

Werk uit de tocht

Het wijkbedrijf als erkend transitiepad naar duurzame en inclusieve arbeidsparticipatie in de energietransitie.

POSITION PAPER

DECEMBER 2023

Auteurs

Anouk Creusen
Mariëlle Feenstra
Josee van Linschoten
Boukje Vastbinder



WijkEnergieWerkt



DIVERSITY IN ENERGY



Auteur 75inQ

75inQ is in 2020 opgericht als expertisecentrum Gender & Energie, met als missie om door het bevorderen van diversiteit in de energiesector de transitie naar een duurzaam en rechtvaardig energiesysteem te versnellen.

75inQ voert onafhankelijk toegepast onderzoek uit voor nationale en internationale opdrachtgevers, zowel publieke instellingen als opdrachtgevers uit de private sector. 75inQ staat voor de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties (SDG's) en werkt aan de intersectie van SDG7 (Duurzame Energie) en SDG5 (Gendergelijkheid). Ons onderzoek heeft tot doel een grote bijdrage te leveren aan de besluitvormingsprocessen van onze opdrachtgevers. 75inQ het CBF-keurmerk en heeft ANBI status.

WijkEnergie Werkt

WijkEnergie Werkt is een wijkbedrijf in Rotterdam waar met het realiseren van lokale projecten die bijdragen aan de energietransitie, door wijkbewoners zowel stappen in de verduurzaming van de lokale gebouwde omgeving als naar duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt gezet worden. Energieklussers worden lokaal geworven en lokaal ingezet en spreken de talen van de bewoners in de wijken.

Er wordt niet geworven op basis van genoten opleiding of werkervaring, maar iedereen die wil mag meedoen.

Noorderwind

Noorderwind is een coöperatie van duurzame ondernemers (waaronder WijkEnergie Werkt) die elkaar ondersteunen om de businessmodellen van morgen samen tot stand te brengen.

Opdrachtgever RVO en Topsector Energie

Dit onderzoek is financieel mogelijk gemaakt door de bijdrage van Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).

Illustraties en foto's

WijkEnergie Werkt en Ilse Oosterlaken



Inhoud

| | |
|--|------------|
| SAMENVATTING | 3 |
| INLEIDING | 5 |
| Methodologie | 8 |
| LEESWIJZER | 9 |
| | |
| DEEL 1 WAAR WILLEN WE HEEN? | |
| Probleemstelling | 12 |
| Context | 14 |
| Het wijkbedrijf | 22 |
| → Punsgewijze samenvatting Waar willen we heen? | 22 |
| DEEL 2 WAAR STAAN WE NU? | |
| Het wijkbedrijf in de energietransitie | 27 |
| Belemmeringen | 28 |
| Bedrijfsvoering | 30 |
| Dienstverlening | 53 |
| Werknemers | 58 |
| → Punsgewijze samenvatting Waar staan we nu? | 68 |
| DEEL 3 WAT IS ER NODIG OM DAAR TE KOMEN? | |
| Hoofdpijnen | |
| → Punsgewijze samenvatting Wat is er nodig? | 71 |
| Aanbevelingen | |
| Erkenning Transitiepad | 73 |
| Goed Opdrachtgeverschap | 76 |
| Vervolgonderzoek | |
| Inweving in bestaande programma's | 93 |
| DEEL 4 SAMENVATTING VOOR BELEIDSMAKERS | 98 |
| | |
| BIBLIOGRAFIE | 103 |



Samenvatting

Het werk in de energietransitie staat op de tocht

Gemeenten hebben de regierol bij de implementatie van de ambities van de energietransitie, zoals het aardgasvrij maken van de gebouwde omgeving, maar komen handen en expertise tekort in de uitvoering.

Dit **arbeidstekort** wordt erkend zowel op nationaal als lokaal niveau en staat daarmee hoog op de politieke agenda. Gestuurd door Europese beleidskaders zoals de Europese **Green Deal** en nationaal het **Klimaatakkoord** wordt via een scala aan beleidsinterventies zoals het **Groene en Digitale banenplan**, het **Nationaal Plan Energiesystemen** en door brancheorganisaties aandacht gevraagd voor de ontwikkeling van nieuwe transitiepaden naar het werk in de energietransitie.

Naast het arbeidstekort, is ook de zorg over toenemende **energiearmoede** breed gedeeld en uitgesproken. Het samenbrengen van deze twee aandachtspunten in de energietransitie, groeiende arbeidstekort én groeiende energiearmoede, biedt mogelijkheid voor een succesvol én inclusief energietransitiepad.

Vanuit de SER en de WRR worden heldere lijnen getrokken richting een **duurzame en inclusieve arbeidsmarkt**, in dienst van de **brede welvaart**.

In de wijk komt alles samen

Naast het inhoudelijke debat, zien we ook een governance discussie in de energietransitie waarin de diverse beleidsniveaus bij elkaar komen. Vanuit Europese richtlijnen wordt Nationaal beleid gevormd dat geïmplementeerd wordt op gemeentelijke niveau.

Op lokaal niveau komen alle governance levels bij elkaar. Daar waar de mensen wonen die het meeste gebaat zijn bij instap banen en hoogwaardig en duurzaam werk, liggen voor de gemeenten ook de grootste opgaven op het gebied van het energiezuinig maken van woningen en armoedebestrijding.

De actoren op dit gemeentelijk niveau analyserend, zien wij een sleutelrol voor **wijkbedrijven**. Geworteld in de wijk, kunnen wijkbedrijven en **sociale ondernemingen** een



belangrijke rol spelen bij het verbinden en realiseren van de verschillende opgaves uit zowel het sociale als het fysieke domein.

Zij krijgen echter onvoldoende ruimte om deze sleutelrol in de energietransitieopgave te vervullen.

- Wanneer wijkbewoners via wijkbedrijven, veilig én betaald, in opdracht van de gemeente zelf aan de slag kunnen met de verduurzamingsopgaven, opent dit nieuwe transitiepaden die nog niet opgenomen zijn in de landelijke aanpakken.
- Door het lokale karakter worden nieuwe en ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen en mensen met een niet-westerse achtergrond, aangesproken en opgeleid binnen de energietransitie.

Om dit te bereiken is aandacht nodig voor de **combinatie** van twee fundamentele elementen;

- 1) Erkenning transitiepad: Herwaardering voor de instapbanen in de energietransitie
- 2) Goed opdrachtgeverschap: Hulp voor beleidsmakers bij het vormgeven van hun rol als opdrachtgever.

Het energiewijkbedrijf

Het energiewijkbedrijf biedt mogelijkheden om niet alleen de diverse opgaven op lokaal niveau bij elkaar te brengen, maar ook een duurzame bestaanszekerheid te creëren voor energiegebruikers die kwetsbaar zijn voor energiearmoede.

Aanbevelingen

De opgave ligt er, het werk is er, de mensen zijn er en aan goede wil en visie is op nationaal niveau geen gebrek.

De aanbevelingen in dit advies zijn erop gericht de transitieopgaven te verbinden en meervoudig in te zetten op brede welvaart, met een centrale rol voor het wijkbedrijf en (sociale) ondernemers.



Inleiding

De energietransitie is zichtbaar en voelbaar in alle lagen van de samenleving.

De energietransitie in Nederland wordt vooral gekenmerkt door een warmtetransitie, waarbij de afhankelijkheid van Nederlandse huishoudens van verwarming op gas centraal staat. Om van het gas af te komen wordt er gewerkt aan energiebesparende maatregelen en de lokale opwerk en distributie van energie.

Gemeenten hebben de regierol bij het aardgasvrij maken van de gebouwde omgeving, zoals vastgelegd in het Klimaatakkoord¹. Deze opgave wordt gecombineerd met de opdracht om de bebouwde omgeving te verduurzamen en energiebesparende maatregelen te implementeren. Daarmee ligt er de komende jaren **in elke stad, in elk dorp en in elke wijk** een opgave in de energietransitie.

Elke gemeente heeft voor de uitvoering toegang tot uiteenlopende diensten nodig; van naaiateliers, energieklussers tot installateurs en monteurs. De transitieopgave heeft op al deze niveaus mensen en ondernemingen nodig om uitgevoerd te kunnen worden. Veel gemeenten zien zich bovendien genoodzaakt met de stijgende cijfers in energiearmoede, dat de meest kwetsbare wijken² en haar bewoners voorop moeten worden gezet. Bovendien hebben zij in deze wijken van oudsher een verantwoordelijkheid vanwege sociale woningbouw en maatschappelijke ondersteuning.

Lokale ondernemingen en wijkbedrijven spelen een sleutelrol in de uitvoering van de lokale energietransitie; niet alleen zijn zij verweven met de wijk en kennen daardoor vaak de specifieke bewonersvraagstukken goed, ook hebben zij toegang tot arbeidspotentieel met en zonder een afstand tot de huidige arbeidsmarkt.

Het zou vanzelf moeten spreken dat lokale sociale ondernemingen en wijkbedrijven een centrale rol in kunnen nemen in het activeren van bewoners en het uitvoeren van deze diensten.

¹ 'Klimaatakkoord'.

² Phlippen, Schreuder, and Vendel, 'Stapelning Klimaatrisico's En Financiële Draagkracht Op de Woningmarkt'.



Situatieschets

De realiteit laat echter een ander beeld zien.

Hoe groot de ambities op nationaal niveau ook moge zijn, lokaal raken ambitieuze en **sociale ondernemers** verstrikt in **marktwerking** en slecht opdrachtgeverschap waardoor de **uitvoering moeilijk tot onmogelijk** wordt binnen de bestaande verwachtingen en regelgeving.

Wanneer we de lokale transitieopgave bekijken door de ogen van het wijkbedrijf, identificeren we wat er nodig is om lokale en sociale ondernemers een centrale rol te kunnen laten spelen binnen de energietransitie en daarmee een erkend transitiepad te ontsluiten voor mensen waartoe de arbeidsmarkt een afstand heeft.

In de energietransitieopgave van de bebouwde omgeving zien wij dat zowel het aanbrengen en installeren van laagdrempelige energiebesparende maatregelen als de grootschalige duurzaamheidsaanpak gekenmerkt worden door een combinatie van de volgende aspecten:

- Veel werk; variërend van tochtbestrijding tot de isolatie van daken.
- Goed werk; toegepast en opgavegericht in een ontwikkelende en groeiende sector.
- Lokaal werk; de aanpak van de gebouwde omgeving is niet locatie gebonden. Zij is overal om ons heen.
- Toegankelijk werk; zij-instromers en instappers van verschillende signatuur, met verschillende achtergronden, opleidingen en talenten zijn van onschatbare waarde in het bereiken van de hard-to-reach (HTR)^{3,4} energy users.
- Zeker werk; de lokale opgave in Nederland is dusdanig groot dat de baanzekerheid van professionals in de energiesectoren hoog is.
- Toekomstbestendig werk; de energiesector heeft leren en een leven lang ontwikkelen omarmd; zowel voor werknemers als organisaties.

³ Mundaca et al., 'Hard-to-Reach Energy Users'.

⁴ Energy users who haven't yet participated in efficiency and conservation programs despite ongoing outreach are often referred to as "Hard-to-Reach" (HTR).



Onderzoeksdoel en onderzoeksvraag

In dit rapport wordt een koppeling gemaakt tussen de regierol van de gemeente in de uitvoering van de energietransitie, de arbeidstekorten in de techniek en energie en de rol die lokale ondernemers hierin kunnen vervullen.

Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag in dit rapport is als volgt geformuleerd:

- 1. Welke voorwaarden en knelpunten voor hoogwaardige en duurzame werkgelegenheid voor vrouwen in de energietransitie kunnen worden geïdentificeerd om de wijkgerichte aanpak met een centrale rol voor de sociale onderneming op te schalen?*

Deze centrale onderzoeksvraag wordt in het eerste deel van dit rapport beantwoord via de volgende deelonderzoeksvragen:

- a) Hoe verhoudt de opgave van de gemeenten in de uitvoering van de energietransitie zich tot de schrijnende arbeidstekorten in de energietransitie?*
- b) Wat betekenen de richtlijnen die vanuit de Sociaal Economische Raad, de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en het NPE voor de rol van de sociale ondernemer en het wijkbedrijf?*
- c) En hoe kan het lokale transitiepad naar werk in de energietransitie ontsloten worden zodat niet alleen de wijkeconomie en de gemeente elkaar kunnen vinden in gelijkwaardig partnerschap, maar ook vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen hun weg naar hoogwaardig en duurzaam werk in de energietransitie kunnen vinden?*

In het tweede en derde deel van dit rapport wordt door de ogen van et wijkbedrijf gekeken naar de realiteit en worden aanbevelingen gedaan in antwoord op de volgende twee vervolgvragen.



2. *Wat zijn de aannames en belemmeringen die daaruit volgen die het ondernemen en begeleiden van wijkbewoners in en naar duurzaam werken in de energietransitie binnen de huidige kaders vaak onwerkbaar maken?*
3. *Wat is er nodig om cross-sectoraal tot een aanpak te komen waarmee de verschillende doelen bereikt kunnen worden?*

Methodologie

In dit advies wordt onderzocht waar de kansen liggen om vanuit de nijpende en groeiende vraag naar mensen op de arbeidsmarkt voor de uitvoering van het lokale energietransitie vrouwen te bereiken via het wijkbedrijf, transitiepad dat in eerder onderzoek geïdentificeerd is.

De analyse is gestart met een beleidsanalyse van de adviezen op nationaal niveau op basis van deskresearch en gesprekken met belanghebbenden. Vervolgens wordt door de lens van een bestaand Wijkbedrijf gekeken naar de praktijk en worden de ervaren belemmeringen gekaderd.

Om de analyses te duiden en te toetsen, zijn er gesprekken gevoerd met diverse sleutelfiguren.

Veel dank gaat uit naar:

- Marthe Hesselmanns - Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
- Leonie van der Steen - Squarewise
- Lian Merx - Programmamanager Energie(transitie) VNG
- Eva van Eck - Noorderwind
- Patrick Hoogenbosch - Sociaal ondernemer DeBlauweWijkEconomie, Spijkerenergie
- Karen Lansbergen - Onderzoeker Lectoraat Duurzame Sociale Praktijken HAN
- Stefan Erich - Projectmanager DeBlauweWijkEconomie / Projectmanager energie armoede aanpak Arnhem
- Jørgen van Rijn - De duurzame begroter www.dotherightthing.nl
- Eveline Botter - Verduurzamer | projectmanager Leiden | Zero emissie Stadslogistiek | Zon op Teylingen



Leeswijzer

Dit document is opgebouwd om vanuit nationale ambities en lokale perspectieven te kijken naar de centrale vraag;

- 1) *Welke voorwaarden en knelpunten voor hoogwaardige en duurzame werkgelegenheid voor vrouwen in de energietransitie kunnen worden geïdentificeerd om de wijkgerichte aanpak met een centrale rol voor de sociale onderneming op te schalen?*

DEEL 1 | WAAR WILLEN WE HEEN?

In het eerste deel verbinden we de nationale ambities en doelen die voortkomen uit het Klimaatakkoord aan het streven naar brede welvaart geplaatst in de context van de lokale energietransitie.

De volgende deelonderzoeksvragen worden beantwoord in Deel 1:

- a) *Hoe verhoudt de opgave van de gemeenten in de uitvoering van de energietransitie zich tot de schrijnende arbeidstekorten in de energietransitie?*
- b) *Wat betekenen de richtlijnen die vanuit de Sociaal Economische Raad en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid voor de rol van de sociale ondernemer en het wijkbedrijf?*
- c) *En hoe kan het lokale transitiepad naar werk in de energietransitie ontsloten worden zodat niet alleen de wijk economie en de gemeente elkaar kunnen vinden in gelijkwaardig partnerschap, maar ook vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen hun weg naar hoogwaardig en duurzaam werk in de energietransitie kunnen vinden?*



DEEL 2 | WAAR STAAN WE NU?

Door de ogen van het wijkbedrijf WijkEnergie Werkt, sociaal ondernemers en beleidsmakers zien we waar de ambitie en realiteit elkaar tegenkomen.

In Deel 2 staat deelonderzoeksvraag 2 centraal:

- 2) *Wat zijn de aannames en belemmeringen die daaruit volgen die het ondernemen en begeleiden van wijkbewoners in en naar duurzaam werken in de energietransitie binnen de huidige kaders vaak onwerkbaar maken?*

In de geel-omrandde alinea's zijn de ervaringen uit de praktijk gedeeld, opgetekend door WijkEnergie Werk, aangevuld met ervaringen en observaties voortkomend uit de gevoerde gesprekken.

Deze korte illustraties geven een beeld van de werkelijkheid zoals die ervaren wordt of kan worden door sociale ondernemers.

De ervaringen zijn subjectief en gebaseerd op persoonlijke verhalen en hebben niet de ambitie om compleet of alomvattend te zijn.

DEEL 3 | WAT IS ER NODIG OM DAAR TE KOMEN

Op basis van de in Deel 1 beschreven ambities en de in Deel 2 beschreven harde werkelijkheid doen we een tweetal hoofdaanbevelingen. Hiervoor beantwoorden wij onderzoeksvraag 3:

- 3) *Wat is er nodig om cross-sectoraal tot een aanpak te komen waarmee de verschillende doelen bereikt kunnen worden?*

DEEL 4 | SAMENVATTING VOOR BELEIDSMAKERS

In Deel 4 staan de aanbevelingen nog een keer kort en bondig op een rij.



A woman with dark hair tied back, wearing a green hoodie with a white logo that says 'WijkEnergie', is focused on her work. She is using a blue power drill to work on a solar panel mounted on a roof. The background shows a tiled roof and a blue circular graphic with a starry pattern. The text 'Werk uit de tocht' is overlaid in white.

Werk uit de tocht

DEEL 1

Waar willen we heen?



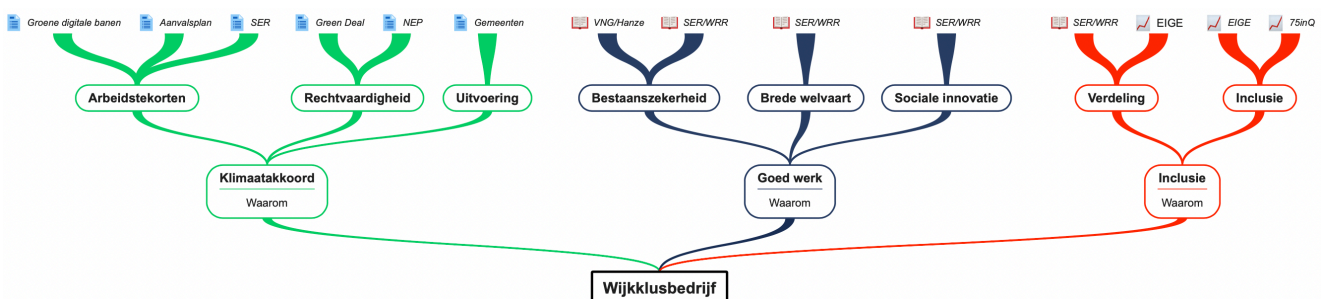
Onderzoeksvraag Deel 1

Wat proberen we op te lossen en waarom?

In het eerste deel van deze studie verbinden we de nationale ambities en doelen die voortkomen uit het Klimaatakkoord aan het streven naar brede welvaart geplaatst in de context van de lokale energietransitie.

De volgende deelonderzoeksvragen worden beantwoord in Deel 1:

- Hoe verhoudt de opgave van de gemeenten in de uitvoering van de energietransitie zich tot de schrijvende arbeidstekorten in de energietransitie?*
- Wat betekenen de richtlijnen die vanuit de Sociaal Economische Raad en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid voor de rol van de sociale ondernemer en het wijkbedrijf?*
- En hoe kan het lokale transitiepad naar werk in de energietransitie ontsloten worden zodat niet alleen de wijk economie en de gemeente elkaar kunnen vinden in gelijkwaardig partnerschap, maar ook vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen hun weg naar hoogwaardig en duurzaam werk in de energietransitie kunnen vinden?*



Figuur 1; Nationale doelen die de inclusieve energietransitie onderschrijven



Context

Van Nationaal naar Lokaal

Gemeenten hebben de regierol bij de energietransitie van de gebouwde omgeving, maar komen handen en expertise tekort in de uitvoering. Naast de opgave in het fysieke domein, hebben gemeenten door de stijging van de gasprijzen in toenemende mate te maken met (energie) armoede en rechtvaardigheid en worstelen met het betrekken van de mensen die het hardst geraakt worden.

Landelijk staat het arbeidstekort in de energiesectoren hoog op de politieke agenda. Gestuurd door het nationale Klimaatakkoord en de Europese Green Deal wordt via het Nationale Groene en Digitale banenplan, het Nationaal Plan Energiesystemen en door brancheorganisaties aandacht gevraagd voor de ontwikkeling van nieuwe transitiepaden naar het werk in de energietransitie.

