onderzoek hebben we op basis van interviews en deskresearch in beeld gebracht welke functies er zijn binnen energiehulporganisaties, welke taken hun medewerkers uitvoeren en welke skills hiervoor nodig zijn. Op basis van gevraagde skills is gekeken naar mogelijke doorstroomfuncties. Vervolgens hebben we een online vragenlijst uitgezet onder medewerkers van energiehulporganisaties. Met behulp van deze vragenlijst geven we antwoord op de vraag wat het profiel is van deze medewerkers: wie zijn zij, wat doen ze en wat motiveert hen dit werk te doen? Daarnaast geven we antwoord op de vraag in hoeverre ze willen en kunnen leren in het werk: hun ontwikkelbehoefte, ontwikkelmogelijkheden en de aanwezige skills. Tenslotte geven we antwoord op de vraag welke door groei- of overstapmogelijkheden zij interessant vinden en of ze daar barrières bij zien.

### Deelvraag 1: **Wat is het profiel van de medewerkers van energiehulporganisaties?**

- De medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld bestaan voornamelijk uit vrijwilligers (n=44), waarvan 9 op de 10 minder dan 12 uur per week werken. Daarnaast zijn er 'loondienst' werknemers met een vast of flexibel arbeidscontract (totaal 32, waarvan met name een flexibel contract) en een kleine groep zzp'ers (6), die meer dan 12 uur per week werken. De respondenten zijn overwegend ouder: 7 van de 10 zijn ouder dan 55 jaar. Er zijn onder de respondenten geen jongeren onder de 26 jaar. Het zijn voornamelijk mannen met een hoog opleidingsniveau.
- De meerderheid van de respondenten verbetert woningen met kleine energiebesparende maatregelen, vooral 'loondienst' werknemers (91%) en zzp'ers (83%) vergeleken met vrijwilligers (52%). Grote energiebesparende maatregelen worden beperkt uitgevoerd. Bijna alle respondenten in de drie groepen geven bewoners vaak tips en adviseren hen over energiezuinig gedrag. 'Loondienst' werknemers en zzp'ers signaleren en verwijzen problemen vaker door (bijna 100%) dan vrijwilligers (39%).
- De respondenten zijn zeer tevreden met hun werk en zien dit werk vooral als een manier om een maatschappelijke bijdrage te leveren. Alle groepen willen het werk langdurig blijven doen. Slechts een kleine groep ziet het als een tijdelijke inkomstenbron.
- Bijna een kwart ziet het als een opstapje naar een andere baan. Daar zijn logischerwijs meer 'loondienst' medewerkers dan de vrijwilligers het over eens.

## Samenvatting (2/3)

Deelvraag 2: Wat zijn de leer- en ontwikkelmogelijkheden en welke skills hebben de medewerkers?

- Alle groepen energiehulp zijn gemotiveerd om te leren, met **100% van de werknemers en zzp'ers en 84% van de vrijwilligers**. De meerderheid vindt dat ze voldoende leermogelijkheden hebben in het werk en vindt dat ze voldoende kennis en vaardigheden hebben om hun werk goed uit te voeren.
- Als het gaat om doorgroeimogelijkheden is er onderscheid tussen vrijwilligers en werknemers, waarbij vrijwilligers minder mogelijkheden zien om door te groeien binnen of buiten de organisatie. **Zeker de helft van de 'loondienst'** medewerkers gelooft in (zeer) sterke mate dat ze met hetgeen ze leren in hun werk, kunnen doorgroeien naar een functie buiten hun huidige organisatie.
- Respondenten voelen zich in sterke mate bekwaam om hun werk als energiehulp uit te voeren.
- Ze beschikken over voldoende communicatieve vaardigheden om bewoners te informeren en te begeleiden. Vrijwilligers zijn voornamelijk actief als energiecoaches. Een groot deel van de vrijwilligers kan sociale problemen herkennen. Of is dit aan het leren. Ook een groot deel kan problemen doorzetten naar de juiste personen. In het algemeen lijken vanuit het verkennende onderzoek echter minder energiehulporganisaties actief op het sociaal domein. Indien dit wel gebeurt zijn het vaker lokale organisaties met goede contacten in de buurt en/of met een wijkgerichte aanpak. Toch kan aansluiting op het sociale domein best overeenkomen met de vaardigheden van de meerderheid van de respondenten.
- Bijna alle respondenten kunnen kleine energiebesparende maatregelen uitvoeren. Voor vrijwilligers is het vaker niet van toepassing, wat verklaard kan worden uit het eerdere inzicht dat dit niet onder het takenpakket valt van de meeste vrijwilligers. Uitvoeren van vergaande energiebesparende maatregelen is voor bijna de helft van de respondenten niet van toepassing. Dit bevestigt dat grote besparende maatregelen zelden worden uitgevoerd.

## Samenvatting (3/3)

### Deelvraag 3: **Wat zien medewerkers van energiehulporganisaties als doorstroommogelijkheden?**

- In het verkennende onderzoek zijn drie categorieën doorstroomberoepen voor energiehulpen geïdentificeerd:
  - Techniek-gerelateerde beroepen,
  - adviesberoepen in de duurzaamheidssector, en
  - beroepen in het sociaal-maatschappelijk domein.

Energiehulpen doen ervaring op met basiskluswerkzaamheden en klantgericht communiceren. De technische basis skills die ze zich daarbij eigen hebben gemaakt kunnen een opstap vormen naar technische beroepen. Op basis van de antwoorden op de vragenlijst zien we geen tot weinig interesse in doorstroom naar technische functies. Dit gebrek aan interesse sluit aan bij het (weinig technische) takenpakket van de meeste respondenten (voornamelijk bewonersadvies en kleine maatregelen). Dit betekent overigens niet dat er geen mogelijkheden zijn voor doorstroom. In deelrapportage 1 geven we aan dat hiervoor wel nauwe samenwerking met het technische bedrijfsleven nodig is.

Wel lijkt er bij de respondenten wat interesse te zijn in doorstroom naar de duurzaamheidssector (denk aan adviseur duurzaamheid en woonconsulent). De kennis over de energietransitie kan de doorstroom van energiehulpen naar duurzaamheidsberoepen bevorderen.

Over doorstroom naar beroepen in het sociaal-maatschappelijk domein, dat aansluit bij het leveren van een maatschappelijke bijdrage, is men neutraal.