Vanuit de SER¹⁴ en de WRR^{16,7} worden heldere lijnen getrokken richting een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt, in dienst van de brede welvaart. Om dit te bereiken komt er steeds meer aandacht voor sociale innovatie; het anders inrichten van de maatschappij, aandacht voor goed en duurzaam werk gecombineerd met de ontwikkeling en implementatie van nieuwe ideeën om aan de sociale en maatschappelijke behoeften te voldoen door het creëren van nieuwe sociale relaties of samenwerkingsverbanden¹.

Feitelijk zien we dat de energiesectoren in Nederland enerzijds de urgentie van het arbeidstekort stevig op de agenda weten te krijgen⁵, maar veel moeite hebben met het aantrekken van ondervertegenwoordigde groepen. Het aantal vrouwelijke medewerkers in de energiesector blijft zelfs achter bij het Europese gemiddelde¹¹. Dit resulteert niet alleen in een scheve verdeling van goed en duurzaam werk maar bovendien ook dat de investeringen in opleiding en doorstroming maar bij een beperkt deel van de beroepsbevolking terecht komen.

⁵ Adriaanse et al., 'Inzet Op Arbeidsmarktkrapte in de Klimaat- En Digitale Transitie: Het Actieplan Groene En Digitale Banen', 3 February 2023.



Wanneer we al deze ambities en perspectieven verbinden, zien we een nieuw transitiepad verschijnen; de mogelijkheid om via het lokale wijkbedrijf, zowel mannen als vrouwen als andere ondervertegenwoordigde groepen aan goed werk in de uitvoering van de doelen uit het klimaatakkoord te helpen.

Arbeidstekorten in groene banen

De arbeidstekorten in de uitvoering van het klimaatakkoord zijn schrijnend en lopen op. De kwaliteit van groene banen en het borgen van gelijke kansen zijn beide fundamenteel voor het slagen van een rechtvaardige energietransitie. Groene banen zijn banen die zijn geïdentificeerd in het Klimaatakkoord als banen die bijdragen aan het tegengaan van klimaatverandering en het versnellen van de energietransitie. Hierbij is de effectieve ondersteuning van de toegang tot groene banen en het behoud van hoogwaardige werkgelegenheid in deze banen van groot belang⁵,

Nederland heeft een lager aandeel vrouwen dan mannen in de energie- en transportsector. In 2022 vormden vrouwen slechts 21% van de werknemers in de energiesector in Nederland, wat 3% lager was dan het EU-gemiddelde. In hetzelfde jaar vertegenwoordigden vrouwen 23% van de werknemers in de transportsector in Nederland (net boven het EU-gemiddelde van 22%).¹¹

- **Lokale werkgelegenheid** is een voorwaarde⁶ om **vrouwen te activeren** in het transitiepad naar duurzame en hoogwaardige arbeidsparticipatie in de energietransitie, daarom richt dit advies zich op de rol van het wijkbedrijf met een dienstaanbod binnen de energietransitie.
- **Gemeenten hebben de regierol** bij het aardgasvrij maken van de gebouwde omgeving. Dit is afgesproken in het Klimaatakkoord¹. Daarmee ligt er de komende jaren **in elke stad, in elk dorp en in elke wijk** een opgave.
- De arbeidstekorten in de bouw en techniek hebben een remmende werking op de uitvoering.

⁶ Creusen, Feenstra, and Povee, 'Bekwaam en Bewust. Een energietransitie die werkt voor vrouwen.'



Rechtvaardigheid in de energietransitie

De energietransitie heeft de neiging om onrechtvaardigheden te creëren en ongelijkheid te vergroten, en het is van cruciaal belang om deze op te sporen en te verzachten. Een (herzien) kader voor energierechtvaardigheid kan beleidsmakers helpen bij het maken van expliciete normatieve aannames in het energiebeleid. Opgave gestuurd beleid⁷ en een helder normatief raamwerk kan misverstanden voorkomen en licht werpen op controverses rondom energierechtvaardigheid.⁸

→ Door te **sturen op brede welvaart** kunnen **meerdere maatschappelijke transities** gekoppeld worden. Dit rapport pleit ervoor om met **lokale en inclusieve werkzekerheid** zowel de uitvoering van de lokale energietransitie, het arbeidstekort en de groeiende ongelijkheid aan te pakken.

Uitvoering lokale energietransitie

De uitvoering van de lokale energietransitie is een taak van de gemeenten en zij vervult daarmee een opdrachtgeversrol voor het verduurzamen van de bebouwde omgeving. Om deze rol uit te voeren, krijgt de gemeente implementatieverplichting van nationaal beleid en het mandaat om gedelegeerde taken uit te voeren inclusief het beheer van de bijbehorende budgetten.

In het door de overheid geschetste gewenste eindbeeld in het Nationaal Plan Energiesysteem⁹ zijn overheden toegankelijke, betrouwbare en betrokken gesprekspartners voor kleinere bedrijven en maatschappelijke instellingen, vooral op lokaal en regionaal niveau. In dit verdiepingsdocument over de maatschappelijke kant van het energiesysteem wordt het beeld geschetst van een overheid die aanspreekbaar is op de mogelijkheden en kaders van het beleid waarbinnen initiatiefnemers aan de slag kunnen. In een succesvolle transitie functioneren kleinere bedrijven en maatschappelijke instellingen als inspirerende voorbeelden, initiatiefnemers en

⁷ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 'Goede Zaken. Naar Een Grotere Maatschappelijke Bijdrage van Ondernemingen'.

⁸ van Uffelen, 'Revisiting Recognition in Energy Justice'.

⁹ Klimaat, 'Nationaal Plan Energiesysteem Verdiepingsdocument D - Maatschappelijke kant van het energiesysteem'.



aanjagers in hun omgeving. Ze nemen belemmeringen weg bij anderen in hun omgeving om een actieve bijdrage te leveren aan de energietransitie. Ze bouwen en delen kennis, contacten en voorbeelden met hun omgeving en bundelen de krachten om tot gezamenlijke initiatieven te komen. Op die manier maken ze ook de voordelen voor zichzelf en hun omgeving groter: ze versterken onderlinge sociale relaties, ze vergroten de toekomstbestendigheid van activiteiten van zichzelf en hun omgeving en kunnen financieel de vruchten plukken van een tijdige overgang naar een actieve rol in het energiesysteem.”

→ De gemeente is opdrachtgever en kan door **opgavegericht beleid** bepalen onder welke voorwaarden en door welke organisaties en bedrijven het werk uitgevoerd wordt.

Energiearmoede in huishoudens

Het stap voor stap verduurzamen van alle woningen heeft een beperkt (langzaam) effect op energiearmoede. Het grootste structurele effect kan behaald worden als huishoudens met energiearmoede voorrang krijgen in de verduurzaming. Gemeenten stimuleren meerdere initiatieven om energiearmoede in huishoudens iets te verminderen, zoals het financieren van energiecoaches en energiedisplays.

Energiecoaches en energiedisplays kunnen energiearmoede verminderen, al is het in beperkte mate, en beperkte energiebesparing realiseren, tegen relatief lage kosten. Voor de warmtetransitie leveren deze maatregelen echter te weinig op en zijn grotere ingrepen nodig. Ook is niet bekend of de energiebesparing structureel is.

Verduurzaming alleen biedt niet voor alle huishoudens met energiearmoede een verzachting: de verbetering is onvoldoende om huishoudens uit energiearmoede te halen, of de huishoudens wonen al in een goed geïsoleerde woning. Voor deze huishoudens speelt **inkomensarmoede** een grote rol.¹⁰

¹⁰ van Berkel, Kruit, and Dehens, 'Energiearmoede in de warmtetransitie. Onderzoek naar beleidsinstrumenten'.



→ **De rol van het wijkbedrijf** in dit advies is erop gericht om via het toepassen en uitvoeren van energiebesparende maatregelen, zowel de inkomensarmoede, het arbeidstekort en energiebesparing aan te pakken.

Verdeling en inclusie van vrouwen

De groei van het aantal arbeidsplaatsen in de transitie naar duurzame energie wordt verwacht binnen sectoren die van oudsher **door mannen gedomineerd** worden. Bovendien worden banen die profiteren van de groene transitie vaak geassocieerd met uitdagingen op het gebied van gender-vooringenomen rekrutering, met name in technische en andere op technologie gebaseerde studieprogramma's.

Deze perspectieven moeten in overweging worden genomen bij het bespreken van een eerlijke of sociaal duurzame groene transitie, zodat zij de **ongelijkheid** tussen vrouwen en mannen **niet vergroot**.¹¹

Europese Green-Dealmaatregelen zijn over het algemeen gerichte investeringen in hernieuwbare energie en koolstofarm transport, sectoren die nog steeds door mannen worden gedomineerd. De meeste van de tot nu toe toegewezen middelen zijn indirect gericht op een overwegend mannelijke beroepsbevolking.¹¹

→ Het aantal arbeidsplaatsen en de beschikbare opleidingsgelden binnen de energietransitie zijn **ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen**. Dit advies opent de route naar perspectieven die ook voor vrouwen aantrekkelijk zijn als transitiepad.

Sociale innovatie in de energiesector

Sociale innovatie en gerichte werkgelegenheidsprogramma's kunnen ondervertegenwoordigde groepen helpen door middel van duurzame en hoogwaardige arbeidsparticipatie een rol te vervullen in het behalen van de klimaatdoelen.

¹¹ European Institute for Gender Equality, 'Gender Equality Index 2023'.



→ Dit advies richt zich op **het transitiepad naar werkgelegenheid** binnen de energietransitie voor wijkbewoners in dienst van een wijkbedrijf dat in opdracht van onder andere de gemeente uitvoerende werkzaamheden verricht.

De Raad van Europa¹² adviseert in het kader van het behalen van de doelstellingen in de Green Deal¹³ in te zetten op goed ontworpen, gerichte en tijdgebonden werkgelegenheidsprogramma's die begunstigden via opleiding voorbereiden op blijvende deelname aan de arbeidsmarkt, met name personen uit de ondervertegenwoordigde groepen en mensen in kwetsbare situaties.

→ Goed ontworpen, gerichte en tijdgebonden **werkgelegenheidsprogramma's** die begunstigden via opleiding voorbereiden op blijvende deelname aan de arbeidsmarkt, met name **personen uit de ondervertegenwoordigde groepen** en mensen in kwetsbare situaties (EU, 2022)

De SER adviseert per sector een programmatische aanpak te ontwikkelen om sociale innovatie verder te ontwikkelen¹⁴. De raad omschrijft sociale innovatie als het vernieuwen van de arbeidsorganisatie. Het is het creëren van een werkomgeving waarin werknemers hun kwaliteiten en hun talenten kunnen ontwikkelen. Hierdoor kunnen medewerkers plezierig werken, en het verbetert ook de bedrijfsprestaties. Samen met technologische innovatie vergroot dat de arbeidsproductiviteit van de onderneming én van de nationale economie.

→ Er ligt een **rol voor de overheid** om mkb-bedrijven te helpen bij sociale innovatie. Hierbij zou een speciale stimuleringsregeling kunnen helpen, om werkgevers de middelen te geven die hiervoor nodig zijn. (SER, 2023)¹⁴

¹² EU, Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling 2022/C 243/01 (Voor de EER relevante tekst).

¹³ **De Europese Green Deal** is een reeks beleidsinitiatieven van de Commissie-Von der Leyen met als overkoepelende doelstelling om Europa tegen 2050 klimaatneutraal te maken, en daarmee het eerste klimaat neutrale continent te worden. In 2030 moet de CO₂-uitstoot al met 55% verminderd zijn ten opzichte van 1990. (Bron: Wikipedia)

¹⁴ SER, 'Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie'.



Goede zaken door ondernemingen

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid concludeert in haar rapport “Goede Zaken” dat ondernemingen onmisbaar zijn in de aanpak van de opgaven waarvoor we staan op het gebied van energie en klimaat en pleit voor een actieve rol van de overheid in het ontsluiten van hun maatschappelijke kracht.

De Raad van Europa¹² adviseert in het kader van het behalen van de doelstellingen in de Green Deal, in te zetten op de bevordering van ondernemerschap, met inbegrip van ondernemingen en alle andere entiteiten van de sociale economie, met name in regio's die met overgangsproblemen worden geconfronteerd en, waar van toepassing, in sectoren die klimaat- en milieudoelstellingen bevorderen, zoals de circulaire economie, met speciale aandacht voor vrouwelijk ondernemerschap (bv. -financiële maatregelen, waaronder opleidingen en adviesdiensten).

→ **Ondernemingen en ondernemerschap zijn onmisbaar** in de aanpak van de opgaven waarvoor we staan op het gebied van energie en klimaat. **Een actieve rol van de overheid** in het ontsluiten van hun maatschappelijke kracht vereist aandacht voor goed werkgeverschap om de veelal sociale ondernemingen te kunnen ondersteunen binnen de bestaande omgeving van marktwerking in de ‘oude economie’.

In het eindadvies ‘naar een samenhangende aanpak voor human capital in de energietransitie’¹⁵ wordt geadviseerd voort te bouwen op bewezen kernen en infrastructuren. Dit advies richt zich in eerste instantie op de programma's en samenwerkingsverbanden maar geldt ook bij het activeren van wijkbewoners; het weefsel in de wijk is er vaak al, de lokale ondernemers vaak ook. Bouw daarop voort wanneer mogelijk, in plaats van het invliegen van nationale programma's van korte duur.

Goed werk voor iedereen

De wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid destilleert de drie belangrijke condities voor goed werk voor iedereen⁷; condities die goed passen bij de aard van de

¹⁵ van Teswirga, 'Naar Een Samenhangende Aanpak Voor Human Capital Voor de Energietransitie'.



Nederlandse kennis- en diensteneconomie en bij de wensen en verwachtingen van mensen in de samenleving.

- Grip op geld. Goed werk is werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert, ook in verhouding tot anderen en op de lange termijn.
- Grip op het werk. Goed werk is werk met een zekere vrijheid, waarbij een beroep wordt gedaan op onze capaciteiten en goede sociale relaties worden onderhouden.
- Grip op het leven. Goed werk is werk met voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven.

Bedrijven en instellingen zijn primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van werk, maar ook de overheid kan helpen met het realiseren van goed werk voor meer mensen door goede wet- en regelgeving, toezicht, subsidies, door eisen te stellen bij aanbestedingen en het goede voorbeeld te geven als werkgever.¹⁶

In het algemeen geldt dat aan de bovenkant van de arbeidsmarkt banen worden gecombineerd omdat mensen de afwisseling en uitdaging prettig vinden, aan de basis van de arbeidsmarkt worden banen gecombineerd vanwege de noodzaak van voldoende inkomen. Voor deze laatste groep is het combineren soms moeilijk, vanwege reistijden, regelwerk, gevraagde beschikbaarheid en dubbele loyaliteit. Daarnaast is het vaker fysiek zwaar werk.

Bestaanszekerheid voor vrouwen

Door de stijgende energieprijzen groeit de groep mensen in energiearmoede. Vrouwen in de werkzame leeftijd zijn oververtegenwoordigd binnen deze groep (Creusen et al., 2023). Een vijfde van de huishoudens in energiearmoede heeft een combinatie van een laag inkomen met:

- 1) Een hoger energieverbruik door een slecht geïsoleerde (huur)woning en
- 2) Een woonsituatie waarin huisgenoten zorg vragen.

¹⁶ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.'



Vaak zijn deze huishoudens eenoudergezinnen met een vrouwelijke hoofdkostwinner. Daarnaast wordt onbetaalde arbeid (zoals zorgtaken) nog altijd vaker door vrouwen gedaan dan door mannen.

Een integrale aanpak is noodzakelijk, gezien de situatie sinds 2021 van

- 1) Sterk stijgende energieprijzen,
- 2) Het remmende effect van de arbeidsmarktkrapte op de energietransitie,
- 3) De lage participatie op de arbeidsmarkt van vrouwen en
- 4) Hun kwetsbare positie voor energiearmoede, is een integrale aanpak noodzakelijk.

Het mes moet aan meerdere kanten snijden: het vergroten van de arbeidscapaciteit in de energietransitie én het duurzaam verbeteren van de economische positie van vrouwen, met bijzondere aandacht voor de groep vrouwen die lijdt onder de gevolgen van de gestegen energieprijzen.

Om zowel de energietransitie te versnellen, de nijpende arbeidstekorten aan te pakken als de groeiende armoede onder vrouwen te bestrijden is het essentieel dat vraag en aanbod in de arbeidsmarkt goed op elkaar aansluiten. Deze aansluiting werkt alleen wanneer bedrijven open staan voor de behoeften van verschillende doelgroepen.

De keuze voor het wijkbedrijf *WijkEnergie Werkt*

WijkEnergie Werkt is het enige initiatief geïdentificeerd in eerder onderzoek¹⁷ van 75inQ dat hoogwaardige werkgelegenheid biedt aan vrouwen en specifiek vrouwen benadert (naast andere doelgroepen) om een bijdrage te leveren aan de energietransitie.

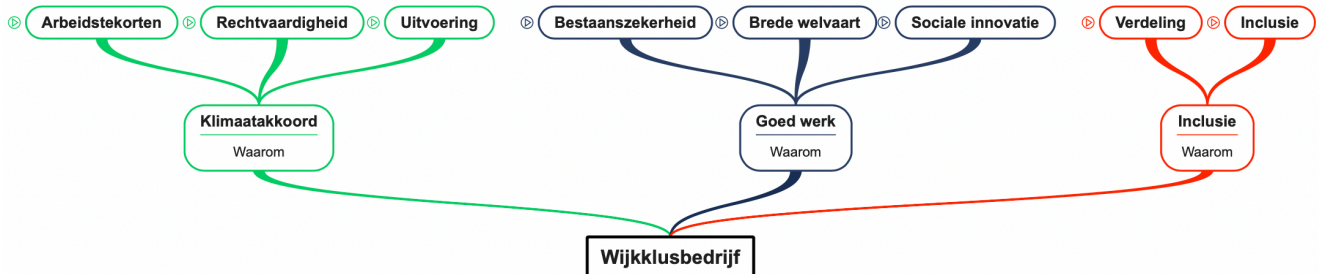
WijkEnergie Werkt is een sociale onderneming die lokaal betaald werk biedt waarbij deelnemers in samenspraak met toekomstige werkgevers opgeleid worden en tijdens het werk doorleren om doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen.

Er is aandacht voor en begeleiding bij het aanpakken van multi-problematiek rondom armoede.

¹⁷ Creusen, Feenstra, and Povee, 'Bekwaam en Bewust. Een energietransitie die werkt voor vrouwen.'



Puntsgewijze samenvatting



Figuur 2; Samenvatting Wijkbedrijf in de context van een inclusieve energietransitie

Sociale innovatie

- Sociale innovatie en gerichte werkgelegenheidsprogramma's kunnen ondervertegenwoordigde groepen helpen door middel van duurzame en hoogwaardige arbeidsparticipatie een rol te vervullen in het behalen van de klimaatdoelen.

→ Dit advies richt zich op het transitiepad naar werkgelegenheid binnen de energietransitie voor wijkbewoners in dienst van een wijkbedrijf dat in opdracht van onder andere de gemeente uitvoerende werkzaamheden verricht.

Rechtvaardigheid

- Door te sturen op brede welvaart kunnen meerdere maatschappelijke transitie's gekoppeld worden.

→ Dit advies pleit ervoor om met lokale en inclusieve werkzekerheid zowel de uitvoering van de lokale energietransitie, het arbeidstekort en de groeiende ongelijkheid aan te pakken.

Verdeling

- Het aantal arbeidsplaatsen en de beschikbare opleidingsgelden binnen de energietransitie zijn ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen.



→ Dit advies opent de route naar perspectieven die ook voor vrouwen aantrekkelijk zijn als transitiepad.

Lokale werkgelegenheid

- Lokale werkgelegenheid is een vereiste om vrouwen te activeren in het transitiepad naar duurzame en hoogwaardige arbeidsparticipatie in de energietransitie, daarom richt dit advies zich op de rol van het wijkbedrijf met een dienstaanbod binnen de energietransitie.
- Gemeenten hebben de regierol in de energietransitie, en zijn daarmee de opdrachtgever voor de lokale uitvoering.
- Zet in op de bestaande weefsels in de wijken en de lokale ondernemers die hier vaak al actief zijn.

→ De rol van het wijkbedrijf in dit advies is erop gericht om via het toepassen en uitvoeren van energiebesparende maatregelen, zowel de inkomensarmoede, het arbeidstekort als energiebesparing aan te pakken.

→ De gemeente is opdrachtgever en kan door opgavegericht beleid bepalen onder welke voorwaarden en door welke organisaties en bedrijven het werk uitgevoerd wordt.

Goede en groene banen

- Goed werk is 1) werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert, ook in verhouding tot anderen en op de lange termijn, 2) werk met een zekere vrijheid, waarbij een beroep wordt gedaan op onze capaciteiten en goede sociale relaties worden onderhouden, en 3) werk met voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven.

→ Dit advies pleit voor de erkenning, waardering en professionalisering van de instapbanen in de energietransitie zodat zij toegankelijk worden voor mensen waar de arbeidsmarkt op dit moment nog niet (volledig) voor open staat.



Inclusieve arbeidsmarkt

- Om zowel de energietransitie te versnellen, de nijpende arbeidstekorten aan te pakken als de groeiende armoede onder vrouwen te bestrijden is het essentieel dat vraag en aanbod in de arbeidsmarkt goed op elkaar aansluiten.
- De aansluiting tussen de lokale opgave, het aanpakken van de arbeidstekorten en meervoudige opgaven werkt alleen wanneer bedrijven en opdrachtgevers open staan voor de behoeften van verschillende doelgroepen.

→ Dit advies pleit voor een koppeling tussen de uitvoering van de lokale warmtetransitie en het transitiepad naar hoogwaardig en duurzaam werk in de energietransitie, door meervoudig opgave gestuurde toekenning vanuit de gemeente aan lokale wijkbedrijven en sociale ondernemingen.



DEEL 2

Waar staan we nu?



Onderzoeksvraag Deel 2

Wat proberen we op te lossen en waarom?

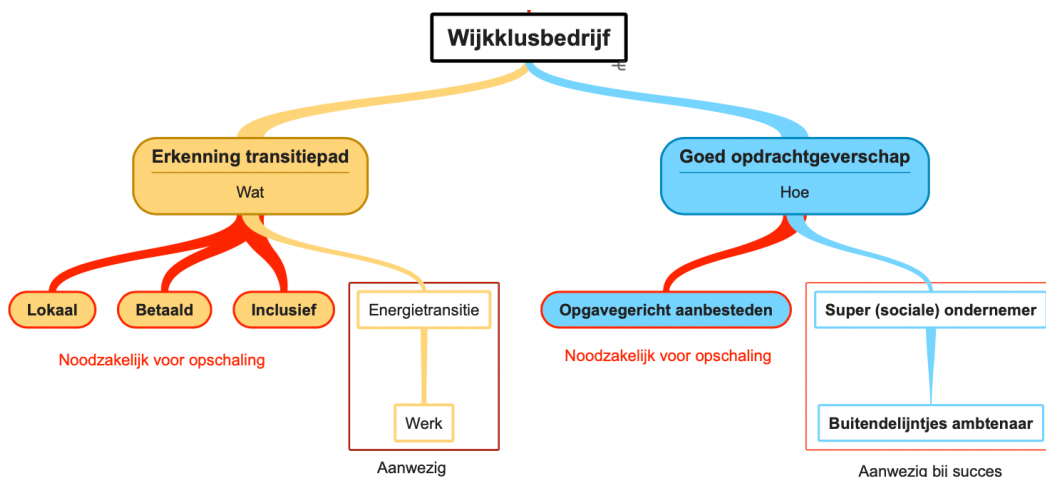
Door de ogen van het wijkbedrijf WijkEnergie Werkt, sociaal ondernemers en beleidsmakers zien we waar de ambitie en realiteit elkaar tegenkomen.

In deel 2 staat deelonderzoeksvraag 2 centraal:

→ Wat zijn de aannames en belemmeringen die daaruit volgen die het ondernemen en begeleiden van wijkbewoners in en naar duurzaam werken in de energietransitie binnen de huidige kaders vaak onwerkbaar maken?

Aan de hand van concrete voorbeelden en op basis van ervaringen analyseren we de gapende kloof tussen grote doelstellingen en de dagelijkse realiteit van een lokale sociale onderneming in de uitvoering van de energietransitie.

De voorbeelden zijn gebaseerd op de ervaringen van *WijkEnergie Werkt* en aangevuld met de ervaringen die opgetekend zijn uit de gesprekken met betrokkenen en belanghebbenden¹⁸.



Figuur 3; De realiteit door de ogen van een sociale onderneming..

¹⁸ De complete lijst van geïnterviewden staat op pagina 3..



De onderneming

WijkEnergie Werkt

WijkEnergie Werkt is een wijkbedrijf in Rotterdam waar met het realiseren van lokale projecten die bijdragen aan de energietransitie, door wijkbewoners zowel stappen in de verduurzaming van de lokale gebouwde omgeving als naar duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt gezet worden. Energieklussers worden lokaal geworven en lokaal ingezet en spreken de talen van de bewoners in de wijken.

Een voorbeeld van een succesvolle aanpak op meerdere fronten in de energietransitie is de onderneming *WijkEnergie Werkt*, een sociale onderneming die buurtbewoners opleidt, zodat zij via het wijkbedrijf duurzaam aan het werk kunnen én door kunnen stromen naar groene banen binnen de uitvoering van de energietransitie. Medewerkers worden niet geworven op basis van afgeronde opleiding, maar iedereen die wil mag meedoen.

De realiteit; Belemmeringen in de uitvoering

De praktische belemmeringen die *WijkEnergie Werkt* ervaart in de uitvoering zijn ondergebracht in drie niveaus;

- 1) Belemmeringen bij de bedrijfsvoering (p. 30)
- 2) Belemmeringen bij de dienstverlening (p. 53)
- 3) Belemmeringen voor de werknemers (p. 58)

De belemmeringen vinden hun oorzaak en oplossing in de twee hoofdthema's waarop in deel 3 dieper ingegaan wordt; de erkenning van het transitiepad en het belang van goed opdrachtgeverschap.

De barrières die hun oorsprong vinden in deze twee thema's zijn geïllustreerd in deel 2 van dit advies. In dit deel 3 identificeren we de oplossingen en aanbevelingen op korte en lange termijn en hoe deze in te weven zijn in bestaande programma's.



In onderstaande tabel worden de ervaren belemmeringen samengevat en gegroepeerd onder de 2 hoofdoorzaken.

Punsgewijs worden in deze volgorde de belemmeringen toegelicht en geïllustreerd met ervaringen uit de praktijk. Deze opsomming heeft als doen het beeld te scheppen van de belemmeringen en obstakels die een kleine, buurtgebonden sociale onderneming ervaart in de uitvoering van de energietransitie met duurzame werkgelegenheid.

Erkenning Transitiepad
Goed opdrachtgeverschap

| <i>Belemmeringen bij de bedrijfsvoering (30)</i> | |
|--|--------------------------------------|
| Erkenning sociale onderneming (31) | Gebrekkige basisfinanciering (44) |
| Crisisaanpak (31) | Opdrachtgeverschap (44) |
| Ongelijk speelveld (33) | Te lange acquisitie (49) |
| Risicovol werkgeverschap (36) | Angst voor overheidssteun (50) |
| Remmende mythevorming (38) | Gebrek aan flexibiliteit sector (50) |
| Armoede en filantropie (43) | Voorfinancieren/investeren (52) |
| <i>Belemmeringen bij de dienstverlening</i> | |
| Uitgeklede dienstverlening (54) | Hogere verwachtingen (56) |
| Risicovol partnerschap (55) | Turbulente afzetmarkt (57) |
| <i>Belemmeringen voor werknemers</i> | |
| Te hoge opleidingseisen (58) | Loonuitkering in startfase (62) |
| Ongelijk speelveld toeslagen (63) | SROI en greenwashing (63) |

Tabel 1; Overzicht van de belemmeringen ervaren door een (sociale) onderneming/ wijkbedrijf



1) Belemmeringen bij de bedrijfsvoering

De belemmeringen die sociale ondernemingen ervaren op het gebied van de bedrijfsvoering van de onderneming zijn velerlei en vinden voor een groot deel hun oorzaak in het gebrek aan erkenning en waardering van de maatschappelijke bijdrage en de aard van de onderneming binnen de regels van de oude economie.

Belemmeringen bij de bedrijfsvoering

| | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| Erkenning sociale onderneming (31) | Gebrekkige basisfinanciering (44) |
| Crisisaanpak (31) | Opdrachtgeverschap (44) |
| Ongelijk speelveld (33) | Te lange acquisitie (49) |
| Risicovol werkgeverschap (36) | Angst voor overheidssteun (50) |
| Remmende mythevorming (38) | Gebrek aan flexibiliteit sector (50) |
| Armoede en filantropie (43) | Voorfinancieren/investeren (52) |

Tabel 2; Belemmeringen ervaren bij de bedrijfsvoering



Erkenning Transitiepad

Sociale ondernemingen worden niet erkend

Sociale ondernemingen¹⁹ – bedrijven die expliciet een maatschappelijk doel nastreven –, startups en innovatieve bedrijven hebben relatief veel moeite met het aantrekken van langdurige financiering. Vaak beperkt het zich tot eenmalige, relatief kleine, opdrachten of subsidies vanuit een experimenteer/ pilot budget van de gemeente, provincie of overheid.

→ Sociale ondernemingen hebben in Nederland nog geen aparte juridische positie. De meeste zijn een BV. Andere zijn een stichting, vof of coöperatie. Sommige zijn een BV én een stichting.²⁰



Figuur 4; Sociale ondernemingen. Bron: Social Enterprise.nl

¹⁹ SER: **Sociale ondernemingen** hebben in ieder geval gemeen dat het zelfstandige ondernemingen zijn die een product of dienst leveren en primair en expliciet een maatschappelijk doel nastreven, dat wil zeggen een maatschappelijk probleem willen oplossen. (SER, 'Sociale ondernemingen'.)

²⁰ Bron: <https://www.social-enterprise.nl/over-sociaal-ondernemen/wat-zijn-het>



De overheid heeft te weinig oog voor deze realiteit: maatschappelijk bijdragen loont voor de meeste ondernemingen onvoldoende. Bedrijvenbeleid leunt te sterk op de vrijwillige inzet van individuele ondernemers om een verschil te kunnen maken.

“Bij de opstart ontving WijkEnergie Werkt een Citylab010 financiering. Dit is een eenmalige subsidie van de gemeente Rotterdam voor vernieuwende ideeën voor de stad. De selectieprocedure vraagt veel voorinvestering (gratis tijd) om de aanvraag te kunnen schrijven, de juiste mensen te spreken en te overtuigen van het goede idee. Het gaat hier om budget dat beschikbaar wordt gesteld voor projecten als de Luchtbrug bij de Hofplein vijver, een permanente surfgolf in de Maas en de eerste fase van WijkEnergie Werkt. Tijdens de selectieprocedure was een van de vereisten dat we iets zouden opleveren dat reproduceerbaar was. Dus voor meerdere wijken of zelfs omringende gemeenten te gebruiken. Dat hebben we gedaan; we hebben een model ontwikkeld waarmee een haalbaarheidsstudie gedaan kan worden in een wijk of een wijkbedrijf als het onze levensvatbaar kan zijn en welke sociale netwerken daar dan voor aangesproken kunnen worden. De vaststelling van deze subsidie hebben wij echter nog steeds niet mogen ontvangen.”

Erkenning Transitiepad

Crisisaanpak vs. Duurzame aanpak

→ Eenmalige crisisgelden kunnen niet altijd ingezet worden voor duurzame meerjarenplannen

De bestaande SPUK²¹ gelden mogen ingezet worden voor het opleiden van energiefixteams, deze worden ondergebracht bij gemeenten of lokale organisaties zoals energie coöperaties. Echter de SPUK gelden zijn tijdelijk en geormerkt budget vanuit de nationale overheid naar de gemeenten.

²¹ Koninkrijksrelaties, 'Veelgestelde vragen SPUK - Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid - Home | Volkshuisvesting Nederland'.

²¹ Het uitgangspunt van de middelen uit de BZK-SPUK voor energiearmoede is dat deze gebruikt moeten worden om te zorgen voor energiebesparing in woningen. Voldoende mensen aan de slag krijgen die energiebesparingsmaatregelen kunnen treffen (in welke vorm dan ook) is daarvoor randvoorwaardelijk. Mensen in een basisbaan als energiefixer aan de slag te helpen is daarmee mogelijk.



“Vanuit WijkEnergie Wekt hebben wij gesprekken gevoerd over de SPUK gelden en over onze aanpak bestrijding energie/inkomens armoede door het voorzien in een salaris voor de mensen die het werk uitvoeren.

Deze investering werd door onze gesprekspartners werd echter niet gezien als maatregel tegen energiearmoede. De SPUK gelden, volgens de ambtenaar van de gemeente, waren immers bedoeld voor fysieke maatregelen. Niet voor het aan betaald werk helpen van Rotterdammers. Daarnaast vraagt onze aanpak tijd doordat we in vertrouwen samenwerken met sociale partners in de stad. Een relatie die je niet in een paar maanden tijd opbouwt maar die je volledig tenietdoet als je binnen een paar maanden tot een jaar weer opstapt.

Doordat de SPUK gelden snel moesten worden uitgegeven en tijdelijk zijn/waren werden partijen gestimuleerd om zo snel mogelijk, zo veel mogelijk woningen te bezoeken. Als er bij mevr. Benzakour dan eindelijk eens iemand langskomt die haar eigen taal spreekt en goed kan uitleggen wat er allemaal gebeurt in de stad en waar zij kan aankloppen met een eventuele hulpvraag, moet diegene zo snel mogelijk weer weg want ‘de SPUK gelden moeten zo snel mogelijk worden uitgegeven!’”

Erkenning Transitiepad

Ongelijk speelveld voor sociaal ondernemers

→ Sociaal ondernemers kunnen niet concurreren met marktpartijen.

Van sociaal ondernemers wordt vaak verwacht dat ze kunnen concurreren met partijen die winst gedreven zijn, terwijl zij aan strengere regels moeten voldoen en vaak hogere lasten hebben. Met andere woorden; een ongelijk speelveld.

Voor winst gedreven ondernemingen kunnen deze barrières minder zichtbaar zijn, of simpelweg niet aanwezig.

Een selectie van de belemmeringen die sociaal ondernemers ervaren op dit speelveld, en de gevolgen van deze ongelijkheid wordt hieronder geïllustreerd;

- a) Aanbestedingsregels niet consistent
- b) Onwenselijke concurrentie



- c) Wijzigende uitgangspunten
- d) Nieuwe en niet bestaande processen

a) Aanbestedingsregels niet consistent

Onder de aanbestedingsregels met betrekking tot het verlenen van een *voorbehouden opdracht*²⁵ zijn de eisen scherper dan in de definitie die de SER en de EU aanhouden; de onderneming moet als belangrijkste statutaire doel de maatschappelijke en professionele (her)integratie van gehandicapten en kansarmen opgenomen hebben.

- De definitie van een sociale onderneming verschilt tussen SER/EU en NL aanbestedingswet waarmee gemeenten te maken hebben; het verschil zit in de formulering van statutaire doelen. Dit beperkt ondernemingen om een voorbehouden opdracht te ontvangen, en gemeenten om deze te gunnen.
- Het uitvoeren van de energiebesparing in de gebouwde omgeving en arbeidszekerheid kunnen beide ondergebracht worden in de aanbesteding. Kwaliteitseisen moeten breder worden opgevat.

Rotterdam kiest voor een open house constructie.^{22, 23} Andere vormen die mogelijk meer garanties voor de onderneming zelf bieden zijn (Quasi-)inbesteden²⁴ of de voorbehouden opdracht.²⁵

b) Onwenselijke concurrentie

Bij aanbestedingen dingen sociale ondernemingen met een maatschappelijke missie mee, zolang zij geen uitzonderingspositie hebben, binnen de regels die ontworpen zijn voor commerciële partijen. Deze marktwerking zorgt ervoor dat de concurrentie onder de partijen wordt aangewakkerd door ze tegen elkaar uit te spelen. Er is immers financiële

²² Webinar *Energiefixers NPLW* (RVO).

²³ **Open House** is een toelatingssysteem voor de levering van (zorg)voorzieningen op basis van een vooraf bekendgemaakte toelatingsprocedure. Een gemeente stelt binnen een Open House slechts geschiktheidseisen en/of minimumeisen. (bron: pianoo.nl)

²⁴ **(Quasi-)Inbesteden** (art. 2.24a Aw) is een overheidsopdracht zonder aanbestedingsplicht.

²⁵ **Een voorbehouden opdracht** (Art. 2.82 Aw) is een aanbesteding waaraan naast sociale ondernemingen, alleen sociale werkplaatsen en programma's voor beschermde arbeid deel kunnen nemen. Voorwaardelijk is dat de sociale onderneming als belangrijkste statutaire doel de maatschappelijke en professionele (her)integratie van gehandicapten en kansarmen opgenomen heeft.



afhankelijkheid en wie het meeste werk levert krijgt het meest betaald. Samenwerking met concullega's is bovendien vaak niet mogelijk wanneer er op een enkele klus ingeschreven moet worden.

"In Rotterdam werd er onder de Open House opdracht onderscheid gemaakt tussen commerciële partijen en sociaal ondernemers die mensen aan werk helpen. Hiervoor was een SROI-tarief vastgesteld. Dat betekende echter wel dat het budget eerder op raakte als WijkEnergie Werkt meer bezoeken deed. We hebben in het begin nog een poging gedaan om de andere partijen ertoe te bewegen om een gedeelte te laten reserveren voor onze dienstverlening, hier waren zij niet (unaniem) toe bereid. Omdat ze aangaven dat dan allemaal wel te willen. De werkwijze van partijen verschilt zodanig dat het niet goed mogelijk is met elkaar samen te werken. Daarvoor is veel tijd nodig om tot een gezamenlijke aanpak te komen die voor beide partijen goed werkt. Er is immers een prikkel om te sturen op aantallen, prijs en efficiëntie."

c) Wijzigende uitgangspunten

In het gehele proces wijzigt steeds het uitgangspunt (van belang van de opdrachtgever, naar belang voor de aannemer), de deelnemer/medewerker zou in alle keuzes centraal moeten staan en alle keuzes zouden goed doordacht moeten worden op de praktische consequenties voor die deelnemers.

"Er is gaandeweg de opdracht in de Open House besloten deze over te zetten naar een aanbesteding. Waar we eerst de tijd zouden hebben tot eind 2024 om het budget op te maken is halverwege 2023 besloten een aanbesteding uit te schrijven met de nieuwe gelden en daar het overgebleven Open House budget in op te nemen. Waar we al moesten leren omgaan met de onzekerheid over het opraken van het budget, is dus na een kwart van de looptijd van de daadwerkelijke opdracht deze ineens stopgezet. En omgezet naar een aanbesteding met kwaliteitseisen die voor WijkEnergie Werkt onhaalbaar zijn zonder opgroei en ontwikkeltijd. Welke we heel goed hadden kunnen hebben in de eerste opdracht, helaas door dit als Open House met partijen van buiten de stad in te zetten zijn we in het diepe gegooid."



d) Nieuwe en niet bestaande processen

Onduidelijke processen waardoor er onduidelijke of geen afspraken vastgelegd (kunnen) worden.

*“De eerste maanden hebben wij gewerkt met papieren verantwoordingsformulieren. Deze moesten gefotografeerd en samen met foto’s van de geïnstalleerde materialen in woningen bij de gemeente worden ingediend.
Dit lijkt wellicht gemakkelijk maar vraagt een ingewikkeld proces, want hoe match je de papieren formulieren met de foto’s van een woning?
Na een paar maanden hadden we dit proces uitgewerkt en toen werden we door de gemeente verzocht alles digitaal via een door hen opgezet systeem te verwerken. We hadden net iedereen ingewerkt op het proces en toen moest het allemaal anders.
Begrijpelijk want bij de gemeente was ook iemand continu bezig met het verwerken van de papieren documenten. Maar voor ons team een behoorlijke uitdaging. En voor de verantwoording moet alles precies kloppen, er is maar weinig marge voor fouten.
Het risico daarvan ligt volledig bij ons, de uitvoerende partij.”*

Erkenning Transitiepad

Risicovol werkgeverschap

→ Het werkgeverschapsrisico voor de sociale ondernemer is te groot.

Een sociale onderneming draagt meer risico, omdat de achtergrond van de werknemers dit vaak met zich meebrengt. Binnen de aanbestedingsregels wordt dit niet erkend en wordt verwacht dat de concurrentie aangaan kan worden met marktpartijen.

Het risico van uitval, dat voor een sociale ondernemer groter is, ligt hierbij bij de ondernemer zelf.



“Het ziekteverzuim van ons team ligt behoorlijk hoog, we hadden zeer gemotiveerde mensen die graag wilden werken maar bijvoorbeeld ook zorgtaken hadden, soms zelf net pas weer na een paar jaar thuis aan het werk gingen. Alleenstaande ouders, mensen met schuldenproblematiek en ook veel fysieke klachten.

Zolang het team goed in evenwicht is kunnen de mensen die steviger in hun schoenen staan de anderen dragen. Dat evenwicht is echter kwetsbaar. Zo hadden we ook een paar mensen die digitaal minder vaardig waren, zij werden ondersteund door een collega. Als die collega afwezig was werd het al snel behoorlijk rommelig met het werken in het systeem. Later konden we dat gelukkig wel weer recht trekken doordat zij dan keurig tijdelijk alles op papier bijhielden. Een verkeerde verantwoording echter is voor risico van de uitvoerende partij, dus als daar iets misging moesten we dat zelf betalen.