# Deel 2: toekomstmogelijkheden medewerkers

c. Profiel van de medewerkers



## Wie zijn de medewerkers?

- Een belangrijk aspect van het profiel betreft de arbeidsrelatie:
  - De grootste groep respondenten is vrijwilliger (44).
  - De tweede groep respondenten betreft werknemers die met een vast (8) of flexibel (24) arbeidscontract verbonden zijn aan de energiehulporganisatie (totaal 32 respondenten). We noemen deze groep kortweg werknemers.
  - **Daarnaast is er een kleine groep zzp'ers (6 respondenten).**
- De vrijwilligers werken voornamelijk minder dan 12 uur per week, terwijl **de werknemers en de zzp'ers meer dan 12 uur per week werken.**
- Kijken we verder naar persoonskenmerken dan valt het volgende op:
  - De leeftijd van de respondenten is behoorlijk hoog. Dat geldt voor alle drie de groepen energiehulpen. Er zitten geen jongeren (onder de 26 jaar) onder de respondenten.
  - Mannen zijn in de overgrote meerderheid. Ook dat geldt voor alle drie de groepen.
  - Het gemiddelde opleidingsniveau van de respondenten is hoog.
- Er zijn geen representatieve data beschikbaar over de verhouding tussen de verschillende typen medewerkers, waardoor we niet kunnen aangeven of bepaalde groepen onder- of oververtegenwoordigd zijn in dit onderzoek. Het beeld dat hierboven geschetst wordt lijkt echter overeen te komen met wat de energiehulporganisaties in de interviews hebben aangegeven. Wel hebben we het idee dat er groepen medewerkers niet bereikt zijn met de vragenlijst. Zo heeft bijvoorbeeld niemand ingevuld stagiair te zijn.
- We zullen daarom – ondanks de kleine aantallen - steeds onderscheid **maken tussen vrijwilligers, medewerkers met een arbeidscontract en zzp'ers.**

Kenmerken van de respondenten				
	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32, waarvan 24 tijdelijke en 8 vaste contracten)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
<b>Arbeidsduur</b>				
< 12 uur per week	49%	0%	91%	0%
12-34 uur per week	43%	81%	9%	83%
> 34 uur per week	9%	19%	0%	17%
<b>Leeftijdscategorie</b>				
< 25 jaar	0%	0%	0%	0%
26 – 35 jaar	9%	13%	4%	16%
36 – 45 jaar	9%	13%	4%	17%
46 - 55 jaar	12%	13%	11%	17%
56 – 65 jaar	37%	58%	23%	50%
> 65 jaar	33%	3%	59%	0%
<b>Geslacht (n = 81)</b>				
Man	86%	81%	91%	80%
Vrouw	14%	19%	9%	20%
<b>Opleidingsniveau</b>				
Basisschool, vmbo, mbo niveau 1/2	7%	13%	5%	0%
Havo, vwo	6%	13%	2%	0%
Mbo niveau 3-4	20%	16%	18%	50%
Hbo, wo	67%	58%	75%	50%

## Welke taken voeren zij uit?

Respondenten is gevraagd uit welke taken hun werk bestaat. Daarbij is gebruikgemaakt van de taakomschrijvingen die uit het verkennende onderzoek naar voren waren gekomen. De respondenten konden meerdere taken selecteren.

Op basis van de antwoorden kunnen we het volgende concluderen:

- Het verbeteren van woningen met kleine energiebesparende maatregelen werd door de meerderheid van alle drie de groepen gedaan. Het behoort wel **aanzienlijk vaker tot het takenpakket van werknemers (91%) en zzp'ers (83%)**, dan van vrijwilligers (52%). Het toepassen van grote energiebesparende maatregelen wordt door alle drie de groepen maar beperkt gedaan.
- Een ruime meerderheid van de respondenten geeft bewoners tevens tips (bv. hoe ze een tochtstrip plakken). Op dit vlak zit weinig verschil tussen de drie groepen. In alle drie categorieën is adviseren over energiezuinig gedrag een veelvoorkomende taak.
- Het signaleren en doorverwijzen van bewoners naar instanties wordt door ongeveer de helft van de respondenten uitgevoerd. Er is een duidelijk verschil **tussen werknemers en zzp'ers enerzijds en vrijwilligers anderzijds. Bijna alle werknemers en zzp'ers geven aan dat dit tot hun takenpakket behoort, terwijl dit bij vrijwilligers slechts 39% betreft.** Dit kan te maken hebben met het feit dat vrijwilligers minder uur per week werkzaam zijn en minder contact hebben met overige instanties.

### Vraag: Uit welke taken bestaat uw werk?

	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
Ik verbeter woningen met kleine energiebesparende maatregelen, bijvoorbeeld het dichten van kieren en naden of het aanbrengen van ledlampen.	70%	91%	52%	83%
Ik pas grotere energiebesparende maatregelen toe, zoals waterzijdig inregelen.	11%	16%	5%	33%
Ik geef bewoners tips, bijvoorbeeld hoe ze een tochtstrip plakken.	63%	69%	61%	50%
Ik geef bewoners advies en ondersteuning over hoe ze hun gedrag kunnen aanpassen om zuiniger met energie om te gaan.	93%	91%	93%	100%
Ik signaleer sociale problemen bij bewoners en verwijs ze indien nodig door naar de juiste instanties.	49%	88%	39%	67%

## Wat motiveert hen?

We hebben de respondenten een aantal vragen gesteld over hun motivatie om dit werk te doen. Uit de antwoorden valt het volgende op:

- Vrijwilligers willen vooral een maatschappelijke bijdrage leveren.
- Ook de meeste werknemers en alle zzp-ers geven aan dat ze het werk zien als een manier om een maatschappelijke bijdrage te leveren.
- Alle groepen willen dit werk voor een langere periode blijven doen.
- Slechts een kleine groep ziet het werk puur als een (tijdelijke) inkomstenbron: negen werknemers en twee zzp'ers zijn het hier (enigszins) mee eens.
- Bijna alle respondenten zijn tevreden over hun werk.
- Veertien respondenten zien dit werk als een opstapje naar een andere baan: drie vrijwilligers en elf werknemers zijn het hier (enigszins) mee eens.

### Vraag: Wat is uw mening over de onderstaande stellingen?

	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
Voor mij is dit werk puur een (tijdelijke) inkomstenbron	(n=61)	(n=30)	(n=25)	(n=6)
Helemaal/een beetje oneens	75%	63%	92%	67%
Neutraal	5%	7%	4%	0%
Helemaal/ een beetje eens	20%	30%	4%	33%
Ik zie dit werk als een manier om een maatschappelijke bijdrage te leveren	(n=82)	(n=32)	(n=44)	(n=6)
Helemaal/een beetje oneens	0%	0%	0%	0%
Neutraal	2%	3%	2%	0%
Helemaal/ een beetje eens	98%	97%	98%	100%
Voor mij is dit werk een opstapje naar een andere baan	(n=64)	(n=30)	(n=28)	(n=6)
Helemaal/een beetje oneens	56%	33%	82%	50%
Neutraal	22%	30%	7%	50%
Helemaal/ een beetje eens	22%	37%	11%	0%
Ik wil dit werk langer blijven doen	(n=81)	(n=32)	(n=43)	(n=6)
Helemaal/een beetje oneens	5%	9%	2%	0%
Neutraal	16%	13%	21%	0%
helemaal/ een beetje eens	79%	78%	77%	100%
Ik ben tevreden over het werk dat ik doe	(n=81)	(n=32)	(n=44)	(n=5)
Helemaal niet	1%	0%	2%	0%
In geringe/enige mate	15%	13%	18%	0%
In (zeer) sterke mate	84%	88%	80%	100%

\* Per vraag kan de 'n' lager zijn dan de totale 'n', aangezien respondenten die 'weet ik niet' hebben geantwoord niet zijn meegenomen.