We kregen ook per bezoek betaald, onafhankelijk of we met twee mensen of alleen gingen. Omdat we iemand in dienst hadden die geen VOG kon aanvragen waren we verplicht hem altijd met een ander mee te laten gaan. In de Open House kregen we een hoger tarief dan de andere partijen, dus hadden we een marge om dit soort dingen van te kunnen betalen. In een aanbesteding is daar geen ruimte voor. Of omdat dit de prijs per bezoek omhoogdrijft of omdat de kwaliteit van onze bezoeken minder goed met een audit of certificering meetbaar is. Onze kwaliteit zit in het contact met de bewoners en het vertrouwen van wijkbewoners dat we zorgvuldig hebben gekoesterd.

Tijdens een tevredenheidsonderzoek werden wij beoordeeld met een 9,2 ten opzichte van een gemiddelde score van 8,6.”



Erkenning Transitiepad

Remmende mythevorming

Mythes rondom de effectiviteit en toepassing van laagdrempelige energiebesparende maatregelen hebben sinds de stijging van de gasprijzen een vlucht genomen. Het is belangrijk deze zogenaamde mythes te herkennen om zo te voorkomen dat ze in de weg staat van daadwerkelijke positieve verandering.

→ Hardnekkige mythes ondergraven de inzetbaarheid van sociale ondernemingen in de energietransitie.

We beschrijven de aard en de gevolgen van de volgende mythes, aannames en verwachtingen die een vertragende werking hebben op het beoogde doel.

- a) De mythe van het blik vol gratis arbeidskrachten.
- b) De mythe van nieuw is leuk
- c) De mythe van de populaire maatregelen
- d) De mythe van isolatie en tochtbestrijding
- e) De mythe van de tochtstrip tegen energiearmoede
- f) De mythe van vrijwillig, onbetaald amateurisme



a) De mythe van het blik vol gratis arbeidskrachten.

De mythe van de 'gratis fixer' heeft in veel gemeenten tot aannames geleid die leiden tot een beeldvorming die in weg kan staan van duurzame positieve verandering.

Een veelvoorkomende mythe is het idee dat voor het uitvoeren van de taken waarvoor geen vakmensen meer beschikbaar zijn of de wachttijden oplopen tot maanden of jaren (aannemers) een zogenaamd 'blik' opengetrokken kan worden. Uit dit blik komen 'gratis' arbeidskrachten die 'aangevraagd' kunnen worden.

Deze beeldvorming is breed opgepakt door de pers en opgenomen door grote commerciële partijen in hun PR en MVO-beleid. De weerslag op de reeds werkelijke bestaande ondernemingen is groot; immers door het gratis aanbieden van de dienst is de verwachting gewekt dat de arbeid tegen materiaalkosten verricht kan worden.

"Onze missie vanaf dag een is een meer rechtvaardige en inclusieve energietransitie. Als je mensen op een positieve manier naar de energietransitie wilt laten kijken dan moet je ervoor zorgen dat het een acuut probleem oplost. Als we werken in een woning niet serieus nemen missen we een prachtige eerste kans om mensen serieus te nemen en gelijkwaardig te behandelen. Wij geven invulling aan onze missie door betaald werk te bieden; klussen in een woning is volwaardig werk in de energietransitie en geen stageplek of vrijwilligerswerk naast een uitkering. Het is werk waar mensen veel van leren en waarmee zij mogelijk interesse krijgen in ander werk in energietransitie."

→ Door dit werk door vrijwilligers te laten doen en mensen er niet volwaardig voor te betalen vergroot de kloof tussen de witte hoogopgeleide mensen die werken in energietransitie en de, vaak gekleurde, praktisch opgeleide wijkbewoner.

b) De mythe van nieuw is leuk

Platform 31 benoemt in haar publicatie over verduurzamen met bewoners een aantal mythes over verduurzaming²⁶. Een van de daarin benoemde mythes is de mythe van 'nieuw is leuk'. Vaak zijn degenen die de energietransitie-boodschap brengen erg enthousiast over nieuwe producten of innovatieve ontwikkelingen. Maar voor de overgrote meerderheid van de mensen geldt dat men 'nieuw' helemaal niet leuk vindt.



Dat komt door ons gewoontegedrag. Nieuwe dingen ontregelen en daardoor ontstaat bij de grote groep mensen weerstand. Negentig procent van de bij de koplopers aanvaarde nieuwe producten vindt geen acceptatie onder de middenmoters.²⁶

Nieuw is leuk als het iets gemakkelijker voor je maakt, of als al het andere in je leven goed geregeld is. Anders is nieuw vooral een opgave die je uit je dagelijkse overlevingsstand haalt en waar je aan moet wennen.

c) De mythe van de populaire maatregelen

De mythe van de populaire maatregelen wordt ook genoemd in de publicatie van Platform31²⁶.

Vaak denken boodschappers dat de doelgroep vooral vanuit een interesse in het thema energie is gemotiveerd. Dit beeld klopt echter om twee redenen niet:

- 1) Slechts een klein deel van de mensen heeft duurzaamheid in zijn/ haar normen en waarden verankerd en handelt hier ook naar²⁷, en
- 2) De populariteit wordt bepaald door een combinatie van de functionele waarde, de X-factor (aantrekkelijkheid, wauwfactor) en de mate van moeite die het kost om het nieuwe product te plaatsen of gaan gebruiken (de disruptiviteit).

*“Er zijn wel eens mensen die zeggen; ‘Als je rood staat kun je niet groen doen’ Dat is onzin. De carbon footprint van de wijk waar wij gevestigd zijn; Bospolder Tussendijken in Rotterdam, is vele malen kleiner dan die van een van de rijkere wijken waar de eerste energievoorziening van Rotterdam is opgericht. De grootste impact komt doordat mensen in onze wijk niet vliegen. Het delen van een auto is daar gemeengoed, soms heeft maar 1 wijkbewoner een auto, die wordt door iedereen gebruikt. Daar hebben zij geen app en een deelabonnement voor nodig.
(Zie de column van Arjan van Veelen, Wakker worden in een guur land²⁷)”*

²⁶ van Hal and Götz, *Verduurzamen Mét Bewoners – Samenwerken Aan de Energietransitie in Kwetsbare Wijken*.

²⁷ Van Veelen, ‘Column | Wakker worden in een guur land’.



d) De mythe van isolatie en tochtbestrijding

De woorden tochtbestrijding en isolatie worden inwisselbaar en door elkaar gebruikt. Dit brengt het risico op valse duurzaamheidsclaims met zich mee.

Isolatie van een woning vergt vaak een grote investering; zoals het isoleren van muren, glas of dak.

Laagdrempelige en tochtwerende maatregelen dragen bij aan het comfort en kunnen de energierekening wat omlaag brengen.

→ Voor de prijs van tochtband of ledlampen kunnen geen woningen geïsoleerd worden.

“De kleine energiebesparende maatregelen in woningen zijn een druppel op een gloeiende plaat. De meerwaarde van deze bezoeken zit in het gesprek met bewoners over energie en besparing. Er kunnen vragen en zorgen worden opgehaald over de staat van de woning, de relatie met de woningcorporatie, aardgasvrij verwarmen en koken. Er kan uitleg gegeven worden over energiecoöperaties in de buurt, er kan uitleg gegeven worden over de aanleg van een warmtenet en de 70% instemming die de woningcorporatie nodig heeft.

Om eens goed uit te leggen welke alternatieven er eventueel zijn als men daar behoefte aan heeft. Het gaat om een positieve ervaring met de energietransitie en een begin van herstel van een mogelijk verstoorde relatie met gemeente, energieleveranciers en woningcorporaties. Hier wordt volledig aan voorbij gegaan door de manier waarop dit werk nu wordt uitgevoerd. Er is een financiële prikkel om zo snel mogelijk een tochtstrip aan te brengen en weer weg te gaan. Bewoners worden weer niet serieus genomen. In mijn ogen kan dit de energietransitie alleen maar schaden, dat is echt een gemiste kans.”

e) De mythe van de tochtstrip tegen energiearmoede

Wanneer energiearmoede hoofdzakelijk als een isolatieprobleem gezien of beschreven wordt, dan ligt de oplossing in de lijn van de verduurzaming van de woningvoorraad.



Wanneer energiearmoede als een betalingsprobleem gedefinieerd wordt, is mogelijk sprake van langdurige (inkomens)armoede.

Wanneer energiearmoede gekoppeld wordt aan een bovengemiddeld gebruik in combinatie met inkomensarmoede, spelen beide problematieken.

→ De aanpak van energiearmoede ligt in een combinatie van isolatie, besparing en inkomenszekerheid. Geen van deze problemen kan structureel aangepakt worden met louter laagdrempelige energiebesparende maatregelen.

“Hierom heb ik zo’n weerzin tegen het woord ‘fixers’ Alsof we het wel even komen regelen. Mensen kampen met een enorme energierekening en ja, we doen wel iets, maar energiearmoede fixen helaas niet. Het gaat om een uitgestelde minimale besparing, dat is iets anders dan iemand daadwerkelijk extra geld geven om wel een ontbijt voor de kinderen te kunnen kopen. Daarmee wil ik niet zeggen dat het niet gedaan moet worden, zeker moet het gebeuren. Het gaat om de manier waarop en de loze belofte die het in zich draagt. In een slecht onderhouden woning hebben kozijn- en radiatorfolie zeker, even, effect. Maar de woning blijft slecht onderhouden.”

f) De mythe van vrijwillig, onbetaald amateurisme

Veel van de taken die nu door coöperaties en organisaties opgepakt en uitgevoerd worden zijn onbetaald en worden uitgevoerd door vrijwilligers, al dan niet georganiseerd binnen de coöperatieve energietransitie. Deze vrijwilligers zijn vaak professionals die zich na hun pensioen of in hun vrije tijd inzetten voor de uitvoering van deze taken.

Niet iedereen kan of wil dit en de demografie van deze vrijwilligers is vaak afhankelijk van opleiding, achtergrond en draagkracht.

De expertise is vaak groot en vrijwilligers zijn geen amateurs. Onbetaalde krachten die zich inzetten voor de energietransitie zullen serieus genomen moeten worden als gelijkwaardig partner in de lokale energietransitie.



Armoede en Filantropie

- Armoedebestrijding vanuit filantropie vertraagt werkelijke positieve verandering.
- De verheerlijking van de onbetaalde fixer een ondergravend effect op het verdienmodel van het wijkbedrijf en devalueert zij de werkzaamheden als opstap naar goed werk.

De kans is dan groot dat bedrijven een positieve maatschappelijke bijdrage vooral zien als filantropie of een veredelde vorm van marketing in plaats van dat ze significante aanpassingen in hun bedrijfsmodel maken. (...) Werkelijk positieve verandering blijft dan uit.⁷

“Het gaat hier om rechtvaardigheid en radicale inclusiviteit. Als iemand vrijwilligerswerk heeft gedaan schatten we dat op een lagere waarde dan betaald werk. Daar gaat al iets mis. Maar goed, als dat dan zo is, zorg dan dat mensen betaald werk verrichten zodat ze interessanter worden voor de arbeidsmarkt. Wij hebben ervoor gekozen een BV op te richten, omdat het op een CV van een uitvoerend medewerker beter staat dan werken voor bijvoorbeeld een Stichting. Op de een of andere manier nemen we iemand dan serieuzer. Door werk te laten uitvoeren door vrijwilligers of onbetaald naast een uitkering degradeer je normaal werk tot een hobby, dagbesteding of tegenprestatie.”



Goed opdrachtgeverschap

Gebrekkige basisfinanciering

→ Zonder basisfinanciering kunnen werknemers niet betaald worden.

Voor de levensvatbaarheid van een (sociale) onderneming die mensen in dienst heeft, is langdurige en stabiele financiering van primair belang.

Zonder cashflow kunnen mensen niet betaald worden, en juist de mensen die aan het werk zijn binnen sociale ondernemingen die zich richten op het activeren van mensen waar de reguliere arbeidsmarkt nog niet voor open staat, zijn vaak financieel minder weerbaar.

“Voorfinancieren is een groot probleem, je moet dan de eerste maanden financieren met bijvoorbeeld een subsidiebedrag dat je ergens anders voor had aangevraagd. In de hoop dat de facturen snel genoeg betaald worden zodat je dat subsidiebudget weer kunt aanvullen, of zelf, privé, geld investeren. Er is namelijk ook gewoon genoeg geld nodig voor een ziekteverzuimverzekering, een aansprakelijkheidsverzekering, voorraad en gereedschap, een plek huren voor opslag, vervoer moet geregeld voor de medewerkers, ze hebben allemaal een telefoon nodig met een internetabonnement anders kan de verantwoording niet real-time in een woning worden afgerond, andere systemen die AVG-proof de gegevens kunnen verwerken, een telefoonnummer zodat bewoners contact op kunnen nemen met het bedrijf. De ondernemer gaat over zijn of haar eigen tijd en kan het beste inschatten of er even vrijwillig gewerkt kan worden, dat mag misschien ook wel verwacht worden van een ondernemer. Maar mensen die in dienst komen van een organisatie, zeker mensen in (financieel) kwetsbare posities moeten gewoon hun salaris op tijd betaald krijgen, onafhankelijk van de betaling van die ene factuur. Er is dus een behoorlijke financiële buffer nodig voordat je überhaupt aan het werk kan.”



Onbewust opdrachtgeverschap

→ Opdrachtgevers zijn zich niet bewust van de kwetsbaarheid van sociale ondernemingen, ondernemers en hun medewerkers maar kunnen hier een positieve rol inspelen door deze te erkennen.

Bewust opdrachtgeverschap erkent de volgende elementen in het sociale ondernemerschap;

- a) Hogere verwachting, lagere vergoeding
- b) Inclusie van verschillende achtergronden
- c) Regeldruk
- d) Oude versus nieuwe economie

*“Het zou enorm helpen als de gemeente de dagelijkse praktijk en context beter zou begrijpen. Op dit moment merk je dat men met de goede intenties probeert een aanbesteding uit te schrijven waar wij aan mee kunnen doen. Maar zich niet beseft hoeveel tijd en expertise het vraagt om zo’n inschrijving goed en volgens de regels te kunnen doen. En dat is dan een enorme (tijds)investering waarvan je niet weet of die zich terugbetaald. Als er meer begrip en kennis zou zijn van onze dagelijkse praktijk, de uitdagingen maar ook de mooie kanten, zou er denk ik meer gezocht worden naar manieren om met ons samen te werken. Help ons opgroeien, vertel ons waar we aan moeten voldoen om mee te kunnen in een inkoopproces. Nu worden we geconfronteerd met inkoopvoorwaarden of een opdrachtverlening waar dingen in staan die je soms niet eens begrijpt en die je dan maar in goed vertrouwen ondertekent. Gaat het mis, dan kun je naar de curator.
Terwijl, wij willen gewoon aan het werk!”*



a) Hogere verwachting, lagere vergoeding

→ Missie gedreven ondernemingen worden door (potentiële) opdrachtgevers anders benaderd dan louter winst gedreven ondernemingen.

In beginsel is dit ook wenselijk, zeker als er sprake is van een mogelijke samenwerking en de ambitie binnen verschillende domeinen impact te maken.

De realiteit is echter niet te combineren met een gezonde bedrijfsvoering van de onderneming. Daar waar winst gedreven ondernemingen zakelijk benaderd worden en gezien worden als volwaardig partner, wordt van een sociale onderneming eerder verwacht dat diensten onder de marktprijs aangeboden worden.

Dit resulteert bijvoorbeeld in continue verzoeken om onderzoeken, optreden, meedenken, participeren, promotie, kortom investeren van onbetaalde uren.

“Mensen lijken gecharmeerd van de ideeën en het sociale werk dat we doen. Ik kon op een gegeven moment mijn hele week vullen met verzoeken voor interviews, onderzoek gesprekken, presentaties, bijeenkomsten met andere sociaal ondernemers, scriptieschrijvers enz. Allemaal gratis tijd voor een (sociaal) ondernemer. Als er dan een budget is voor acquisitie, waarvan bij commerciële ondernemers vaak sprake is, dan hoort dat bij het werk. Ons verdiende geld gaat naar de medewerkers en de uitvoering van de opdrachten. Het is echt niet zo dat ik geen vrijwillige tijd wil investeren, echter veel van die vrijwillige uren zitten al in de normale bedrijfsvoering.”

En inderdaad is het ook zo dat als we dan een bedrag mogen offreren we gevraagd worden een maatschappelijk tarief neer te leggen ‘want ja, we zijn toch een maatschappelijke organisatie en het gaat om publiek geld.’ Terwijl commerciële consultantsorganisaties zonder gêne het driedubbele kunnen vragen, terwijl zij soms nog nooit een wijkbewoner hebben gesproken

Inclusie van verschillende achtergronden



Daar waar sociaal ondernemers met een Nederlandse achtergrond al moeite hebben met het zich staande houden binnen de regelgeving en regeldruk, zijn sociaal ondernemers met een migratieachtergrond nog veel verder ondervertegenwoordigd.

Social Enterprise.nl stelt in haar rapportage "Iedereen aan de bak",²⁸ dat het belangrijk is deze groep actief te betrekken als opdrachtgever, anders wordt zij simpelweg over het hoofd gezien. Uit het onderzoek blijkt dat ondernemers met een migratieachtergrond een gebrek aan toegang tot financiering hebben. Taalbarrières vormen daarnaast ook een drempel. Tevens zorgt het hebben van een beperkt sociaal netwerk voor uitdagingen bij deze groep.

→ Ondersteun sleutelpersonen en -organisaties die sociaal ondernemers (in spe) met een migratieachtergrond kunnen matchen met de juiste contacten en netwerken. Op deze manier kunnen nieuwe netwerken worden ontsloten en diensten worden gekoppeld aan sociaal ondernemers met een migratieachtergrond.

²⁸ Abu Ghazaleh et al., 'Iedereen Aan de Bak!'



b) Regeldruk

→ De regeldruk voor sociale ondernemingen is te hoog.

“Om door de regio Rijnmond erkend te worden als sociaal ondernemer waar de SROI (Social Return on Investment²⁹) opdrachten kunnen worden uitgezet, is een accountantsverklaring nodig. Hier moeten dan bewijsdocumenten worden voor gelegd over de samenstelling van het medewerkersbestand, vallen zij in de gedefinieerde doelgroep. En over de inkomsten van de onderneming, een bepaald percentage van de omzet moet uit opdrachten komen en niet uit subsidies. Om aan die laatste eis te kunnen voldoen moet je dus wel al eerst opdrachten hebben uitgevoerd. Om mee te kunnen doen aan de aanbesteding is een (gedeeltelijke) BIO certificering nodig, om deze te verkrijgen is een investering nodig van een paar duizend euro. En, er moet dan wel iets te certificeren zijn, dus je moet al volledig (professioneel) draaien voordat je voor certificering in aanmerking komt.”

c) Oude versus nieuwe economie

→ Sociale ondernemers bieden maatschappelijke meerwaarde die wordt niet op waarde geschat binnen de regels van de ‘oude economie’.

Ook de boekhouding met op orde zijn en toezichthouders zien deze graag in de plus. De sociale onderneming bestaat nu in de oude economie, waar omzet en financiële winst als succesfactoren gelden; echter laat de realiteit zien dat iets wat goed is voor de wereld neerzetten binnen de spelregels en afrekeningsculturen van oude economie bijna niet mogelijk is.

²⁹ SROI – Social Return on Investment. De Rijksoverheid bevordert dat ondernemers bij aanbestedingen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzetten. Bron: Pianoo



Te lange acquisitietijd

→ Het werven van opdrachten duurt langer dan normaal.

Veel partijen en mogelijke opdrachtgevers zijn in eerste instantie enthousiast over de brede impact die in samenwerking met de onderneming gemaakt kan worden. Ondernemers wordt gevraagd in vroeg stadium mee te denken en het voorwerk in aanloop naar de opdracht onbetaald te verrichten. Vaker dan wel, gaat de opdracht echter niet door of duurt de fase langer dan normaal. Dit heeft te maken met de meervoudige waarde die vaak buiten het mandaat van de opdrachtgever ligt.

“Een van onze diensten is het opleiden van Rotterdammers tot zonnepaneel monteur. We zoeken dan een opdrachtgever met een opdracht voor een zonnestelsel, als ons verhaal wordt gewaardeerd zetten we het proces voort in het werven van mensen en het starten van de opleiding. Als de installatie dan niet doorgaat hebben wij wel opgeleide mensen maar geen praktijk werkervaringsplek. Maar als we te laat starten met het opleiden van mensen, namelijk pas op het moment dat zeker is dat het installeren door gaat, dan zijn we te laat om mensen goed opgeleid te krijgen voor een gestelde deadline bijvoorbeeld ivm SCE/SDE subsidies. Tussen de eerste installatie die we hebben geplaatst en de tweede opdracht hiervoor zat een periode van 2,5 jaar, waarin we wel steeds aan tafel moesten blijven om aan het werk te kunnen zodra er weer werk was.