# Deel 2: toekomstmogelijkheden medewerkers

d. Leer- en ontwikkelmogelijkheden en  
(gevraagde en aanwezige) skills van  
medewerkers





## Leer- en ontwikkelmogelijkheden (1/2)

We hebben respondenten verschillende vragen gesteld over de huidige leer- en ontwikkelmogelijkheden in hun werk.

- Alle drie de groepen zijn buitengewoon gemotiveerd om nieuwe dingen te leren. Het gaat om 100% van de werknemers en **zzp'ers** en om 84% van de vrijwilligers.
- Alle drie de groepen geven in meerderheid aan dat ze in (zeer) sterke mate de mogelijkheid hebben om nieuwe dingen te leren en dat ze leren van de taken die ze uitvoeren.
- Bij de vrijwilligers is de groep relatief iets kleiner die aangeeft te leren in het werk, maar het gaat nog steeds om een meerderheid.

We kunnen dus concluderen dat energiehulpverleners niet alleen gemotiveerd en tevreden zijn met hun werk, maar ook van mening zijn dat ze leermogelijkheden hebben.

### Vraag: Wat is uw mening over de onderstaande stellingen?

	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
<b>Ik heb de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren</b>				
Helemaal niet	0%	0%	0%	0%
In geringe/enige mate	35%	34%	41%	0%
In (zeer) sterke mate	65%	66%	59%	100%
<b>Ik ben gemotiveerd om nieuwe dingen te leren</b>				
Helemaal niet	0%	0%	0%	0%
In geringe/enige mate	8%	0%	16%	0%
In (zeer) sterke mate	92%	100%	84%	100%
<b>Ik leer van de taken die ik doe</b>				
Helemaal niet	1%	3%	0%	0%
In geringe/enige mate	22%	9%	34%	0%
In (zeer) sterke mate	77%	88%	66%	100%

## Leer- en ontwikkelmogelijkheden (2/2)

We hebben de respondenten tevens gevraagd naar de mogelijkheden om door te groeien binnen of buiten de organisatie waar ze werken.

- In de mate waarin respondenten het gevoel hebben door te kunnen groeien binnen de eigen organisatie, is een verschil zichtbaar tussen de groep werknemers en de groep vrijwilligers. De werknemers hebben het gevoel dat de vaardigheden die ze opdoen hen in staat stellen om binnen hun eigen (energiehulp)organisatie door te groeien. Bij de vrijwilligers is dit gevoel minder aanwezig. Hiervan geeft ongeveer een derde aan niet door te kunnen groeien.
- Hetzelfde patroon is zichtbaar als het doorgroeien buiten de organisatie betreft. Voornamelijk werknemers hebben het idee door te kunnen groeien naar buiten de eigen organisatie met wat ze in hun werk als energiehulp leren.
- Eerder zagen we al dat slechts 14 respondenten dit werk zien als opstap naar een andere baan. Ook daar waren dat voornamelijk werknemers.
- De groep **zpz'ers** is zo klein dat we hier geen conclusies aan kunnen verbinden.

### Vraag: Wat is uw mening over de onderstaande stellingen?

	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zpz'ers (n=6)
Ik heb het gevoel dat ik met wat ik leer kan doorgroeien binnen de organisatie waar ik nu werk	(n=73)	(n=31)	(n=37)	(n=5)
Helemaal niet	20%	6%	35%	0%
In geringe/enige mate	47%	54%	38%	60%
In (zeer) sterke mate	33%	40%	27%	40%
Ik heb het gevoel dat ik met wat ik leer kan doorgroeien buiten de organisatie waar ik nu werk	(n=69)	(n=31)	(n=35)	(n=3)
Helemaal niet	25%	6%	43%	0%
In geringe/enige mate	33%	38%	28%	33%
In (zeer) sterke mate	32%	56%	29%	67%

\* Per vraag kan de 'n' lager zijn dan de totale 'n', aangezien respondenten die 'weet ik niet' hebben geantwoord niet zijn meegenomen.

## Gevraagde skills

In het verkennende onderzoek hebben we in kaart gebracht welke skills energiehulpverleners nodig hebben. Zowel energiecoaches als -fixers dienen in theorie een aantal basisvaardigheden te hebben, waarnaast energiecoaches idealiter nog op het sociale vlak een aantal extra skills hebben 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
	Goed werknemerschap vertonen	Sociale vaardigheden	Wegnemen van eenzaamheid en schaamte
			Omgaan met agressief gedrag
		Overige vaardigheden	<b>Samenwerken met collega's</b>
Klantgericht zijn			
Basis energiebesparende maatregelen aanbrenge	Basis technische vaardigheden	Op tijd komen	
		Persoonlijke gegevens van klanten registreren	
	Overige vaardigheden	Netjes achterlaten van de locatie	
		Isolatiemateriaal aanbrenge	
Energiefixer	Goed werknemerschap vertonen	Sociale vaardigheden	Beoordelen ventilator
			Klantgericht zijn
	Basis energiebesparende maatregelen	Basis technische vaardigheden	Op tijd komen
			Persoonlijke gegevens van klanten registreren
			Netjes achterlaten van de locatie
	Verregaandere energiebesparende maatregelen aanbrenge	Overige vaardigheden	Gebruiken van gereedschap
			Isolatiemateriaal aanbrenge
		Extra technische vaardigheden	Opruimen van gereedschap
		Veilig werken	
		Ventilatieboxen inspecteren	
		Waterzijdig inregelen cv installatie en warmtepompen	

## Aanwezige skills

### Algemene Kennis en vaardigheden

In het vragenlijstonderzoek is aan de respondenten gevraagd of ze vinden dat ze genoeg kennis en vaardigheden hebben om hun (huidige) werk uit te voeren.

- De respondenten gaven aan in (zeer) sterke mate het gevoel te hebben dat ze genoeg kennis en vaardigheden hebben om hun werk als energiehulp uit te voeren.

Daarnaast is aan de respondenten gevraagd over welke specifieke vaardigheden ze beschikken. Deze vaardigheden zijn ontleend aan de taakomschrijvingen van de verschillende functies en de op de vorige pagina genoemde skills. De antwoorden uit de vragenlijst staan hiernaast en op de volgende twee pagina's weergegeven.

### Informatie geven aan bewoners

- De respondenten gaven aan dat ze over voldoende communicatieve vaardigheden beschikken om informatie te geven aan bewoners (kan ik en kan ik andere leren). Het gaat dan zowel over algemene gesprekstechnieken als over informatie geven over besparende maatregelen en het besef over het milieu overdragen en aanmoedigen.