Momenteel werken wij als SROI-leverancier voor de gemeente Rotterdam bij het installeren van 3 zonne-systemen op gemeentelijke daken. De opdrachtgever hiervoor is iemand bij vastgoed. Hij gaat echter niet over het SROI-deel van deze opdracht, dat ligt bij het WerkgeverServicePunt. Vastgoed wilde de opdrachten graag snel uitgevoerd hebben en legde druk op de betrokken installateur. Wij werken samen met Rotterdam Inclusief, de uitvoeringsorganisatie waar mensen naast hun uitkering kunnen worden opgeleid. Zij willen de deelnemers beschermd opleiden en begeleiden. Daarmee ontstond een stevige uitdaging die de gemeente zelf creëerde, van de ene afdeling moesten we vertragen. En van de andere afdeling moesten we versnellen. Uiteindelijk is het goed gekomen, maar hier is wel een tijdsinvestering voor nodig. Gelukkig is de gemeente, overigens weer een andere afdeling, ons hierin tegemoetgekomen.”



Goed opdrachtgeverschap

Angst voor overheidssteun

De angst voor het verlenen van overheidssteun en het daarmee riskeren van misstanden en politieke tegenwind komt veel terug in de gevoerde gesprekken. Aanbestedingsregels kunnen hier uitkomst bieden voor de betrokken beleidsmakers, echter wordt er daarmee voorbij gegaan aan de grotere en collectieve doelstellingen.

Goed opdrachtgeverschap

Gebrek aan flexibiliteit in de sector

→ De energiesector is conservatief als het gaat om flexibiliteit en deeltijdwerk.

Het aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie⁴⁶, opgesteld door 7 bracheorganisaties erkent dat er nu vele groepen mensen ondervertegenwoordigd zijn in de techniek, zoals vrouwen, mensen met een niet westerse achtergrond en arbeidsgehandicapten en onderschrijft dat verandering vraagt vernieuwing van het werkgeverschap in deze sectoren.

→ Meer ruimte voor de professional, flexibele werktijden, een andere manier van werken en werk organiseren (ook open hiring, job carving) zijn onderdeel van deze ambitie, net zoals modern belonen en geld voor meer werk.



“Wij hadden een deelnemer aan een opleiding met baangarantie. De dag voordat hij zou beginnen met werken, hij had al een 8 weken praktijkopleiding gedaan, zaten we in de keet en kreeg hij zijn arbeidscontract. We hadden dit twee dagen (!) eerder ontvangen per mail, maar zonder financieel aanbod. Dat kreeg hij pas op dat moment. Natuurlijk zei hij daar gelijk ja tegen. Er werd hem gevraagd de volgende dag naar kantoor te komen buiten de stad. Men wist dat hij geen rijbewijs had. Dus ik vroeg hoe hij daar dan moest komen. Hij kon meerijden met een collega vanaf station Dordrecht. Okay maar hoe komt hij dan op station Dordrecht. ‘We denken erover om je een NS kaart te geven.’ Maar die kaart die was daar dus nog niet, hij moest eerst zijn treinkaartje voorschieten om op een later moment misschien een NS kaart te krijgen. Ik heb hem toen mijn OV kaart maar gegeven.”

Ik heb ook eens een gesprek gevoerd over de competentie vereisten voor een baan. Een van de vereisten was ‘op tijd komen’. Ik vroeg waarom dat belangrijk was. Toen kreeg ik de sarcastische vraag ‘In welke situatie is op tijd komen niet belangrijk?’ Gelukkig kon ik gelijk het mooie voorbeeld geven dat wij in een digitaal overleg zaten en dat een van de deelnemers zojuist 5 minuten te laat was omdat ze een ander overleg nog moest afronden. Dat vonden wij allemaal niet zo erg..”



Erkenning Transitiepad

Voorfinancieren en investeren zonder zekerheid

→ Zonder financiering kunnen werknemers niet betaald worden.

Het voorfinancieren is voor een impact onderneming zonder financiële buffer niet mogelijk.

“Een voorbeeld hiervan is dat de gemeente op een gegeven moment een van onze teamleden wilde opnemen in hun team, als administratief medewerker. Dat moest echter wel eerst met een detacheringcontract vanuit WijkEnergie Werkt, want er was geen formatieplaats. Eerst was het een opdrachtverlening met een totaalbudget, toen werd dat toch een detachering. Dat laatste maakte dat wij slechts maandelijks achteraf konden factureren, dat betekent twee maanden salaris vooruitbetalen. Alle risico, dus als de medewerker ziek bijvoorbeeld zou worden, ligt vervolgens bij de onderneming.”



2) Belemmeringen in de dienstverlening

De belemmeringen die sociale ondernemingen ervaren op het gebied van de dienstverlening zelf vinden hun oorsprong in het gebrek aan erkenning de maatschappelijke waarde van de diensten.

Belemmeringen bij de dienstverlening

| | |
|---------------------------------|----------------------------|
| Uitgeklede dienstverlening (54) | Hogere verwachtingen (56) |
| Risicovol partnerschap (55) | Turbulente afzetmarkt (57) |

Tabel 3; Belemmeringen in de dienstverlening



Erkenning Transitiepad

Uitgeklede dienstverlening

→ De kwaliteit en waarde die dienstverlening kan hebben wordt binnen de bestaande economische kaders al snel uitgekleed.

De kwaliteit en waarde die dienstverlening kan hebben wordt binnen de bestaande economische kaders al snel uitgekleed door een *'race to the bottom'* waarin alleen naar financiële resultaten gekeken wordt.

De in eerste instantie uitgebreide bezoeken bij mensen thuis om zorgen en vragen over energie, klimaat, energietransitie, aardgasvrij, de woning te voeren kosten tijd en geld.

Wanneer er slechts betaald wordt voor het aantal bezochte huizen, kan de dienst niet meer in die vorm aangeboden worden.



Risicovol partnerschap

→ Als bij onderaannemers niet bekend is dat de partner-onderneming een sociale missie en werkwijze heeft, kan dit lijden tot verkeerde verwachtingen.

Soms wordt het werk door onderaannemers uitgevoerd, waar we pas midden in het proces achter komen. De onderaannemer is dan niet betrokken geweest bij het voorproces.

“We hadden een project met een zonnepaneel installateur. Na maandenlang overleg leken we eruit te zijn, en hebben we hem een mooie lead bezorgd waarvoor wij dan zelf de arbeidskrachten zouden leveren. Vervolgens bleek op de eerste dag van de installatie dat het daadwerkelijk installeren door een onderaannemer werd uitgevoerd. Die man kende ons helemaal niet en was niet van plan om iemand van buiten zijn team mee het dak op te nemen. Hij wilde gewoon zo snel mogelijk klaar zijn.

We merken dat er vaak in het begin met ons wordt gesproken alsof wij een commercieel bedrijf zijn. Zo van, ‘in die mail heb jij ons gezegd dat er 6 man zouden komen, nu zijn er maar 2 hoe kan dat?’ Als sociale onderneming moeten we steeds uitleggen dat we vanaf het begin aangeven dat we niet kunnen garanderen dat we met het genoemde aantal mensen komen omdat we flexibel moeten zijn vanwege de privéomstandigheden van mensen.

Taalgebruik wordt snel grimmig, dan is het onze taak om dat steeds maar weer te verzachten.”



Goed opdrachtgeverschap

Hogere verwachtingen

→ De verwachtingen van de dienstverlening van sociale ondernemingen zijn hoger.

Zoals beschreven in eerdere voorbeelden zijn de verwachtingen van een sociale onderneming op het gebied van dienstverlening en tijdsinvestering vaak hoger dan bij een winst gedreven onderneming. Dit is gezien de achtergrond van de medewerkers, de extra tijd die nodig is voor begeleiding en opleiding en de kwetsbaarheid van het bedrijfsmodel, niet realistisch en kan daardoor leiden tot een lagere kwaliteit.

Deze paradox vindt haar oorsprong in het wensdenken en valse verwachtingen scheidt bij partners en opdrachtgevers.

“Het is natuurlijk onrealistisch om te denken dat wij bij de opstart al weten wat we aan het doen zijn en professionele kwaliteit leveren. We hebben ruimte nodig om te ontdekken hoe processen werken en wat er precies nodig is om goede diensten te verlenen. Vaak krijg je goedbedoelde maar kort door de bocht adviezen. ‘Dan kijk je even op die website of iemand een loonwaarde bepaling heeft.’ En daar blijft het dan bij. Moet je helemaal zelf uitzoeken hoe dat werkt en hoe je dat kunt aanvragen. Alsof je daar de tijd voor hebt als je ook een team moet aansturen in de uitvoering.

De basis moet natuurlijk op orde zijn, je hebt verzekeringen nodig zoals aansprakelijkheid en ziekteverzuim. Maar de meeste dingen leer je natuurlijk door vallen en opstaan. Het is dan fijn dat je partners hebt die je soms op dingen wijzen en je helpen om het goed te regelen en uit te zoeken. “



“We hadden eens een particuliere klant die door ons vloerisolatie liet aanbrengen. Deze man ging bijna elke dag kijken naar het werk. Toen bleek dat we onbewust een stap hadden overgeslagen, die we prima konden herstellen, werd hij argwanend. Ik heb toen heel vaak moeten uitleggen dat wij medewerkers hebben die het on-the-job leren en dat we doorgaan tot de klus naar tevredenheid af is.

Eerst kreeg ik te horen dat we dan niet de marktprijs moesten rekenen, terwijl wij dus met meer mensen, langer bezig zijn. En later zei hij me dat dit toch geen gezond bedrijfsmodel kon zijn want hoe konden we hier nou aan verdienen.

Goed opdrachtgeverschap

Turbulente afzetmarkt

De snelheid en daarmee gepaard gaande ontwikkelingen in binnen- en buitenland hebben invloed op de lokale dienstverlening.

Voorbeelden zijn de stikstofcrisis, de bescherming van soorten zoals de vleermuis en de stijging van de gasprijzen na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne.

Ook is bijvoorbeeld de vraag naar fix-diensten seizoensgebonden en neemt de vraag naar verkoeling toe in de zomer.

→ De aard van dienstverlening binnen de energietransitie is sterk afhankelijk van de vraag van gemeenten en opdrachtgevers, en wordt sterk beïnvloed door politieke keuzes en geopolitieke verhoudingen.



3) Belemmeringen voor werknemers

De belemmeringen die sociale ondernemingen ervaren op het gebied van het werkgeverschap hebben te maken met de zekerheid die een sociale onderneming of wijkbedrijf aan haar medewerkers kan en wil bieden.

De ambities en sociaal-maatschappelijke missie van de ondernemer of onderneming is vaak moeilijk te combineren met een stelsel van verzekeringen en betalingsvoorwaarden die uitgaan van grotere en winst gedreven organisaties.

| <i>Belemmeringen voor werknemers</i> | |
|--|---------------------------------|
| <i>Te hoge opleidingseisen (58)</i> | Loonuitkering in startfase (62) |
| <i>Ongelijk speelveld toeslagen (63)</i> | SROI en greenwashing |

Tabel 4; Belemmeringen ervaren voor werknemers



Te hoge opleidingseisen

→ Opleidingstijden zijn te kort voor mensen die langer nodig hebben, en de gelden niet terecht bij ondervertegenwoordigde groepen.

De eisen die gesteld worden aan de duur en financiering van opleidingstrajecten passen niet bij alle doelgroepen. Met een aantal voorbeelden wordt dit geïllustreerd;

- a) Scholingssubsidies subsidies komen niet bij sociale ondernemingen terecht
- b) Onrealistische opleidingsverwachtingen
- c) Onrealistische doorstroomverwachtingen
- d) Beperkte bereidheid doorstroompartners

a) Bereik scholingssubsidies

Scholingssubsidies bereiken lang niet altijd de kleinere ondernemingen die ze het hardst nodig hebben, omdat deze bijvoorbeeld weinig zichtbaar zijn of omdat er een behoorlijk voorschot wordt gevraagd. Gemiddeld genomen investeert het mkb minder in herscholing dan het grootbedrijf.³⁰

“Werkgevers zijn op zoek naar een schaap met 5 poten.

Als iemand geen rijbewijs heeft is dat gelijk een probleem. Er wordt niet gekeken naar hoe ze iemand dan wel kunnen aannemen en ervoor kunnen zorgen dat het rijbewijs wel gehaald wordt.

Een gesprek over loonkostensubsidie aan het begin van een arbeidsrelatie, is geen uitzondering. Ik word dan gebeld met de vraag of ik kan uitleggen wat voor regelingen er zijn om ‘zo iemand’ aan te nemen. En dan verbaast men zich als ik aangeef het niet te weten, ‘jij werkt toch voor deze mensen’ “

³⁰ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, ‘Goede Zaken. Naar Een Grotere Maatschappelijke Bijdrage van Ondernemingen’.



“Voor onze zonnepaneel opleiding kregen wij 3 maanden de tijd, naast de uitkering. Als iemand dan langer in de opleiding zat en praktijkwerk verrichte werd plompverloren de ov-bijdrage stopgezet.

We hebben iemand gehad die geld moest lenen om bij onze projecten te komen. Omdat hij meer werkervaring wilde opdoen voordat hij aan het werk ging. Uiteindelijk heeft hij een baan gevonden, geheel op eigen kracht. Maar dan moet je dus wel super gemotiveerd zijn om door te gaan.

Als iemand nog geen baan heeft gevonden kan hij alleen maar meer leren van het meewerken aan projecten die wij doen. Plus er zijn potentiële werkgevers bij betrokken die onze deelnemers zien werken, die zien ze niet als zij thuis op de bank zitten te wachten tot ze worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.”

b) Onrealistische opleidingsverwachtingen

Mensen met een uitkering mogen maar 2 maanden ‘ernaast’ werken of een opleiding volgen terwijl zij langer nodig hebben.

“We hebben ook eens een gesprek gehad over een potentiële deelnemer aan een korte praktijkopleiding. Hij kon niet meedoen omdat hij dan geen inkomen zou hebben, hij stelde de vraag of hij betaald kon krijgen. Dat vonden onze partners initieel een hele vreemde vraag, hij moest toch blij zijn om deze kans te krijgen. Tot ik vroeg hoeveel opleidingen en trainingen zij van hun werkgever kregen. Waar zij, tijdens werktijd, naartoe gaan, dus gewoon een salaris voor ontvangen.”

c) Onrealistische doorstroomverwachtingen

Doorstromen van mensen wordt bemoeilijkt doordat arbeidscontracten maar ook *onboarding* processen in de sector niet inclusief (of menselijk) zijn.



“We hadden een dame in dienst die de opleiding tot zonnepaneel monteur gaf. Zij werd aangenomen bij een afdeling van de gemeente. We hebben toen heel vaak gezegd dat zij aan het einde van die maand uit dienst zou gaan bij ons bedrijf. Er werd aangegeven dat het niet mogelijk was om op dat moment al een contract voor haar te hebben. Daar hebben we mee ingestemd omdat een contract halverwege de maand ook prima is, als het maar op de 1e van de maand in zou gaan. Toen het contract kwam stond dat toch op de datum van de volgende maand. En had ze dus een maand gratis gewerkt. Toen ik daarnaar vroeg kreeg ik te horen dat ze toch had getekend, ze was er mee ingestemd. Ja, natuurlijk tekent ze, ze heeft geen inkomen!

Uitzoomend kun je je wel afvragen of je als gemeente bekend wil staan als een organisatie die mensen, in kwetsbare posities, gratis laat werken.”

d) Beperkte bereidheid doorstroompartners

Partijen die zich niet realiseren waar zij zich aan verbinden; het aannemen van arbeidskrachten, zodra er een kandidaat klaar is voor werk blijken er geen vacatures of hele praktische zaken (of smoesjes) die maken dat iemand niet in dienst genomen wordt (niet in bezit van een rijbewijs ed.).

“Bij veel van de werkgevers waar wij mee samenwerken dringt pas in een laat stadium door het dat de bedoeling is dat zij mensen aannemen. Of dat zij mensen voorstellen in hun netwerk. Er is zelfs een keer een paar dagen staking van onze deelnemers voor nodig geweest om een van de installateurs het dak op te krijgen om de deelnemers aan het werk te zien. De eerste prioriteit is toch het werk gedaan krijgen, ze zijn helemaal niet bezig met het scouten naar arbeidskrachten.”



Goed opdrachtgeverschap

Loonuitkering in de startfase

→ Tijdens de opstartfase van een project of opdracht zijn bij kleine ondernemingen onvoldoende fondsen beschikbaar om werknemers in dienst te houden.

Er zijn voldoende subsidies beschikbaar voor pilots, experimenten, leer projecten. Vaak zijn dat tijdelijke opdrachten en accelerator programma's waar je dan als sociaal ondernemer ook trainingen, workshops en coaching krijgt om je onderneming te kunnen opstarten of draaien. Inhoudelijk mogelijk interessant, wel allemaal in je vrijwillige uren. Er zijn echter, voor zover ik weet, geen fondsen of budgetten beschikbaar waarmee we arbeidsplaatsen ter beschikking kunnen stellen. Dus bijvoorbeeld een aantal bekostigde arbeidsplaatsen bij ons bedrijf, waarvan ik de salarissen en de verzekeringen kan betalen. Dan kan ik met de mensen in die arbeidscontracten klussen en opleidingen zoeken die zij kunnen doen om uiteindelijk uit te stromen. Daar hebben we dan, zeg, twee jaar de tijd voor. Stroomt iemand eerder uit, heel fijn, dan kan die plek door iemand anders worden vervuld. Als we vanaf het begin allemaal weten dat het voor twee jaar is dan hebben we allemaal tenminste twee jaar financiële rust. En kunnen we verder kijken naar wat een goeie plek is om naartoe uit te stromen.



Ongelijk speelveld

→ Er is veel verschil tussen de behoeften, regels en contractvormen van en voor mensen met of zonder uitkering en/of toeslagen. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie en een verhoogde regeldruk voor de ondernemer.

Om mensen aan het werk te helpen opereren veel sociaal ondernemers binnen een complex speelveld van toeslagen en wetgeving; regels zijn zeer verschillend voor verschillende groepen. De ervaringen met het toelagen schandaal³¹ leiden er bovendien toe dat er veel wantrouwen heerst onder een belangrijk deel van de doelgroep.

- a) Instrumenten zijn niet toereikend
- b) Stigma en stereotypering
- c) SROI-waardering
- d) Sociaal ondernemen kost tijd
- e) Oneerlijke concurrentie

³¹ **Het toelagenschandaal** is een Nederlandse politieke affaire als gevolg van onterechte verdenkingen van fraude met toeslagen en een streng terugvorderingsbeleid van de Rijksoverheid. In de periode van 2004 tot 2019 ging het bij de kinderopvangtoeslag naar schatting om 26.000 ouders met 70.000 kinderen. Zij hadden – vaak kleine – fouten gemaakt of waren verkeerd voorgelicht door gastouderbureaus of kinderopvangcentra en moesten daarom de volledige toeslag terugbetalen.



a) Instrumenten zijn niet toereikend

Er zijn grote verschillen tussen de instrumenten die beschikbaar zijn voor mensen met of zonder uitkering; job coaching, of mensen een inkomen mogen hebben tijdens studietijd, verzekeringen, reiskostenvergoedingen.

Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om iemand met een uitkering een inkomen te geven voor het werk dat hij of zij doet. Dan moeten ze namelijk een gedeelte van de uitkering inleveren, want het bedrag aan het einde van de maand moet gelijk blijven.

Tegelijkertijd zijn instrumenten voor mensen met een uitkering niet toegankelijk voor mensen zonder een uitkering. Soms wel voor nuggers³² maar dan wel tegen een lagere waarde. Een nugger in een SROI project telt minder mee dan iemand met een uitkering.

b) Stigma

Een van de belangrijkste uitsluitingsoorzaken³³ van mensen in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt is stigma³⁴.

Stigma kan ertoe leiden dat mensen niet aangenomen worden voor een baan, geen contractverlenging krijgen, werken in een baan onder het eigen niveau, of overgeslagen worden voor promoties.³⁵

c) SROI-waardering en greenwashing

Hoe de SROI-waardering²⁹ berekend wordt heeft invloed op de succesmeting van de sociaal ondernemer; iemand zonder uitkering aan werk helpen telt niet mee, iemand met uitkering aan werk helpen telt voor 3.

³² **NUG: Niet-uitkeringsgerechtigde** persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en die geen recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning. Mensen die tot de populatie niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) behoren, kunnen aanspraak maken op ondersteuning van de gemeente waarin zij wonen bij het zoeken naar werk (re-integratie). Bron: CBS

³³ Ham and Franken, 'Dossier'.

³⁴ **Stigma** is het labelen van groepen mensen als 'anders' op basis van vooroordelen en stereotyperingen. Bron: Movisie

³⁵ Franken and van Houten, 'Alles wat je altijd al wilde weten over waardevol werken | Movisie'.