### Vraag: Wat is uw mening over de onderstaande stellingen?

	Totaal (n=81)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=43)	Zzp'ers (n=6)
Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om mijn werk goed uit te voeren				
Helemaal niet	0%	0%	0%	0%
In geringe/enige mate	10%	6%	11%	17%
In (zeer) sterke mate	90%	94%	89%	83%

\* Per type medewerker kan de 'n' lager zijn dan de totale 'n', aangezien respondenten die 'weet ik niet' hebben geantwoord niet zijn meegenomen.

### Geef per vaardigheid aan of u het kan, aan het leren bent of het zo goed beheerst dat u het ook aan andere kan leren

	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
Informatie geven aan bewoners				
Informatie geven over besparende maatregelen	(n=81)	(n=31)	(n=44)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	1%	3%	0%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	99%	97%	100%	100%
Gesprekstechnieken om met bewoners te praten	(n=79)	(n=32)	(n=41)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	5%	6%	2%	17%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	95%	94%	98%	83%
Besef over het milieu overbrengen en aanmoedigen	(n=81)	(n=31)	(n=44)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	3%	6%	0%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	97%	94%	100%	100%

\* Per vraag kan de 'n' lager zijn dan de totale 'n', aangezien respondenten die 'niet van toepassing in mijn werk' hebben geantwoord niet zijn meegenomen.

## Aanwezige skills

### Algemene vaardigheden

- De respondenten gaven bijna unaniem aan over algemene vaardigheden te beschikken, zoals samenwerken, op tijd komen en netjes werken.
- Een deel van de vrijwilligers heeft bij 'netjes achterlaten van de locatie' niet van toepassing aangegeven, wat erop kan wijzen dat zij vooral als energiecoach werken en geen taken verrichten waarbij materiaal wordt meegenomen (of achtergelaten).

Geef per vaardigheid aan of u het kan, aan het leren bent of het zo goed beheerst dat u het ook aan andere kan leren

Algemene vaardigheden	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
<b>Samenwerken met collega's</b>	(n=79)	(n=32)	(n=41)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	1%	0%	2%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	99%	100%	98%	100%
<b>Op tijd komen</b>	(n=80)	(n=32)	(n=42)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	1%	3%	0%	0%
Ben ik aan het leren	1%	3%	0%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	98%	94%	100%	100%
<b>Persoonlijke gegevens van bewoners registreren</b>	(n=77)	(n=32)	(n=39)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	1%	0%	3%	0%
Ben ik aan het leren	0%	0%	0%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	99%	100%	97%	100%
<b>Netjes achterlaten van de locatie</b>	(n=66)	(n=32)	(n=28)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	0%	0%	0%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	100%	100%	100%	100%

\* Per vraag kan de 'n' lager zijn dan de totale 'n', aangezien respondenten die 'niet van toepassing in mijn werk' hebben geantwoord niet zijn meegenomen.

### Omgaan met bewoners

- De meeste respondenten gaven aan dat ze ook over de vaardigheden beschikken die nodig zijn voor het begeleiden van bewoners.
- Een groot deel van de vrijwilligers kan sociale problemen herkennen. Of is dit aan het leren. Daarnaast vindt de helft van de vrijwilligers dat ze bekwaam zijn in het omgaan met agressief gedrag. Ook heeft een deel van hen bij deze vraag 'niet van toepassing in mijn werk' opgegeven.

Geef per vaardigheid aan of u het kan, aan het leren bent of het zo goed beheerst dat u het ook aan andere kan leren

Begeleiden van bewoners	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
<b>Inleven in een ander</b>	(n=81)	(n=32)	(n=43)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	5%	0%	7%	17%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	95%	100%	93%	83%
<b>Sociale problemen herkennen</b>	(n=77)	(n=32)	(n=39)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	3%	0%	5%	0%
Ben ik aan het leren	21%	13%	28%	34%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	76%	87%	67%	66%
<b>Problemen doorzetten naar de juiste instanties</b>	(n=81)	(n=31)	(n=44)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	7%	0%	11%	17%
Ben ik aan het leren	18%	20%	19%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	75%	80%	70%	83%
<b>Omgaan met agressief gedrag</b>	(n=58)	(n=28)	(n=24)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	19%	7%	29%	33%
Ben ik aan het leren	12%	7%	21%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	68%	86%	50%	67%

## Aanwezige skills

### Basis energiebesparende maatregelen aanbrengen

- Bijna alle respondenten die reageerden op de stellingen over kleine besparende maatregelen gaven aan dat ze deze kunnen uitvoeren. Wat echter opviel, is dat de vrijwilligers er vaker voor kozen om geen antwoord te geven bij deze stellingen. Respectievelijk veertien respondenten gaven aan dat **'het aanbrengen van kleine besparende maatregelen'** niet van toepassing is in hun werk en zestien respondenten gaven dat aan bij **'veilig werken'**. Ook dit laat zien dat deze respondenten met name adviserende en informerende taken hebben en geen taken waarbij met gereedschap wordt gewerkt.

### Verregaandere energiebesparende maatregelen aanbrengen

- Bij de vragen over de verregaandere energiebesparende maatregelen is dit nog beter zichtbaar: bijna de helft van de respondenten geeft aan dat dit niet van toepassing is in hun werk. Bij het deel dat de stelling wel beantwoordde, gaf tachtig procent aan niet over deze vaardigheden te beschikken. Dit sluit aan bij het beeld dat eerder uit de omschrijving van de taken naar voren kwam: de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld voeren nauwelijks grote besparende maatregelen uit.

Geef per vaardigheid aan of u het kan, aan het leren bent of het zo goed beheerst dat u het ook aan andere kan leren

Basis energiebesparende maatregelen aanbrengen	Totaal (n=82)	Werknemers (n=32)	Vrijwilligers (n=44)	Zzp'ers (n=6)
Kleine besparende maatregelen aanbrengen	(n=67)	(n=31)	(n=30)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	0%	0%	0%	0%
Ben ik aan het leren	1%	0%	2%	17%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	99%	100%	98%	83%
Veilig werken (persoonlijke veiligheid en veilig gebruik van gereedschap)	(n=64)	(n=30)	(n=28)	(n=6)
Kan ik (nog) niet	1%	3%	0%	0%
Ben ik aan het leren	1%	3%	0%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	98%	94%	100%	100%
Verregaandere energiebesparende maatregelen aanbrengen				
Ventilatieboxen inspecteren	(n=43)	(n=21)	(n=17)	(n=5)
Kan ik (nog) niet	67%	67%	70%	60%
Ben ik aan het leren	5%	5%	6%	0%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	28%	28%	24%	40%
Waterzijdig inregelen cv installatie en warmtepompen	(n=43)	(n=20)	(n=18)	(n=5)
Kan ik (nog) niet	76%	80%	78%	60%
Ben ik aan het leren	12%	5%	10%	40%
Dit kan ik (en kan ik anderen leren)	12%	15%	12%	0%

\* Per vraag kan de 'n' lager zijn dan de totale 'n', aangezien respondenten die 'niet van toepassing in mijn werk' hebben geantwoord niet zijn meegenomen.