“De instrumenten van de gemeente voor mensen met een uitkering zijn niet toegankelijk voor mensen zonder een uitkering. Soms wel voor nuggers (niet uitkeringsgerechtigden) maar dan wel tegen een lagere waarde. Dus een nigger in een SROI project telt minder mee dan iemand met een uitkering.”

Dit is economisch ingegeven dus er wordt gezegd, iemand met een uitkering kost veel meer geld dan iemand zonder een uitkering. Het is de gemeente dus meer waard om iemand uit de uitkering te krijgen. Dit gaat voorbij aan de waarde die het heeft dat iemand besluit geen uitkering aan te vragen, en aan de waarde die het heeft om te voorkómen dat hij of zij een uitkering moet vragen. Plus alle maatschappelijke kosten die we hebben van het niet aan werk helpen van mensen met een inkomensbehoefte.

“Een nigger is iemand die dus wel een uitkering heeft aangevraagd maar niet in aanmerking komt.

Ik ken veel meer mensen die helemaal geen uitkering willen aanvragen, maar die wel graag willen werken.”

→ Oneigenlijke inkoop van SROI en greenwashing liggen op de loer bij partnerschappen en aanbestedingen.

Wanneer de basis voor SROI; de erkenning van de aard en kwetsbaarheid van de onderneming en het daarmee vereiste goed opdrachtgeverschap niet aanwezig zijn kan samenwerking leiden tot mooie woorden op papier maar wordt in werkelijkheid geen positieve vooruitgang geboekt. (Zie Armoede en Filantropie op pagina 43.)

d) Sociaal ondernemen kost tijd

Concurrentie en aanbesteding gaat uit van marktcondities die voor een sociale onderneming onrealistisch en vaak niet werkbaar zijn.



Naast de onrealistische verwachting dat een sociaal ondernemer meer bied tegen een lagere prijs (zie hierboven "Ongelijk speelveld voor sociaal ondernemers" op pagina 33), is er een ongelijke verhouding tussen de realistische tijdsinvestering van een opdrachtgever en opdrachtnemer, aangezien deze vaak uit een enkele persoon bestaat.

→ De verhouding tussen de tijd en mankracht die er besteed wordt bij de opdrachtgever, de daarmee geschapen verwachtingen en de tijd die een sociaal ondernemer verwacht wordt te investeren in het proces rondom de rapportage, verantwoording en oplevering van de opdracht is zoek.

"Een van de gespreksonderwerpen die ik nog wel zou willen opwerpen is hoeveel mensen er werken aan het uitzetten van een aanbesteding.

Hoeveel mensen bij de gemeente zijn betrokken, juristen, inkopers, beleidsambtenaren, administratief medewerkers enz.?

Hoeveel mensen werken er mee aan het uitschrijven van een aanbesteding?

Aan de andere kant van deze aanbesteding zit de sociaal ondernemer.

Vaak, en in ons geval niet anders, enig en alleen.

Deze sociaal ondernemer moet van alle onderwerpen, van AVG-processen tot ISO-certificering, juridische aansprakelijkheid tot SISA verantwoording alles afweten om goed geïnformeerd een aanbieding te kunnen schrijven. En dient dan natuurlijk ook te weten aan welke voorwaarden en verplichtingen men moet voldoen als de opdracht eenmaal gegund is."



e) Oneerlijke concurrentie

→ Oneerlijke concurrentie tussen werkenden met verschillende contractvormen.

Inkomenszekerheid betekent het bieden van een arbeidscontract.

Verskillende partijen werken met flexibele arbeidskrachten, zzp'ers en payroll, waardoor zij veel minder risico lopen. Zo ontstaat er oneerlijke concurrentie omdat risico's worden doorgelegd naar de uitvoerende medewerkers.

“Omdat wij mensen inkomenszekerheid willen geven, werken we met arbeidscontracten. Iedereen verdiend bij ons hetzelfde salaris, onafhankelijk van achtergrond of opleiding. Daar kiezen we bewust voor, dat creëert een gelijke positie voor iedereen. We vragen jou je tijd te besteden, jouw uur is net zoveel waard als het mijne, daarin zit geen verschil. Dus betalen we iedereen hetzelfde bedrag voor een uur arbeid.

Helaas is gebleken dat, door de onzekerheid in opdrachten, het niet mogelijk is mensen voor langere tijd contracten aan te bieden. Ook als we wel het geld zouden hebben om dit te financieren, mensen willen niet betaald thuis op de bank zitten, omdat er geen werk is. Dan neem je mensen ook niet serieus.

Ik vind dat onethisch en heb het bedrijf juist opgericht om dat te voorkomen. Het risico van slecht opdrachtgeverschap of een instabiele markt zou niet bij de medewerker moeten liggen.”



Puntsgewijze samenvatting

Belemmeringen in bedrijfsvoering

- Eenmalige crisisgelden kunnen niet ingezet worden voor duurzame werkgelegenheid en meerjarenplannen.
- Sociale ondernemingen hebben in Nederland nog geen aparte juridische positie.
- Sociale ondernemers kunnen niet concurreren met marktpartijen binnen de regels van de 'oude economie'.
 - Aanbestedingsregels zijn niet consistent
 - Onwenselijke concurrentie tussen sociaal en winst gedreven ondernemers
 - Wijzigende uitgangspunten
 - Nieuwe en niet bestaande processen
- Opdrachtgevers zijn zich niet bewust van de kwetsbaarheid van sociale ondernemingen, ondernemers en hun werknemers.
 - Hogere verwachting, lagere vergoeding
 - Regeldruk is hoger met SROI
 - Oude economie schat sociale impact niet op waarde
- Er heerst angst voor overheidssteun bij opdrachtgevers.
- Zonder basisfinanciering kunnen werknemers niet betaald worden
- Hardnekkige mythes ondergraven de inzetbaarheid van sociale ondernemingen in de energietransitie.
 - De mythe van het blik vol gratis arbeidskrachten.
 - De mythe van nieuw is leuk
 - De mythe van de populaire maatregelen
 - De mythe van isolatie en tochtbestrijding
 - De mythe van de tochtstrip tegen energiearmoede
 - De mythe van vrijwillig, onbetaald amateurisme
- Het werven van opdrachten duurt langer dan normaal.
- Het werkgeverschapsrisico voor de sociale ondernemer is te groot.
- De energiesector is niet inclusief en conservatief als het gaat om flexibiliteit en deeltijdwerk.
- Armoedebestrijding vanuit filantropie vertraagt werkelijke positieve verandering



Belemmeringen in dienstverlening

- De kwaliteit en waarde die dienstverlening kan hebben wordt binnen de bestaande economische kaders al snel uitgekleed.
- De verwachtingen van de kwaliteit van dienstverlening van sociale ondernemingen zijn hoger dan die van een winst gedreven onderneming.
- Als bij onderaannemers niet bekend is dat de partner-onderneming een sociale missie en werkwijze heeft, kan dit lijden tot verkeerde verwachtingen.
- De aard van dienstverlening binnen de energietransitie is afhankelijk van de vraag van gemeenten en opdrachtgevers, en wordt sterk beïnvloed door politieke keuzes en geopolitieke verhoudingen.

Belemmeringen voor werknemers

- Reguliere opleidingstijden zijn te kort voor mensen die langer nodig hebben.
 - Scholingssubsidies subsidies komen niet bij sociale ondernemingen terecht
 - Onrealistische opleidingsverwachtingen
 - Onrealistische doorstroomverwachtingen
 - Beperkte bereidheid doorstroompartners
- Tijdens de opstartfase van een project of opdracht zijn bij kleine ondernemingen onvoldoende fondsen beschikbaar om werknemers in dienst te houden.
- Er is veel verschil tussen de behoeften, regels en contractvormen van en voor mensen met of zonder uitkering en/of toeslagen.
 - Instrumenten zijn niet toereikend
 - Stigma en stereotypering
 - SROI waardering
 - Sociaal ondernemen kost tijd
 - Oneerlijke concurrentie tussen aanbieders van verschillende contractvormen ondergraaft inkomenszekerheid
- Oneigenlijke inkoop van SROI en greenwashing liggen op de loer bij partnerschappen en aanbestedingen.



Werk uit de tocht

DEEL 3

Wat is er nodig?



Onderzoeksvraag Deel 3

Wat proberen we op te lossen en waarom?

Op basis van de in Deel 1 beschreven energietransitie ambities en de in Deel 2 beschreven werkelijkheid van de uitvoering van lokaal energietransitiebeleid doen we een tweetal hoofdaanbevelingen.

In Deel 3 beantwoorden wij onderzoeksvraag 3:

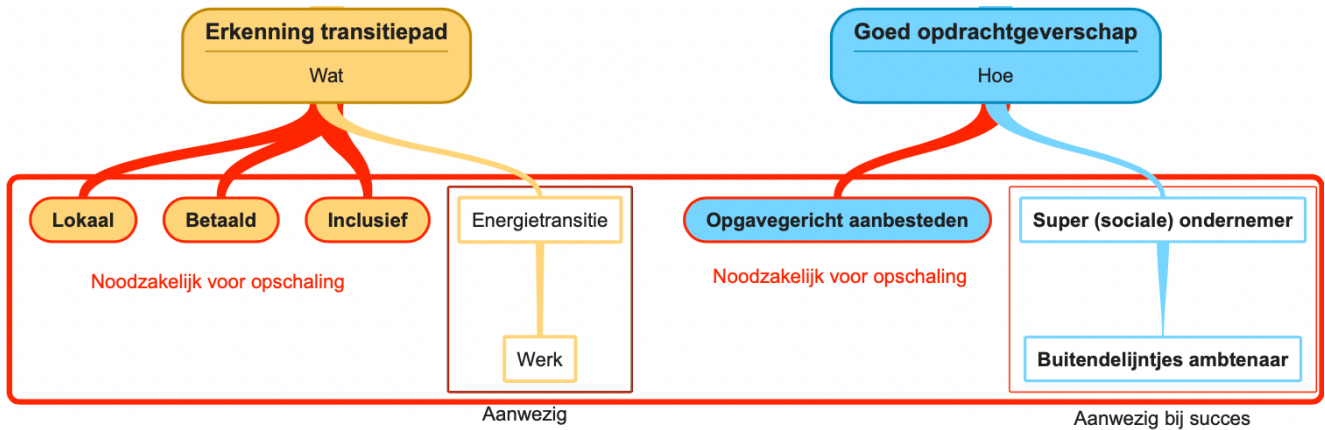
→ Wat is er nodig om cross-sectoraal tot een aanpak te komen waarmee de verschillende doelen bereikt kunnen worden?

Hoe groot de ambities op Europees en nationaal niveau (zoals beschreven in Deel 1) ook moge zijn, lokaal raken ambitieuze en sociale ondernemers verstrikt in marktwerking en slecht opdrachtgeverschap, waardoor de uitvoering moeilijk tot onmogelijk wordt binnen de bestaande verwachtingen en regelgeving.

→ In dit advies breken we een lans voor het meervoudig opgavegericht toekennen van werk, met een centrale rol voor ondernemers en bestaande weefsels in de wijk.

Om lokale en sociale ondernemingen een centrale rol te laten spelen binnen de energietransitie, en daarmee een erkend transitiepad te ontsluiten richting de klimaatberoepen voor mensen waartoe de arbeidsmarkt een afstand heeft is aandacht nodig voor twee thema's;

- 1) De erkenning van het werk als transitiepad
- 2) Goed opdrachtgeverschap dat sociaal ondernemen faciliteert



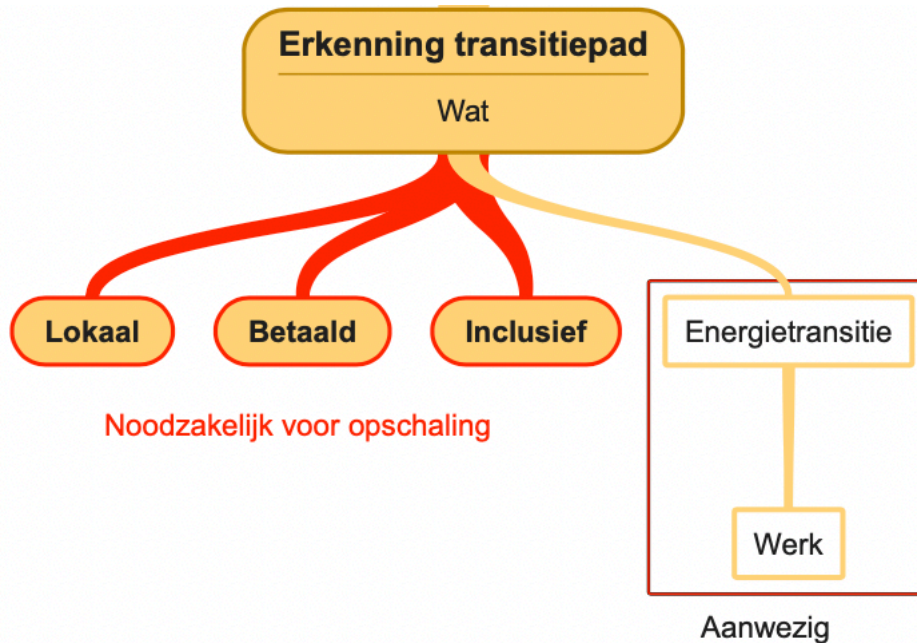
Figuur 5; De voorwaarden voor het succes van een wijkklusbedrijf in de energietransitie. (Wit en omljnd; bestaande structuren, Ingevuld; missende randvoorwaarden.)

De barrières die hun oorsprong vinden in deze twee thema's zijn geïllustreerd in Deel 2 van dit advies.

In dit deel 3 identificeren we de oplossingen en aanbevelingen op korte en lange termijn en hoe deze in te weven zijn in bestaande programma's.



1) De erkenning van het werk als transitiepad



Figuur 6; De erkenning van het transitiepad naar werk in de energietransitie via het wijkbedrijf. De energietransitie en het werk zijn aanwezig, de geel gekleurde voorwaarden zijn daarbij ook van belang maar nog niet altijd aanwezig of in beeld.

De energietransitie is werk

Als we de media mogen geloven dan wordt energiearmoede opgelost met tochtstrippen en kan de woningvoorraad worden geïsoleerd door vrijwilligers voor 400 euro per huis. De enorme opgave om alle woningen met een laag energielabel comfortabel en energiezuinig te maken en bewoners in (energie)armoede te helpen wordt in deze berichtgeving gereduceerd tot een problematiek die tegen een lage investering met een eenmalige actie opgelost kan worden.

Welwillende burgers en adviseurs zetten zich in voor de buurt met advies over energiebesparing en talloze organisaties zetten zich in om de schrijnende gevolgen van een koude en tochtige woning voor haar bewoners te beperken.

De mensen die de huizen bezoeken doen dit vaak met zeer goede intenties, vaak vrijwillig, vaak op basis van een korte, eenmalige subsidie, soms tegen een kleine vergoeding, zelden met een contract of uitzicht daarop.



Een deel van deze activiteiten wordt uitgevoerd door bevlogen en kundige vrijwilligers, al dan niet georganiseerd in de coöperatieve energietransitie, vaak na de pensioengerechtigde leeftijd of in combinatie met betaald werk.

→ Dit advies richt zich met klem niet op het waarderen, motiveren en faciliteren van de ondernemers en de groepen die ingezet worden voor de uitvoerende taken en voor wie dit werk geen vrijwillige of laagbetaalde bijbaan is of zou moeten zijn.

Het werk dat er is, gedaan moet worden en legio mogelijkheden biedt tot het activeren en opleiden van een grote diversiteit aan mensen, is ogenschijnlijk kosteloos geworden tot een dienst die voor een deel op de schouders ligt van de meest kwetsbare mensen in onze samenleving; onbetaald en zonder garantie op een waardering voor het werk dat ze uitvoeren. Het kansrijke instapwerk in de energietransitie wordt daarmee te vaak gezien als liefdadigheid.

Het werken in een woning vraagt veel competenties;

1. *Enig technisch inzicht; het juiste lampje voor de juiste fitting, de juiste afmeting radiatorfolie*
2. *Sociale sensitiviteit; je bent in iemands woning, dan loop je niet zomaar de slaapkamer binnen om op het bed te gaan staan om een lampje te vervangen, je trekt je schoenen uit bij de deur enz.*
3. *Weerbaarheid; een van onze dames heeft een keer een bewoner achter zich aangehad in de woning die haar meerdere malen seksueel benaderde. Een aantal van onze mensen zijn meerdere keren geweigerd voor de deur, vanwege hun culturele achtergrond.*
4. *Beoordelingsvermogen; er zijn ook schrijnende gevallen, bewoners die zichzelf of hun woning verwaarlozen, dan is het nodig dat je als klusser kunt inschatten of dit jouw eigen mening is of dat het fijn zou zijn als deze bewoner hulp krijgt.*
5. *Organisatievermogen; afspraken moeten worden gepland, je moet alles administratief goed verwerken, je moet verwachtingen van bewoners kunnen managen.*

Het werk uit de tocht

Om het werk uit de tocht te halen is een nieuw perspectief nodig.



- Instapbanen in de energietransitie, beginnend bij het in lokaal werkverband aanbrenge van laagdrempelige besparingsmaatregelen of het maken en aanbrenge van isolerende raambedekking, zullen allereerst erkend moeten worden als waardevol en hoogwaardig werk.
- Deze instap banen bestaan al, maar nog minimaal binnen de opgave van de energietransitie; de energiebasisbaan bij het wijk-klusbedrijf.

Lokaal, inclusief en betaald

- Om instap banen in de energietransitie vorm te geven is het erkennen van de rol van wijkbedrijven instrumenteel.

Wijkbedrijven vormen de omgeving voor lokaal en betaald werk en hebben toegang tot een breed spectrum aan arbeidspotentieel; de wijkbewoners zelf. Dit is een groep die binnen de huidige zoektocht naar arbeidskrachten vaak ongezien blijft, doordat werving en selectie in de energiesector nog vaak gebaseerd is op opleidingsniveau en voltijd beschikbaarheid.



2) Goed opdrachtgeverschap



Figuur 7; Het belang van goed opdrachtgeverschap bij het transitiepad naar werk in de energietransitie via het wijkbedrijf. Bij huidige successen zijn de super(sociale) ondernemer en de buitendelijntjesambtenaar aanwezig, de blauw gekleurde voorwaarde is daarbij ook van belang maar nog niet altijd aanwezig of in beeld.

Om als wijkbedrijf duurzaam te kunnen opereren, nieuwe groepen aan te spreken en mensen waartoe de arbeidsmarkt een afstand heeft te motiveren en te behouden is het van belang om als organisatie duurzaam en met de juiste begeleiding en ondersteuning in samenwerking met bedrijven en organisaties te kunnen werken.

Lokale inzetbaarheid, langdurige financiële zekerheid, solide samenwerkingsverbanden en doorstroommogelijkheden naar groene banen voor werknemers zijn fundamenteel voor een succesvolle aanpak.

In de praktijk gaan deze randvoorwaarden echter moeilijk samen met een sociaal en duurzaam ondernemingsplan dat ook financieel kan concurreren met (kortstondige) initiatieven die deze voorwaarden niet bieden.



Oog voor de realiteit van de sociale onderneming

Goed opdrachtgeverschap is fundamenteel voor het duurzaam inzetten en begeleiden van wijkbewoners in en richting goede en groene banen. Dit betekent dat de opdrachtgever oog heeft voor de kenmerken en behoeftes van een sociale/wijkonderneming en in het belang van de brede welvaart en gemeenschappelijke doelen een ondersteunende rol speelt.

De succesvolle projecten en ondernemers die zich staande weten te houden kenmerken zich allemaal door een combinatie van 2 randvoorwaarden; de super (sociaal) ondernemer en de 'buitendelijntjes ambtenaar'.

→ Op basis van de gevoerde gesprekken met belanghebbenden kan alleen in deze combinatie resultaat bereikt worden. Deze combinatie komt weinig voor en is daarmee zeker geen garantie in alle gemeenten.

De super (sociaal) ondernemer

Onder de super (sociaal) ondernemer verstaan we de eigenaar, directeur, oprichter of aanjager van een lokale (sociale) onderneming.

Deze persoon kenmerkt zich door de ambitie om opgavegericht te kunnen ondernemen, en daarbij een positieve impact te maken op mens en milieu.

Naast de acquisitie en uitvoering is deze ondernemer actief in het werven en begeleiden van medewerkers en de contacten met opdrachtgevers en partners.

Binnen het veranderende en ongelijke speelveld van opdrachtgevers en financiering, gedefinieerd volgens de regels van markwerking binnen de 'oude economie'³⁶, opereert de ze ondernemer met een bedrijfsmodel dat naast financiële winst ook maatschappelijke winst ambiëert.

³⁶ In deze tekst wordt **nieuwe economie** gebruikt voor een economie waar niet financiële waarde, maar maatschappelijke waarde centraal staat. Dit staat in contrast met de 'oude economie' waar louter financiële regels gelden.



Deze ondernemer opereert cross sectoraal binnen verschillende domeinen van gemeenten en zit daardoor met meerdere afdelingen om tafel.

De super (sociaal) ondernemer is weerbaar en communicatief en weet verschillende partijen bijeen te brengen, in combinatie met de onzekerheden van het ondernemerschap.



De buitendijntjesambtenaar

Onder de *buitendijntjesambtenaar* verstaan we een medewerker in overheidsdienst die buiten de eigen afdeling of opdracht weet te opereren om sociale en maatschappelijke impact te versnellen.

Deze persoon kenmerkt zich door een cross-sectorale, beleidsoverstijgende blik en de wil om 'buiten de lijntjes' te kleuren om resultaten te bereiken.

Deze ambtenaar verbindt de verschillende maatschappelijke opgaves die bijdragen aan de brede welvaart aan elkaar en ziet kansen in samenwerking en opgavegericht beleid.

De buitendijntjesambtenaar is weerbaar, bereid om de status quo te doorbreken, risico's te nemen en erkent de realiteit en verschillende behoeftes van belanghebbenden.

Beide personen zijn veel tijd en energie kwijt aan het werken binnen een systeem dat de gedeelde ambitie, en daarmee de route naar brede welvaart, nog niet ondersteunt. Vaak ligt de oorsprong in de beperkte en domein gebonden opdracht die gegeven wordt aan de ondernemer, waardoor het voor de gemeente erg ingewikkeld is de meerwaarde van de dienst te waarderen.

Opgavegericht toekennen van werk

Wanneer de opgave van de gemeente breder gedefinieerd wordt, kan ook sociale en maatschappelijke impact gewaardeerd worden. Een ondernemer wordt dan ingezet om meer te bereiken dan bijvoorbeeld alleen materiaal gebonden resultaten; ook het activeren en mobiliseren van mensen wordt meegewogen als succes.



Aanbevelingen

De aanbevelingen om te komen tot een omgeving waarin het transitiepad naar duurzaam en hoogwaardig werk in de energietransitie via het wijkbedrijf ontsloten wordt zijn gebaseerd op de ambities uit Deel 1 van dit rapport en de ervaren barrières uit deel 2.

De aanbevelingen zijn gemarkeerd in de kleur van het centrale thema; de erkenning van het transitiepad (geel) of het faciliteren van goed opdrachtgeverschap (blauw).

ERKENNING TRANSITIEPAD

Erken de waarde van instapbanen in de energietransitie

1. **Instapbanen in de energietransitie**, beginnend bij het in lokaal werkverband aanbrengen van laagdrempelige besparingsmaatregelen of het maken en aanbrengen van isolerende raambedekking, **zullen allereerst erkend** moeten worden als **waardevol en hoogwaardig werk**.
2. Ontwikkel de **energiebasisbaan** bij het wijk-klusbedrijf; instap banen bestaan al, maar nog niet binnen de opgave van de energietransitie, al bestaat de mogelijkheid wel binnen de formulering van de SPUK gelden²¹;
 - 2.1. Om instap banen in de energietransitie vorm te geven is het **erkennen en ondersteunen** van de rol van **wijkbedrijven** instrumenteel.
3. **Geef ruimte aan startups**³⁷ en bedrijven die via deze instapbanen mensen opleiden duurzaam werk in de energietransitie.

³⁷ Voor beeld van een startup in New York <https://www.blocpower.io/civilian-climate-corps>



Basisbanen

Het scheppen van basisbanen kan een middel zijn om zowel het tekort aan arbeidskrachten als de zorgen rondom toenemende armoede aan te pakken.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) omschrijft dit in haar rapport "Het betere werk: als volgt: "Basisbanen moeten mensen de zekerheid bieden die op de reguliere arbeidsmarkt ontbreekt. Dat betekent dat ingezet dient te worden op vaste contracten voor de meest kwetsbare burgers en langjarige commitment. Juist mensen die vanuit een uitkeringssituatie komen, hebben op meerdere levensterreinen ondersteuning nodig. Basisbanen bieden dan bescherming tegen de ingewikkeldheid en 'permanente tijdelijkheid' van de reguliere arbeidsmarkt. Dit betekent dat basisbanen niet per se zijn gericht op de uitstroom naar regulier werk. Het beoordelingskader voor het succes van basisbanen moet ook zijn gericht op andere doelen, zoals welbevinden, sociale contacten, erbij horen, gezondheidswinst en zelfrespect.

De Commissie Borstlap³⁸ roept in haar eindrapportage over de nieuwe regulering van werk ook specifiek op tot een herwaardering en investering in volwaardige participatie aan de basis van de arbeidsmarkt. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (of, omgekeerd, waar de arbeidsmarkt voor bepaalde groepen op te grote afstand staat) krijgen hulp en persoonlijke begeleiding om stapsgewijs te komen tot volwaardige participatie. Om te realiseren dat ook zij de waarden van werk kunnen verzilveren, worden voor hen op of rond de arbeidsmarkt geschikte werkplekken gecreëerd. Een basisbaan zit tussen een baan op de reguliere arbeidsmarkt en een baan bij beschermt werk in. Deze 'tussenpositie' geldt dus ook voor de basisbaner.

³⁸ Borstlap, 'In Wat Voor Land Willen Wij Werken?'



Ervaring gemeente Groningen

In Groningen is geëxperimenteerd met basisbanen, onder begeleiding van bestaande wijkbedrijven. De medewerkers die drie jaar geleden zijn gestart, krijgen een vast contract en de gemeente breidt het aantal banen de komende jaren uit tot 250. De basisbaan wordt daarmee structureel onderdeel van het gemeentelijk arbeidsmarktbeleid.³⁹

De Gemeente Groningen heeft als voorwaarde gesteld dat de taken van de basisbaner niet mogen leiden tot verdringing van reguliere werkzaamheden. Dit zou de marktwerking verstoren. De taken worden aangedragen door (vertegenwoordigers van) de wijk. Het ligt in de lijn van de verwachtingen dat de taken, die bij aanvang zijn aangedragen, gedurende het project zullen veranderen.⁴⁰

In Groningen werken basisbaners in dienst van de leefbaarheid van de wijk. De wijk(vertegenwoordigers) stellen op basis van hun kennis en ervaring met de wijk een takenpakket samen dat de leefbaarheid in de wijk ten goede zal komen. Het takenpakket moet vervolgens voldoen aan de voorwaarde dat die taken ook redelijkerwijs uitgevoerd kunnen worden door de basisbaners. Basisbaners hebben een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door allerlei in en buiten de persoon gelegen oorzaken lukt het hun niet (meer) om een reguliere baan te vinden. De basisbaners worden ondersteund door participatiecoaches van de gemeente Groningen en begeleiders van professionele werk begeleidende organisaties.

Basisbanen lonen

Over de gehele experimentele periode is gemiddeld per jaar door 30 fte basisbaners gewerkt. Dit heeft Groningse samenleving € 0,75 miljoen opgeleverd.

De studie in Groningen concludeert dat basisbanen lonen; Een basisbaan in een structurele situatie kost de gemeente ongeveer € 4.680 per jaar. Met verrekening van de productiewaarde, de netto kosten voor het Rijk, de verminderde zorgkosten en verbetering van kwaliteit van leven is bij 50 basisbanen een positief resultaat van € 362.000 op jaarbasis. Per basisbaner betekent dit een maatschappelijke meerwaarde van € 7.240 per jaar.

Vrijblijvendheid, mythevorming, filantropie en marketing

4. **Stuur op brede welvaart op basis van waardig werk en inkomenszekerheid als onderdeel van de aanpak van (energie)armoede.**

³⁹ VNG Magazine, 'Basisbaan wordt structureel onderdeel van Gronings beleid | VNG'.

⁴⁰ Mosselman and Polstra, 'De Praktijk van Basisbanen. Monitor van Het Experiment Basisbanen in Groningen'.



5. Zet vanuit **verschillende domeinen** beschikbare gelden in voor het betrekken en opleiden van wijkbewoners in het transitiepad. Zoals mogelijk is binnen de besteding van de SPUK²¹ gelden.

6. Zorg voor een omgeving waarbinnen mensen met zekerheid en **langdurig** aan het werk kunnen en blijven.

6.1. Breng de uitvoering onder bij **bestaande** wijkbedrijven of organisaties.

6.1.1. Onderzoek **de samenwerking in kennisoverdracht van experts** uit lopende initiatieven (bijvoorbeeld de coöperatieve energietransitie) maar waak voor vrijblijvendheid.

7. Herken en erken **mythevorming** en **greenwashing**, om vertraging te voorkomen en werkelijke en positieve verandering te bevorderen.

7.1. Erken verschillende **perspectieven**; de energietransitie is niet voor iedereen gratis, leuk en/of populair.

7.2. **Voorkom filantropie** door kortstondig gratis diensten aan te bieden zonder oog voor werkelijke duurzame verandering.

7.3. Herken **en voorkom oneigenlijke duurzaamheidsclaims** over de effecten van laagdrempelige maatregelen op het gebied van isolatie en armoedebestrijding.

7.4. Herken en **voorkom armoedebestrijding vanuit filantropie en marketing** waardoor werkelijke maatschappelijke verandering uitblijft.

Kies voor meerjarenplanning in plaats van crisisaanpak

Keuzes van de (lokale) overheid en fluctuaties in de overheidsfinanciering hebben invloed op de spanning op de arbeidsmarkt.



8. Een goed vestigingsklimaat begint bij de **juiste basiscondities**: een stabiel, voorspelbaar en betrouwbaar overheidsbeleid⁴¹, 43

De lokale energietransitie en de bestrijding van energiearmoede vallen onder de verantwoordelijkheden van de gemeente en zij kan hierin een activerende en faciliterende rol spelen door opgavegericht beleid te voeren.

9. Integreer de uitvoering van de lokale energietransitie in de **bestaande meerjarenplannen** voor de ontwikkeling van wijken.

Erken en faciliteer sociale ondernemingen en ondernemers

Alleen met een actieve rol van de overheid kunnen sociale ondernemingen een duurzame rol in de wijk vervullen. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid concludeert in haar rapport Goede Zaken³⁰ dat ondernemingen onmisbaar zijn in de aanpak van de opgaven waarvoor we staan op het gebied van energie en klimaat.

Het rapport pleit voor een actieve rol van de overheid in het ontsluiten van hun maatschappelijke kracht en het erkennen van de zakelijke realiteit van bedrijven.

10. **Faciliteer sociale ondernemingen** door de maatschappelijke bijdrage te waarderen.

10.1. **Maak goede afspraken** waardoor de vaak kleine ondernemingen niet 'aan de markt overgeleverd' worden in aanbestedingstrajecten.

10.2. **Zorg voor goede afstemming** van verwachtingen, wees als organisatie duidelijk wat je wel **en niet** komt brengen.

10.3. Veel impact impactinitiatieven kunnen met of zonder **professionele bedrijfsvoering** moeilijk op eigen benen blijven staan. Faciliteer en ondersteun deze initiatieven bij het maken van realistische plannen en **erken dat niet alle impactdoelstellingen te factureren** zijn.

⁴¹ Putters, 'De toekomst van werk: uitdagingen voor polder en politiek'.



11. Erken dat wat een gemeente zelf niet kan en zet daarvoor **als 'launching customer'** de kracht van het bestaande sociale weefsel in de wijk in.

11.1. Overweeg **langdurige basisfinanciering** als middel om de structuur in de wijk te behouden en het risico van de individuele ondernemer te verlichten.

12. **Erken de onderneming en het wijkbedrijf als potentieel werkgever** en voorkom mono focus op doorstroom naar grotere bedrijven.

Goed werk voor meer mensen

Bedrijven en instellingen zijn primair verantwoordelijk voor de kwaliteit van werk, maar ook de overheid kan helpen met het realiseren van goed werk voor meer mensen door goede wet- en regelgeving, toezicht, subsidies, door eisen te stellen bij aanbestedingen en het goede voorbeeld te geven als werkgever.^{30 33 35}

13. Stel als beleidsdoel: **de omgeving waarin bedrijven opereren zo aanpassen dat ondernemen op een manier die maatschappelijk bijdraagt de meest logische en meest aantrekkelijke manier van ondernemen is.**

13.1. De overheid kan deze omgeving aanpassen door te belonen, te beprezen, te normeren en te handhaven.¹⁶

13.2. **Een voorbehouden opdracht** (Art. 2.82 Aw) is een aanbesteding waaraan naast sociale ondernemingen, alleen sociale werkplaatsen en programma's voor beschermde arbeid deel kunnen nemen. Voorwaardelijk is dat de sociale onderneming als belangrijkste statutaire doel de maatschappelijke en professionele (her)integratie van gehandicapten en kansarmen opgenomen heeft.

14. **Overweeg tijdelijke steun** als zij bijdraagt aan de aanpak van grote maatschappelijke opgaven



→ Als een impuls noodzakelijk is om een doorbraak te bewerkstelligen die bijdraagt aan de aanpak van grote maatschappelijke opgaven, kan tijdelijke financiële steun overwogen worden. Bij deze overweging is het bovendien cruciaal om het financiële steun instrument af te wegen tegen andere mogelijke instrumenten, waaronder beprijzen en normering. Belangrijk is vooral dat de oplossing centraal staat, niet het behoud van bedrijfsactiviteiten.⁴²

Ontwikkel opgavegericht aanbestedingsbeleid.

In het rapport Goede zaken (Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 2023) doet de WRR de volgende aanbeveling: Ontketen investeringen voor transitie. Maak aanbestedingsbeleid opgavegericht en vergroot slagvaardigheid investeringen via publiek-private bank.

Het aanzetten van ondernemingen tot het ontwikkelen van producten, diensten en processen die maatschappelijke problemen helpen oplossen en transitie bevorderen kan bevorderd worden door de overheid door opgavegericht inkoop en aanbestedingsbeleid en lange termijn-financiering.

15. Het uitvoeren van de energiebesparing in de gebouwde omgeving en arbeidszekerheid kunnen **beide** ondergebracht worden in de aanbesteding.

15.1. **Kwaliteitseisen moeten breder** worden **opgevat** dan onder de huidige aanbestedingsregels gebeurt.

⁴² CEDRIS / Van Doorne, 'Aan de Slag Met Een Voorbehouden Opdracht'.



Ontwikkel een normatief kader voor beleidsmakers

Gemeenten missen volgens de onderzoeken van TNO de nationale regie bij de uitvoer van energiearmoedebeleid en kunnen daardoor geen langetermijnbeleid maken.⁴³

16. Ontwikkel **langetermijnbeleid** voor energiearmoede op basis van structurele middelen en voorspelbaarheid

16.1. Help gemeenten in de uitvoering met

16.1.1. **Sjablonen** voor het opzetten van beleid en processen⁴³

16.1.2. **Kennisdeling** en **voorbeelden** van effectieve aanpak.⁴³

16.1.3. **Helderheid en hulp bij frictie** met AVG, staatssteun, aanbestedingsregels en soortenmanagementplan.⁴³

16.1.4. **Samenwerking** met andere (lokale) belanghebbenden.

Een normatieve benadering helpt gemeenteambtenaren in het maken van gericht beleid op het gebied van energiebesparing, werkgelegenheid en armoedebestrijding.

17. Ontwikkel een **normatief kader voor beleidsmakers** in dienst van de brede welvaart.

Erkenning van de waarde van de wijkeconomie en het wijkbedrijf als spelers en mkb in de energietransitie helpt bewoners en beleidsmakers in het maken van de koppeling tussen energiebesparing, werkgelegenheid en armoedebestrijding.

18. **Erken het wijkbedrijf en de sociale ondernemer als mkb** en als partner in de energietransitie.

18.1. **Bevorder gelijkwaardige samenwerking** vanuit gemeenschappelijke doelen.

⁴³ van Tilburg, Schuurman-Hess, and Straver, 'Energiearmoedebeleid bij gemeenten'.



19. **Stimuleer** wijkbedrijven die bijdragen aan de economie en leefbaarheid van de wijk.

Erkenning van de waarde van de dienstverlening binnen de verschillende domeinen betekent dat de behoeftes van zowel de huishoudens en woningen die bezocht worden mits de mensen die de maatregelen uitvoeren onderdeel zijn van de opdracht.

20. **Ontwikkel cross-sectorale en domein overstijgende doelen** zodat het faciliteren van wijkbedrijven niet te ingewikkeld wordt, doordat het niet binnen de kaders van een enkel werkterrein past.

De governance eisen voor stichtingen zoals voorgeschreven⁴⁴ en de doelstellingen opgenomen in de statuten van een onderneming of stichting kunnen te complex zijn voor kleine organisaties.

21. **Ondersteun wijkbedrijven en sociale ondernemingen in hun governance**-trajecten wanneer dat gewenst is. Zorg zodat zijn (kunnen) voldoen aan de of pas de regels aan.

→ Goede governance is belangrijk voor ondernemingen en organisaties, maar zal niet voorkomen dat er mensen zijn die kwaadwillend zijn of dat er projecten zijn die anders lopen dan voorzien.

Faciliteer goed opdrachtgeverschap

22. **Erken de maatschappelijke waarde** die een missie gedreven onderneming toevoegt en **verwerk die in de prijs**. Voorkom daarmee dat van kleine en sociale ondernemers verwacht wordt meer waarde te leveren voor minder geld.

De angst voor overheidssteun staat het toekennen van opdrachten aan sociale ondernemers in de weg.

⁴⁴ Rijksoverheid, 'Gevolgen Wet bestuur en toezicht rechtspersonen voor verenigingen en stichtingen'.



23. Voorkom een **'race tot de bodem'** via open aanbestedingsregels waarop ook marktpartijen in kunnen schrijven door gebruik te maken van (quasi-) inbesteden²⁴ of het toekennen van een voorbehouden opdracht²⁵.

24. Erken de **meerwaarde** van wijkbedrijven die **deuren open** krijgen waar anderen dat niet lukt.

25. Zorg voor een **convenant op het hoogste niveau** met over een gemeentelijk overstijgend belang.

25.1. Werk vanuit een **inspanningsverplichting** in plaats van een afrekening aan de uitvoering.

25.2. Neem de **inbestedingsplicht** als uitgangspunt voor de uitvoering.

26. **Verminder de regeldruk voor sociaal ondernemers** en voorkom daarmee dat de acquisitie langer duurt dan normaal.

27. Geef mensen met een uitkering en weinig kans op de arbeidsmarkt een **basisbaan**.

28. **Ontlast sociale ondernemers** van het werkgeverschap door als gemeente deze rol te vervullen, bijvoorbeeld door het scheppen van basisbanen.¹⁶

28.1. Ontwikkel een stelsel van contract **neutrale basisverzekeringen** en **voorzieningen** voor alle burgers, een stelsel dat past bij de nieuwe wereld van werk.¹⁶

28.2. Zorg voor **langdurige, collectief betaalde verlofregelingen** voor zorg en meer zeggenschap over arbeidstijden.¹⁶

28.3. Ontwikkel een programmatische aanpak voor goed werk binnen bedrijven en instellingen.¹⁶



Samenwerkingsverbanden tussen overheid en betrokken partijen

De energiesector staat bekend om het gebrek aan flexibiliteit rondom werktijden en korte oplevertijden in de uitvoering¹⁷

29. **Ondersteun vanuit de gemeente een convenant** waarin wijkbedrijven, commerciële partners met de wil mensen waartoe zij een afstand hebben aan te trekken en te behouden bij de opgave.

30. **Erken en accepteer de flexibiliteit** in de planning die nodig is om met deze partners het werk te verzetten.

31. **Maak heldere afspraken** over de **verwachtingen** wederzijds; wees helder in wat een wijkbedrijf wel en niet komt brengen.

32. **Maak heldere afspraken** over de **risico's** die door de verschillende partijen gedragen worden en zorg voor een rechtvaardige en werkbare verdeling hiervan waarbinnen de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen.

33. **Integreer de uitvoering van de energietransitie in de meerjarenplanning voor wijkontwikkeling en armoedebestrijding.**



Faciliteer goed werkgeverschap

34. **Betaal een voorschot** aan kleine ondernemingen bij aanvang van de opdracht.

→ Door de aard van de onderneming met een maandelijkse betalingsverplichting, is het van levensbelang (voor de onderneming) om maandelijks of vooruit te kunnen factureren. Opdrachten die alleen na oplevering gefactureerd kunnen worden ondergraven het werkgeverschap van de onderneming.

35. **Formuleer de opdracht van de gemeente zodanig** dat het werken aan maatschappelijke doelen en de benodigde experimenteerruimte belangrijker is dan de financiële afrekening.

35.1. De opdracht kan bijvoorbeeld zijn: zorg dat er een team klaar staat om te beginnen zodra er werk is.

36. **Erken het wijkbedrijf als mkb in de energietransitie**, en daarmee werkgever in de energietransitie.

36.1. **Voorkom afrekening op doorstroming.** Voor veel mensen is de lokale, veilige en beschermde werkgelegenheid de meerwaarde.

37. **Faciliteer ondernemers in het kleine en sociale mkb** bij toegang tot herscholing.

37.1. Stel de regels en termijnen voor het volgen van opleidingen voor mensen met een uitkering en/of toeslagen bij in dienst van de te bereiken doelen.