# Deel 2: toekomstmogelijkheden medewerkers

c. Doorstroommogelijkheden  
medewerkers



## Het concept ontwikkelpaden

*'Ontwikkelpaden bieden inzicht en overzicht in loopbaanmogelijkheden en bijbehorende opleidingsopties om de volgende stap in functie of opleiding te stimuleren.'*

Dit deel van onze deelrapportage sluit aan bij de gedachte dat een overstap tussen banen of functies vereenvoudigd kan worden als er meer inzicht is in de gevraagde skills van verschillende functies. Een overstap zou dan op basis van matchende skills mogelijk moeten worden. Bij ontwikkelpaden is de gedachte dat werkenden stapsgewijs kunnen doorgroeien in en naar andere functies.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ontwikkelt momenteel samen met partners een aantal sectorale ontwikkelpaden. Het idee hierachter is dat het voor werkgevers en werkzoekenden niet altijd gemakkelijk is om elkaar te vinden. Dit komt deels doordat het onderwijs niet altijd goed aansluit op de arbeidsmarkt en omdat overstappen naar een andere sector vaak lastig is. Hierdoor weten mensen niet altijd hoe ze een nieuwe baan kunnen vinden of zich verder kunnen ontwikkelen (Rijksoverheid, 2025).

Een van de ontwikkelpaden betreft de functie van energiefixer en -coach en de mogelijke doorstroom naar de techniek, bouw en energie. In het Ontwikkelpad energiehulp wordt inzichtelijk gemaakt :

- hoe mensen kunnen instromen als energiefixer of energiecoach,
- welke ontwikkelmogelijkheden er zijn, en
- welke doorstroommogelijkheden er bestaan naar functies binnen de sectoren techniek, bouw en energie.

Het ontwikkelpad energiehulp is onderdeel van de ontwikkelpaden techniek, bouw en energie. Meer informatie: <https://aanvalsplantechiek.nl/de-ontwikkelpaden-in-de-techniek/> en op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hervormingen-arbeidsmarkt/meer-geschikt-personeel-en-blijven-ontwikkelen-tijdens-werk>



In dit onderzoek heeft TNO breder gekeken naar mogelijke ontwikkelrichtingen voor energiehulpen dan alleen binnen de technische sector.



## Verkenning doorstroomberoepen

In het verkennende onderzoek identificeerden we - op basis van interviews met energiehulporganisaties en aanverwante organisaties, taakomschrijvingen en benodigde skills en op basis van deskresearch - naast beroepen in de techniek ook mogelijke doorstroomberoepen in de duurzaamheidssector en het sociaal-maatschappelijk domein. In de tussenrapportage staat uitgebreid verwoord welke skills hiervoor nodig zijn.

We hebben in het verkennende onderzoek voor de mogelijke doorstroomberoepen van energiehulpen de volgende drie groepen geïdentificeerd:

### 1. Techniek gerelateerde beroepen:

- Energiehulpen doen tijdens hun werkzaamheden bij mensen thuis ervaring op met basiskluswerkzaamheden en klantgericht communiceren. Deze ervaringen kunnen leiden tot doorstroom naar diverse technische beroepen, zoals isolatiemonteur, isoleerder of complexbeheerder .

### 2. Beroepen in het sociaal-maatschappelijke domein:

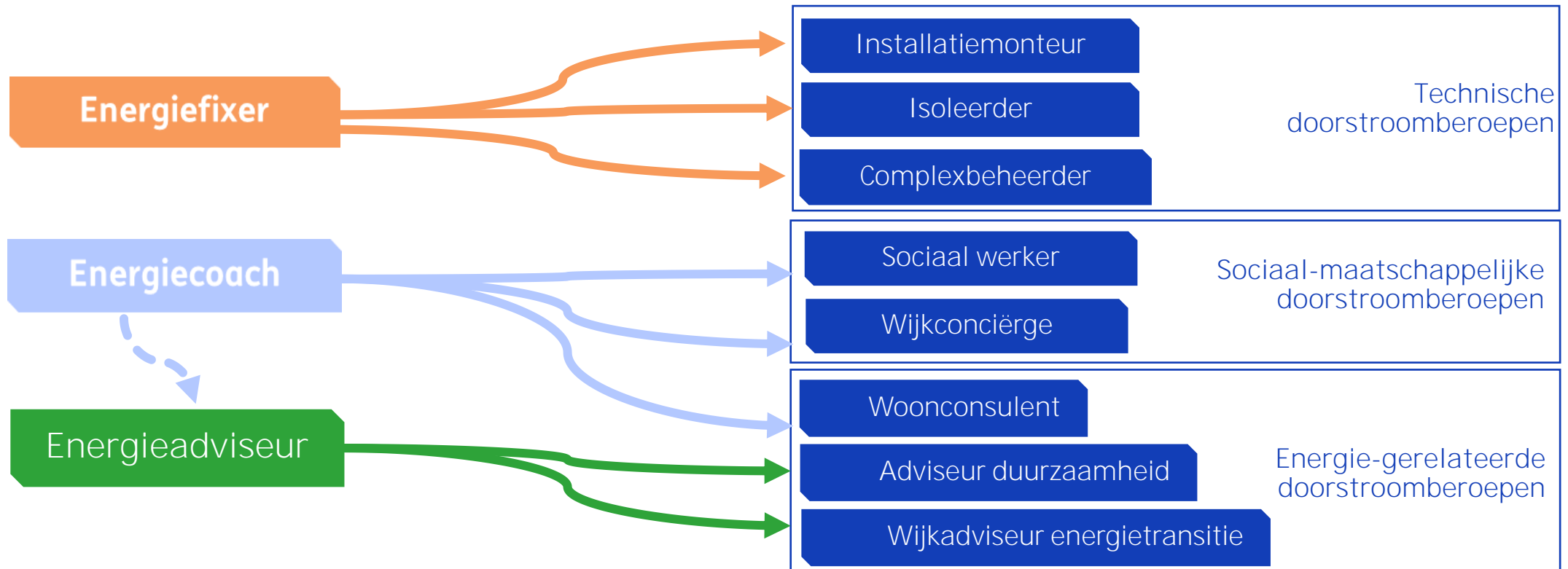
- Energiehulpen komen tijdens hun werk vaak in aanraking met sociaal-maatschappelijke problematiek onder kwetsbare groepen. Dit kan hun interesse wekken om zich verder te ontwikkelen in beroepen waar basiskennis over deze problematiek van belang is, zoals dat van sociaal werker of wijkconciërge. In deze beroepen kunnen zij hun signaleringsfunctie verder uitbouwen.

### 3. Beroepen in de duurzaamheidssector:

- Tijdens hun werk voor energiehulporganisaties verwerven energiehulpen kennis en kunde over de energietransitie. Deze expertise kan de doorstroom naar andere beroepen binnen de duurzaamheidssector bevorderen, zoals de functie van woonconsulent, adviseur duurzaamheid of wijkadviseur energietransitie.

## Visualisering van de potentiële doorstroomberoepen

Onderstaande figuur geeft een visualisatie van mogelijke doorstroompaden op basis van matchende skills profielen. Vanuit de drie functies wijzen de pijlen naar de bijpassende potentiële doorstroomberoepen. Vervolgens bespreken we op de volgende slides wat de respondenten van de vragenlijst hiervan vinden.



## Interesse in doorstroomberoepen onder de respondenten

- Alleen aan de respondenten die hebben aangegeven dit werk als opstap te zien naar ander werk zijn een aantal mogelijke doorstroomberoepen voorgelegd. Het gaat dus in totaal slechts om 14 respondenten (11 werknemers en 3 vrijwilligers). Omdat het om een te kleine groep gaat splitsen we de groep niet verder uit naar profielen en kunnen we ook geen relatie leggen tussen de interesse van de verschillende medewerkers en de aanwezige huidige skills.
- Overigens was er een aanzienlijke groep medewerkers die dit werk langer wil blijven doen (64 respondenten) en een groep die (in (zeer) sterke mate) groeimogelijkheden zien binnen de eigen organisatie (24 respondenten). Zij zullen dus niet direct nadenken over een volgende stap buiten de eigen organisatie of een overstap naar een ander beroep. De groep energiehulpverleners die geïnteresseerd zouden kunnen zijn in een ontwikkelpad kan in de praktijk dus groter worden, zodra zij hiermee in aanraking komen en/of de mogelijkheid wordt geboden.
- We hebben de betreffende 14 respondenten gevraagd in hoeverre ze interesse hebben om vanuit dit werk een stap te maken naar de volgende categorieën beroepen:
  - Technische beroepen: installatiemonteur, elektromonteur, isoleerder, complexbeheerder, timmerman, glaszetter.
  - Adviesberoepen in de duurzaamheidssector: wijkadviseur energietransitie, adviseur duurzaamheid, energie-/EPA-adviseur, woonconsulent.
  - Een beroep in het sociaal-maatschappelijk domein: sociaal werker, wijkconciërge.
- Onderstaande tabel laat zien in hoeverre de respondenten geen interesse tot veel interesse hebben. De respondenten vulden op een schuifbalk in hoeveel interesse ze hebben in verschillende beroepen, waar meer naar links (1.0) ‘geen interesse’ en helemaal naar rechts (5.0) ‘veel interesse’ betekende.

In hoeverre heeft u interesse om vanuit dit werk een stap te maken naar de volgende beroepen? (n=14)			
	Gemiddelde	Minimale waarde	Maximale waarde
Technische beroepen	1.8	1.0	5.0
Installatiemonteur	1.6	1.0	4.0
Elektromonteur	1.7	1.0	4.0
Isoleerder	2.1	1.0	5.0
Complexbeheerder	2.4	1.0	5.0
Timmerman	1.8	1.0	4.0
Glaszetter	1.1	1.0	2.0
Adviesberoepen in de duurzaamheidssector		1.0	5.0
Wijkadviseur energietransitie	2.9	1.0	5.0
Adviseur duurzaamheid	3.4	1.0	5.0
Energie-/EPA-adviseur	2.9	1.0	5.0
Woonconsulent	3.5	2.0	5.0
Beroepen in het sociaal-maatschappelijke domein			
Sociaal werker	2.6	1.0	5.0
Wijkconciërge	2.7	1.0	5.0

### Interesse in doorstroomberoepen

- Kijkend naar de groep met interesse (gemiddelde score of mediaan hoger dan 2,5) zien we dat interesse in doorstroom naar technische beroepen gering is en dat de respondenten meer geïnteresseerd zijn in adviesberoepen in de duurzaamheidssector. Over doorstroom naar beroepen in het sociaal-maatschappelijk domein is men relatief neutraal.
- Van de technische beroepen ziet men iets meer in complexbeheerder dan in de overige beroepen. Van de adviesberoepen in de duurzaamheidssector scoren met name adviseur duurzaamheid en woonconsulent hoog. Dit sluit aan bij het profiel van de respondenten (voornamelijk theoretisch geschoold) in deze vragenlijst.

## Vertrouwen in een overstap

- We hebben deze groep tevens gevraagd of ze vertrouwen hebben in een overstap naar een ander beroep. Daarbij hebben we onderscheid gemaakt tussen de vraag of ze aan genoeg informatie denken te kunnen komen, financieel de overstap denken te kunnen maken en of ze vertrouwen hebben in de eigen vaardigheden voor een dergelijke overstap.
- De respondenten geven in meerderheid aan op alle drie deze aspecten veel vertrouwen te hebben.
- Voor wat betreft informatievoorziening is er een kleine minderheid die aangeeft hier neutraal in te staan of een beetje vertrouwen te hebben.

### Vraag: Heeft u vertrouwen in een overstap naar een ander beroep?

	Interesse in doorstroom (n=14)
<b>Ik heb vertrouwen dat ik aan genoeg informatie kan komen om een overstap te maken naar een ander beroep</b>	
Geen vertrouwen	0%
Neutraal/een beetje vertrouwen	43%
Veel vertrouwen	57%
<b>Ik heb er vertrouwen in dat het voor mij financieel mogelijk is voor een ander beroep te kiezen</b>	
Geen vertrouwen	7%
Neutraal/een beetje vertrouwen	21%
Veel vertrouwen	72%
<b>Ik heb vertrouwen dat ik de vaardigheden heb om een ander beroep uit te voeren</b>	
Geen vertrouwen	0%
Neutraal/een beetje vertrouwen	14%
Veel vertrouwen	86%

# Colofon

Datum	Februari 2025
Rubricering	TNO Publiek
Projectnummer	060.52803
Auteurs	Sandra Mathijssen, Niels Held, Thomas Schuurman Hess, Anneke Goudswaard
Reviewer	Nina Tom
Contact	sandra.mathijssen@tno.nl

Health & Work  
Sylvusweg 71  
2333 BE Leiden  
Postbus 2215  
2301 CE Leiden  
[www.tno.nl](http://www.tno.nl)

T 088 866 75 00  
[info@tno.nl](mailto: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 Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (RVO), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Klimaat en Groene Groei (KGG), de provincies Noord-Holland, Zuid Holland, Flevoland, Noord-Brabant, RVO, VNG en het CBS. Het programma wordt gefinancierd met subsidie van de genoemde ministeries en provincies.

Het programma ondersteunt lokale, regionale en nationale beleidsmakers en uitvoerders op het thema energiearmoede. Het programma ontwikkelt actuele en gerichte kennis over energiearme huishoudens en over de effectiviteit van maatregelen. Daarnaast versnellen we de implementatie van effectieve maatregelen door uitwisseling van kennis en ervaring. Zie

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.

© 2025 TNO

# Bijlagen

## Gespreksleidraad Casussen

### Doelen:

- Organisatiedoelen van de organisatie en meer specifieke het initiatief
- Aanverwante initiatieven en verhouding tot die initiatieven
- Doelgroep van het initiatief

### Business model:

- Huidige business model van initiatief/energiehulporganisatie
- Opbrengst samenwerking (voor wie)
- Doelen en afspraken/opbrengsten qua financiering
- Uitdagingen om doelstellingen te bereiken
- Bevorderende en belemmerende elementen om opbrengst te behalen

### Per doel/opbrengst specifiek

- Opbrengst verduurzaming woningen en gebouwde omgeving
- Opbrengst op het terrein van sociaal maatschappelijke problematiek
- Opbrengst op het terrein van arbeidsparticipatie en ontwikkeling

### Samenwerking:

- Bijdrage binnen dit initiatief
- Verloop en meerwaarde van de samenwerking (persoonlijk, organisatorisch)
- Elementen die samenwerking bevorderen of belemmeren

### Toekomstperspectief:

- Toekomstperspectief van het initiatief en voor de energiehulporganisatie
- Passend business model en bijbehorende elementen/randvoorwaarden, rollen in samenwerkingen

# Format RVO bijeenkomst energiehelporganisaties

## Toekomstmogelijkheden energiehelporganisaties

Welke toekomstmogelijkheden zien jullie voor energiehelporganisaties?

Richting fysiek domein?

Richting sociaal domein?

In welke richting hebben jullie het meeste vertrouwen?

Hoe kan dit er concreet uit zien (denk aan: projecten, activiteiten, samenwerkingen, medewerkers)

## Toekomstmogelijkheden energiehelporganisaties

Wat vraagt dit van de eigen organisatie?

Wat vraagt dit van samenwerkende organisaties? (geef daarbij aan welke type organisatie; gemeente, woningbouwcorporatie, energieleverancier,...)

Welke uitdagingen brengt dit met zich mee?

Met welke randvoorwaarden zou dit kunnen werken?



## Onderzoeksmethode vragenlijstonderzoek

- Medewerkers van energiehulporganisaties zijn door middel van een online vragenlijst bevroegd over het werk dat ze doen en over hun ontwikkelmogelijkheden en -behoeftes. Deze vragenlijst is vooraf getoetst door middel van een testinterview met twee energiehulpen van verschillende organisaties.
- De vragenlijst is via email verspreid onder het netwerk van energiehulporganisaties, die werden gevraagd om intern te vragenlijst onder hun energiehulpen te verspreiden.
- De vragenlijst bestond uit twaalf vragen/stellingen, verdeeld over vier secties:
  1. Professionele verschillen van energiehulpen
  2. De ontwikkelbehoeften van energiehulpen
  3. Vragen over geïdentificeerde doorstroomberoepen
  4. Demografische vragen
- In totaal hebben 82 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld.
- Het veldwerk vond plaats van 18 oktober tot en met 24 december 2024.
- In totaal zijn 50-60 organisatie aangeschreven, niet allemaal energiehulporganisaties, en hebben respondenten uit minimaal 39 verschillende organisaties de vragenlijst ingevuld. Van 7 respondenten is niet bekend aan welke organisatie ze verbonden waren.



# Vragenlijst vragen (deel 1: Professionele verschillen van energiefixers en –coaches)

Om te beginnen zijn we benieuwd naar het werk dat u nu doet bij een energiehelporganisatie. Onder een energiehelporganisatie verstaan we een organisatie die zich richt op het verduurzamen van woningen door kleine en/of grote energiebesparende maatregelen, op het verlagen van energiekosten van bewoners en uiteindelijk op het verminderen van de impact op het milieu.

1a. Op welke manier bent u verbonden aan een energiehelporganisatie?

- Arbeidscontract als werknemer (tijdelijk)
- Arbeidscontract als werknemer (vast)
- Werkervaringsplaats of herintredingsregeling
- Vrijwilliger
- Zzp'er (ingehuurd)
- Stagiair vanuit een opleiding
- Bijbaan naast een opleiding
- Anders, namelijk... :

1b. Hoeveel uur per week bent u werkzaam voor een energiehelporganisatie?

- Minder dan 12 uur per week
- 12 tot en met 34 uur per week
- 35 uur of meer per week

2. Uit welke taken bestaat uw werk? U kunt meerdere antwoorden geven.

- Ik verbeter woningen met kleine energiebesparende maatregelen, bijvoorbeeld het dichtmaken van kieren en naden of het aanbrengen van ledlampen.
- Ik pas grotere energiebesparende maatregelen toe, zoals waterzijdig inregelen.
- Ik geef bewoners tips, bijvoorbeeld hoe ze een tochtstrip plakken.
- Ik geef bewoners advies en ondersteuning over hoe ze hun gedrag kunnen aanpassen om zuiniger met energie om te gaan.
- Ik signaleer sociale problemen bij bewoners en verwijst ze indien nodig door naar de juiste instanties.

## Vragenlijst vragen (deel 2: De ontwikkelbehoeften van energiefixers en -coaches)

3. Hoe beoordeelt u de onderstaande aspecten van uw werk? Bij deze vraag gaat het specifiek over uw werk bij de energiehulporganisatie.

	Helemaal niet	In geringe mate	In enige mate	In sterke mate	In zeer sterke mate	Weet ik niet
Ik ben tevreden over het werk dat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben gemotiveerd om nieuwe dingen te leren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik leer van de taken die ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb genoeg kennis en vaardigheden om mijn werk goed uit te voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik met wat ik leer kan doorgroeien binnen de organisatie waar ik nu werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik met wat ik leer kan doorgroeien buiten de organisatie waar ik nu werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vragenlijst vragen (deel 2: De ontwikkelbehoeften van energiefixers en -coaches)

4. Welke vaardigheden heeft u? Bij de volgende vragen zijn we benieuwd naar de vaardigheden die u nu heeft. Geef per vaardigheid aan of u het kan, aan het leren bent of het zo goed beheerst dat u het ook aan anderen kan leren.

Informatie geven aan bewoners	Kan ik (nog) niet	Ben ik aan het leren	Dit kan ik al	Dit kan ik en kan ik anderen leren	Niet van toepassing in mijn werk	Kan ik (nog) niet	Algemene vaardigheden	Kan ik (nog) niet	Ben ik aan het leren	Dit kan ik al	Dit kan ik en kan ik anderen leren	Niet van toepassing in mijn werk	Kan ik (nog) niet
Informatie geven over besparende maatregelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samenwerken met collega's	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesprekstechnieken om met bewoners te praten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Op tijd komen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Besef over het milieu overbrengen en aanmoedigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Persoonlijke gegevens van bewoners registreren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
							Netjes achterlaten van de locatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begeleiden van bewoners	Kan ik (nog) niet	Ben ik aan het leren	Dit kan ik al	Dit kan ik en kan ik anderen leren	Niet van toepassing in mijn werk	Kan ik (nog) niet							
Inleven in een ander	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							<input type="radio"/>
Sociale problemen herkennen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							<input type="radio"/>
Problemen doorzetten naar de juiste instanties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							<input type="radio"/>
Omgaan met agressief gedrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							<input type="radio"/>

## Vragenlijst vragen (deel 2: De ontwikkelbehoeften van energiefixers en -coaches)

4. Welke vaardigheden heeft u? Bij de volgende vragen zijn we benieuwd naar de vaardigheden die u nu heeft. Geef per vaardigheid aan of u het kan, aan het leren bent of het zo goed beheerst dat u het ook aan anderen kan leren.

Basis energiebesparende maatregelen aanbrengen	Kan ik (nog) niet	Ben ik aan het leren	Dit kan ik al	Dit kan ik en kan ik anderen leren	Niet van toepassing in mijn werk	Kan ik (nog) niet	Verregaande energiebesparende maatregelen aanbrengen	Kan ik (nog) niet	Ben ik aan het leren	Dit kan ik al	Dit kan ik en kan ik anderen leren	Niet van toepassing in mijn werk	Kan ik (nog) niet
Kleine besparende maatregelen aanbrengen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ventilatieboxen inspecteren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Veilig werken (persoonlijke veiligheid en veilig gebruik van gereedschap)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Waterzijdig inregelen cv installatie en warmtepompen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Wat is uw mening over de onderstaande stellingen? Geef aan of u het eens bent met de onderstaande stellingen, die gaan over uw motivatie om het werk als energiefixer of coach uit te blijven voeren.

	Helemaal oneens	Een beetje oneens	Neutraal	Een beetje eens	Helemaal mee eens	Niet van toepassing
Voor mij is dit werk puur een (tijdelijke) inkomstenbron	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zie dit werk als een manier om een maatschappelijke bijdrage te leveren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voor mij is dit werk een opstapje naar een andere baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wil dit werk graag langer blijven doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Vragenlijst vragen (deel 3: Vragen over de geïdentificeerde doorstroomberoepen)

6. In hoeverre heeft u interesse om vanuit dit werk een stap te maken naar de volgende technische beroepen? We noemen een aantal beroepen als voorbeeld waar u uw interesse voor kunt aangeven. Ik zou vanuit mijn werk willen doorstromen naar het beroep van... We willen graag weten in welke mate u interesse heeft in een mogelijke stap naar een ander beroep. Bij elk beroep vindt u een omschrijving met meer informatie over dit beroep. Geef met de schuifbalk voor elk beroep aan hoeveel interesse u heeft. Hoe verder u op de balk naar rechts schuift, hoe meer interesse u heeft in het beroep.

### Installatiemonteur

Installatiemonteurs houden zich bezig met het installeren, onderhouden en repareren van verschillende type installaties. Dit kan bijvoorbeeld het installeren van warmtepompen zijn.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Elektromonteur

Een elektromonteur installeert, onderhoudt en repareert elektrische systemen en bedrading in gebouwen en installaties.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Isoleerder

Een isoleerder plaatst en monteert isolatiematerialen om een gebouw te beschermen tegen externe factoren, zoals hitte, kou en geluid.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Complexbeheerder

Een complexbeheerder zorgt voor het dagelijks beheer en onderhoud van gebouwen.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Complexbeheerder

Een complexbeheerder zorgt voor het dagelijks beheer en onderhoud van gebouwen.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Timmerman

Een timmerman bouwt, repareert en installeert houten constructies zoals deuren, ramen, vloeren en meubels.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Glaszetter

Een glaszetter plaatst en vervangt glas (in bijv. ramen) en zorgt ervoor dat het glas correct en veilig wordt geïnstalleerd.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

## Vragenlijst vragen (deel 3: Vragen over de geïdentificeerde doorstroomberoepen)

7. In hoeverre heeft u interesse om vanuit dit werk een stap te maken naar de volgende adviesberoepen in de duurzaamheidssector? We noemen een aantal beroepen als voorbeeld waar u uw interesse voor kunt aangeven. Ik zou vanuit mijn werk willen doorstromen naar het beroep van...

### Wijkadviseur energietransitie

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.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Adviseur duurzaamheid

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.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Energie-/EPA-adviseur

Een energieadviseur informeert de bewoner over grotere verduurzamingsmaatregelen en over subsidiemogelijkheden. Ze informeren huishoudens over relatief grotere besparingsmaatregelen in de woning.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Woonconsulent

Een woonconsulent geeft advies aan de bewoner. Dat kan gaan over onderhoud, renovatie en verduurzaming.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

8. In hoeverre heeft u interesse om vanuit dit werk een stap te maken naar een beroep in de sociaal maatschappelijke domein? We noemen een aantal beroepen als voorbeeld waar u uw interesse voor kunt aangeven. Ik zou vanuit mijn werk willen doorstromen naar het beroep van...

### Sociaal werker

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.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

### Wijkconciërge

Een wijkconciërge is een herkenbare en aanwezige schakel tussen de gemeentelijke diensten en de bewoners van de wijk en zorgt ervoor dat diverse organisaties, bewoners en partijen in de wijk goed met elkaar samenwerken.

Geen interesse Veel interesse  
Min: 1 Max: 5

## Vragenlijst vragen (deel 3: Vragen over de geïdentificeerde doorstroomberoepen)

9. Heeft u vertrouwen in een overstap naar een ander beroep? Geef aan hoeveel vertrouwen u heeft in een overstap naar een volgend beroep.

	Geen vertrouwen	Weinig vertrouwen	Neutraal	Een beetje vertrouwen	Veel vertrouwen	Weet ik niet/ niet van toepassing
Ik heb vertrouwen dat ik aan genoeg informatie kan komen om een overstap naar een ander beroep maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb er vertrouwen in het voor mij financieel mogelijk is om voor een ander beroep te kiezen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb vertrouwen dat ik de vaardigheden heb om een ander beroep uit te voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## Vragenlijst vragen (deel 4: Demografische vragen)

Tot slot willen we u graag nog enkele achtergrond vragen stellen.

10. Wat is uw leeftijd?

- 16 tot en met 25 jaar
- 26 tot en met 35 jaar
- 36 tot en met 45 jaar
- 46 tot en met 55 jaar
- 56 tot en met 65 jaar
- 66 jaar of ouder

11. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw
- Non-binair
- Geen antwoord

12. Wat voor opleiding heeft u als laatst afgerond?

Kies een vergelijkbare Nederlandse opleiding als u in het buitenland een opleiding hebt gevolgd.

- Geen afgeronde opleiding
- Basisschool
- Vmbo
- Havo/vwo
- Mbo niveau 1/2
- Mbo niveau 3
- Mbo niveau 4
- Hbo
- Universitair
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

13a. Hoeveel jaar bent u betrokken bij deze organisatie? Rond naar boven af met hele jaartallen.

\_\_\_\_\_

13b. Wat is de naam van de organisatie waar u werkt? Dit is geen verplichte vraag.

\_\_\_\_\_