38. **Wanneer de basis voor SROI;** wanneer de erkenning van de aard en kwetsbaarheid van de onderneming en het daarmee vereiste goed opdrachtgeverschap niet aanwezig zijn kan samenwerking leiden tot mooie woorden op papier maar wordt in werkelijkheid geen positieve vooruitgang geboekt



Aanbevelingen Vervolgonderzoek

In deze studie hebben wij door de ogen van het wijkbedrijf gekeken naar de ambities op nationaal niveau en de realiteit van de uitvoering op lokaal niveau.

Als leidraad hebben we de recente adviezen van de SRE, WRR en klimaatafspraken gebruikt genomen en

Uit deze analyse komen twee hoofdaanbevelingen naar voren die ieder op zich een onderwerp zijn van vervolgonderzoek, beide zijn echter nodig om het transitiepad te kunnen ontsluiten.

39. Hoe zorgen we dat zowel de gemeenten als de sector het beschreven transitiepad kunnen omarmen en waarmaken?

39.1. Wat is ervoor nodig om het transitiepad met een centrale rol voor het wijkbedrijf een solide basis te geven om de komende jaren de weg voor zij-instromers uit ondervertegenwoordigde groepen naar uitvoerend werk in de energietransitie te openen?

39.2. Hoe kunnen bestaande programma's dit transitiepad opnemen in hun aanpak?

40. Hoe zorgen we voor de inbedding van de sociaal-maatschappelijke opgave in het gemeentelijke energietransitiebeleid?

40.1. Welke convenanten en afspraken zijn er op landelijk en lokaal niveau nodig om vanuit een inspanningsverplichting verschillende partijen bij elkaar te brengen?

40.2. Wat is er nodig om als gemeente een sociale onderneming te kunnen ondersteunen en inzetten als solide basis van lokale werkgelegenheid, armoedebestrijding en wijkontwikkeling?



Inweving in bestaande structuren

Op nationaal niveau wordt aan de instroom gewerkt via het Actieplan Groene- en Digitale Banen en vanuit de brancheverenigingen is een aanzet gegeven met het Aanvalsplan Techniek.

Het Nationaal Programma Lokale Warmtetransitie⁴⁵ (NPLW) ondersteunt gemeenten in de warmtetransitie met uitleg, praktische voorbeelden en hulpmiddelen. Inhoudelijke ondersteuning wordt geleverd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO).

Waar de instroom-programma's techniek vooral inzetten op landelijke en regionale opschaling, kijkt het NLWP naar de lokale invulling en uitvoering.

In dit advies komen beide perspectieven bij elkaar, met een centrale rol voor de (sociale) onderneming in de wijk.

- Koppel de nationale instroom programma's op het gebied van arbeidsmarkt instroom aan de lokale warmtetransitie in de gebouwde omgeving, met de gemeente in de regierol.
- Faciliteer vanuit de regierol de experimenteerruimte en flexibiliteit voor een wijkbedrijf om te kunnen ondernemen en lokaal mensen te werven voor de uitvoerende werkzaamheden in de warmtetransitie.

⁴⁵ Per 1 januari 2023 is het Nationaal Programma Lokale Warmtetransitie (NPLW) opgestart. Opdrachtgevers van het NPLW zijn het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK), de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en het Interprovinciaal Overleg (IPO).



Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie

Het Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie⁴⁶ is een visiedocument van 7 brancheverenigingen om in gezamenlijkheid te werken aan een groter arbeidspotentieel. Binnen dit aanvalsplan is aandacht voor het behouden en werven van ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen en mensen met een andere achtergrond. De gezamenlijke techniek- bouw- en energiebrancheorganisaties willen in deze 7 actielijnen (additioneel) investeren, 50 miljoen per jaar. Dat is gedeeltelijk mogelijk vanuit bestaande sectorale middelen, in overleg met de vakbonden. De gezamenlijke brancheverenigingen in dit plan aan de overheid om deze inzet te verdubbelen, zodat daarmee 1 miljard euro in 10 jaar tijd beschikbaar is.

Het aanvalsplan erkent de noodzaak voor modern werkgeverschap om ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken. Onderdeel daarvan is het stimuleren van een andere zienswijze en aanpak bij werving en de organisatie van werk door werkgevers, namelijk anders kijken naar 'mensen, taken en tijden'.

Ook erkent zijn door middel van de ambitie een Gouden Poort te creëren de noodzaak om uitzicht op langdurig een stabiel inkomen te realiseren.

- Het transitiepad via het wijkbedrijf, immers ook mkb, sluit goed aan bij de ambities van het plan.
- Sociale ondernemingen en wijkbedrijven worden in het aanvalsplan niet apart vermeld als werkgevers in deze opgave. Dit sluit aan bij de eerste aanbeveling; de erkenning van het transitiepad naar de techniek via het wijkbedrijf.
- Het aanvalsplan noemt de centrale overheid als gewenste investeringspartner maar benoemt geen rol voor de gemeente als opdrachtgever.

41. Een koppeling tussen de ambities van de sector en de brancheverenigingen en de lokale opgave, waar zowel het opdrachtgeverschap als een deel van de oplossingen zal liggen, zal nog gemaakt moeten worden.

42. Sociale ondernemingen en wijkbedrijven worden in het aanvalsplan niet apart vermeld als werkgevers in deze opgave. Dit sluit aan bij de eerste aanbeveling; de erkenning van het transitiepad naar de techniek via het wijkbedrijf.

⁴⁶ Techniek Nederland et al., 'Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie'.



Het Actieplan Groene en Digitale Banen

In het Actieplan Groene en Digitale Banen⁵ worden de noodzaak tot cultuurverandering in de techniek, aantrekkelijke primaire arbeidsvoorwaarden en het ontsluiten van zij-instroomroutes genoemd als aanbevelingen. Deze aanbevelingen zijn meegenomen in de uitgangspunten (Deel 1) van dit advies en onderschrijven bij de rol die het wijkbedrijf hierin op al deze vlakken zou kunnen vervullen.

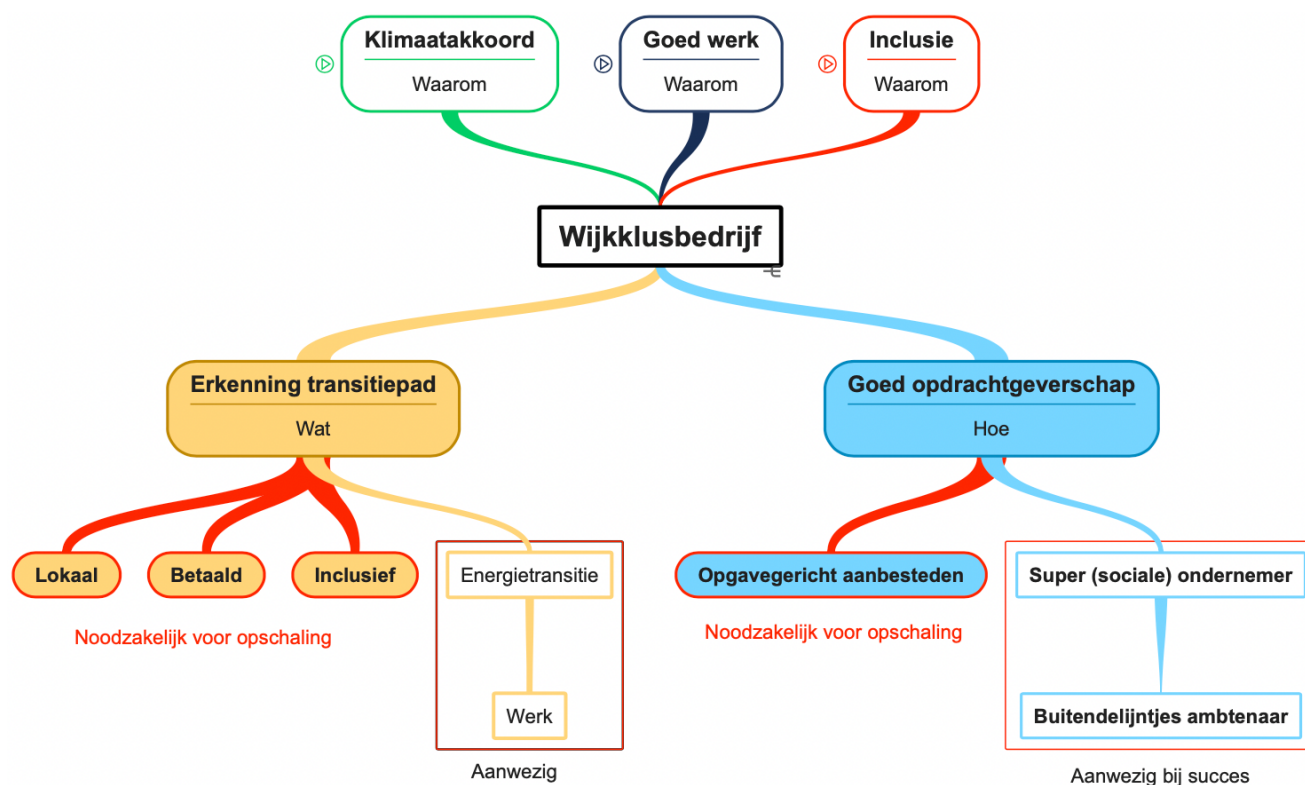
De matchingsopgave wordt in dit plan op regionaal (arbeidsmarktregio's) en nationaal (Gouden Poort) niveau gelegd.

- De lokale energietransitie, uitgevoerd met duurzame en hoogwaardige werkgelegenheid in de wijk en in opdracht van de gemeente, ontbreekt in het Actieplan Groene en Digitale banen.
- Het kabinet ziet een nadrukkelijke rol voor de overheid bij het nemen van coördinatie en regie op de aanpak van arbeidsmarktkrapte bij de klimaat- en digitale transitie. Deze wens wordt bevestigd door de gemeenten.
- Waar het actieplan expliciet benoemt dat versnippering onwenselijk is, is de ervaring van betrokkenen het tegenovergestelde en wordt een 'one size fits all' benadering juist als onwenselijk genoemd.

43. De grote verschillen tussen wijken; in haar bewoners, doekracht, organisatie en draagkracht vereisen experimenteerruimte en flexibiliteit voor een wijkbedrijf om te kunnen ondernemen. Het transitiepad vanuit de wijk zou een onderdeel moeten worden van het actieplan.



Samenvatting hoofdlijnen



Figuur 8; Samenvatting op hoofdlijnen

Erkenning Transitiepad

Wat is er al?

1. Het werk in de energietransitie is er, en zal de komende jaren niet afnemen.
2. Er zijn grote arbeidstekorten en er zijn nationale ambities om deze aan te pakken door de ontwikkeling van nieuwe transitiepaden, met een adaptieve rol van de sector.
3. De uitvoering van de energietransitie is een taak van de gemeente.



Wat moet er nog gebeuren?

4. Instapbanen in de energietransitie, beginnend bij het in lokaal werkverband aanbrenge van laagdrempelige besparingsmaatregelen of het maken en aanbrenge van isolerende raambedekking, zullen allereerst erkend moeten worden als waardevol en hoogwaardig werk.
5. Deze instap banen bestaan al, maar nog niet binnen de opgave van de energietransitie; de energiebasisbaan bij het wijk-klusbedrijf.
6. Om instap banen in de energietransitie vorm te geven is het erkennen van de rol van wijkbedrijven instrumenteel.
7. Het inweven van de lokale energietransitie en sociale ondernemingen in de nationale arbeidsmarkt ambities en programma's is nodig om vanuit de branche en nationale overheid te kunnen sturen.

Goed opdrachtgeverschap

Wat is er al?

8. Bij gratie van de uitzonderlijke combinatie van een ambtenaar die buitende gebaande paden werkt (de buitendelijntjesambtenaar) en een zeer weerbare en vasthoudende ondernemer (de super (sociaal) ondernemer) kan een wijkbedrijf duurzaam en hoogwaardig lokaal en betaald werk bieden aan wijkbewoners.

Wat moet er nog gebeuren?

9. De meervoudige opgave is alleen met convenanten op het hoogste niveau uitvoerbaar voor individuele beleidsmakers, gebonden aan aanbestedingsregels en vaak onderdeel van een afrekencultuur die stuurt op financiële resultaten alleen.
10. Opgavegerichte toekenning biedt ruimte aan lokale en sociale ondernemingen om binnen de transitieopgave een centrale rol te vervullen.

A woman with dark hair tied back, wearing a green hoodie with a 'WijkEnergie' logo and a dark knitted scarf, is focused on her work. She is using a blue power drill to install a solar panel on a roof. The background shows a tiled roof and a blue circular graphic with a starry pattern. The text 'Werk uit de tocht' is overlaid in white.

Werk uit de tocht

DEEL 4

Samenvatting



Samenvatting voor beleidsmakers

Opgavegerichte aanpak transities

Om zowel de energietransitie te versnellen, de nijpende arbeidstekorten aan te pakken als de groeiende armoede onder vrouwen te bestrijden is het essentieel dat vraag en aanbod in de arbeidsmarkt goed op elkaar aansluiten.

De aansluiting tussen de lokale opgave, het aanpakken van de arbeidstekorten en meervoudige werkt alleen wanneer bedrijven en opdrachtgevers open staan voor de behoeften van verschillende doelgroepen.

- Koppel de uitvoering van de lokale warmtetransitie en het transitiepad naar hoogwaardig en duurzaam werk in de energietransitie, door meervoudig opgave gestuurde toekenning vanuit de gemeente aan lokale wijkbedrijven en sociale ondernemingen.⁴⁷
- De gemeente is opdrachtgever en kan door opgavegericht beleid bepalen onder welke voorwaarden en door welke organisaties en bedrijven het werk uitgevoerd wordt.
- Elke wijk is anders maar bewoners kunnen in samenspraak met de gemeente een deel van de ze taken uitvoeren.⁴⁸

Sociale innovatie

Sociale innovatie en gerichte werkgelegenheidsprogramma's kunnen ondervertegenwoordigde groepen helpen door middel van duurzame en hoogwaardige arbeidsparticipatie een rol te vervullen in het behalen van de klimaatdoelen.

⁴⁷ Franken and van Houten, 'Alles wat je altijd al wilde weten over waardevol werken | Movisie'.

⁴⁸ Hoogenbosch, 'Routekaart Aardgasloos Spijkerkwartier'.



→ Ontsluit het transitiepad naar werkgelegenheid binnen de energietransitie voor wijkbewoners in dienst van een wijkbedrijf dat in opdracht van de gemeente uitvoerende werkzaamheden verricht.

Rechtvaardigheid

Door te sturen op brede welvaart en cross-sectorale doelen kunnen meerdere economische, sociale en maatschappelijke transitie gekoppeld worden.

De uitvoering van het klimaatakkoord, de arbeidstekorten, de opgaven van de gemeente, verdelingsvraagstukken, rechtvaardigheid inclusie en brede welvaart komen hier bij elkaar.

→ Creëer met behulp van lokale en wijk-gebonden (sociale) ondernemingen en ondernemers lokale en inclusieve werkzekerheid om de uitvoering van de lokale energietransitie te versnellen en het arbeidstekort en de groeiende ongelijkheid aan te pakken.

Verdeling

Het aantal arbeidsplaatsen en de beschikbare opleidingsgelden binnen de energietransitie zijn zeer ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. Ook blijft het aandeel van vrouwen werkzaam in de energiesectoren achter bij het Europese gemiddelde.

→ Open met lokale instap banen voor zij-instromers de route naar perspectieven die ook voor vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen aantrekkelijk zijn als transitiepad naar hoogwaardig en duurzaam werk in de energietransitie.



Lokale werkgelegenheid

Lokale werkgelegenheid is een vereiste om vrouwen te activeren in het transitiepad naar duurzame en hoogwaardige arbeidsparticipatie in de energietransitie, daarom richt dit advies zich op de rol van het wijkbedrijf met een dienstaanbod binnen de energietransitie.

Gemeenten hebben de regierol in de energietransitie, en zijn daarmee de opdrachtgever voor de lokale uitvoering.

→ Lokaal werk in dienst van een sociale onderneming of wijkbedrijf, gelijkwaardig partner van de gemeente bij uitvoeren van energiebesparende maatregelen in de wijk, kan zowel de inkomensarmoede, het arbeidstekort en energiebesparing aan te pakken.

Goede en groene banen

Goed werk is 1) werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert, ook in verhouding tot anderen en op de lange termijn, 2) werk met een zekere vrijheid, waarbij een beroep wordt gedaan op onze capaciteiten en goede sociale relaties worden onderhouden, en 3) werk met voldoende tijd en ruimte om het te combineren met zorgtaken en een privéleven.

→ Erkenning van, en waardering door de sector en branche, alsmede de professionalisering van de instapbanen in de energietransitie zijn voorwaardelijk voor het toegankelijk maken van het lokale transitiepad.

→ Koppel nationale programma's om de arbeidstekorten aan te pakken aan de lokale opgave. Erken dat elke wijk anders is maar stel gunstige voorwaarden op zodat toekenning en uitvoering gestuurd kan worden vanuit de gedeelde belangen.



Voorwaarden

Om via langdurig gefinancierde lokale sociale ondernemingen, met als doel mensen aan het werk te houden binnen energieopgaves, het transitiepad te ontsluiten zijn de volgende randvoorwaarde nodig.

1) De erkenning van het werk als transitiepad

→ Instapbanen in de energietransitie, beginnend bij het in lokaal werkverband aanbrengen van laagdrempelige besparingsmaatregelen of het maken en aanbrengen van isolerende raambedekking, zullen allereerst erkend moeten worden als waardevol en hoogwaardig werk.

2) Goed opdrachtgeverschap

Om instap banen in de energietransitie vorm te geven is het erkennen van de rol van sociale ondernemingen en wijkbedrijven instrumenteel.

Alleen met een actieve rol van de overheid in het ontsluiten van hun maatschappelijke kracht en het erkennen van de zakelijke realiteit van bedrijven kunnen sociale ondernemingen een duurzame rol in de wijk vervullen.

→ Faciliteer sociale ondernemingen door de maatschappelijke bijdrage te waarderen.



Bibliografie

- Abu Ghazaleh, Nesrien, Nick Sens, Mark Hillen, and Stefan Panhuijsen. 'Iedereen Aan de Bak!' Social Enterprise NL, 28 June 2023. https://www.social-enterprise.nl/application/files/5316/8787/5388/ledereen_aan_de_bak.pdf.
- Adriaanse, M.A.M., R.A.A. Jetten, C.E.G. van Gennip, Robbert Dijkgraaf, A.D. Wiersma, and C.J. Schouten. 'Inzet Op Arbeidsmarktkrachte in de Klimaat- En Digitale Transitie: Het Actieplan Groene En Digitale Banen', 3 February 2023. 00000001003214369000. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-a245a47c3d74e4bc8d2781bc835add45eb9efcd2/pdf>.
- Berkel, Pien van, Katja Kruit, and Joram Dehens. 'Energiearmoede in de warmtetransitie. Onderzoek naar beleidsinstrumenten'. Delft: CE Delft, 2021.
- Borstlap, Hans. 'In Wat Voor Land Willen Wij Werken?' Eindrapport. Commissie Regulering van Werk, 23 January 2020.
- CEDRIS / Van Doorne. 'Aan de Slag Met Een Voorbehouden Opdracht', 2019. <https://cedris.nl/nieuws/aan-de-slag-met-een-voorbehouden-opdracht/>.
- Creusen, Anouk, Mariëlle Feenstra, and Annemieke Povee. 'Bekwaam en Bewust. Een energietransitie die werkt voor vrouwen.' Delft: Platform Talent voor Technologie, 20 April 2023. <https://75inq.com/services/library/bekwaam-en-bewust/>.
- EU. Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling 2022/C 243/01 (Voor de EER relevante tekst), Pub. L. No. ST/9795/2022/INIT (2022). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2022.243.01.0001.01.NLD&toc=OJ%3AC%3A2022%3A243%3AFULL.
- European Institute for Gender Equality. 'Gender Equality Index 2023 :Towards a Green Transition in Transport and Energy.' Luxembourg: Publications Office EU, 2023. <https://data.europa.eu/doi/10.2839/43292>.
- Franken, Mark, and van Houten. 'Alles wat je altijd al wilde weten over waardevol werken | Movisie', 3 November 2023. <https://www.movisie.nl/publicatie/alles-wat-je-altijd-al-wilde-weten-over-waardevol-werken>.
- Hal, Anke van, and Niels Götz. *Verduurzamen Mét Bewoners - Samenwerken Aan de Energietransitie in Kwetsbare Wijken*. Den Haag: Platform 31, 2022. https://www.platform31.nl/wp-content/uploads/2022/03/Verduurzamen_met_bewoners.pdf.
- Ham, Marcel, and Mark Franken. 'Dossier: Bestaanszekerheid, meer dan geld', 8 November 2023. <https://www.movisie.nl/publicatie/dossier-bestaanszekerheid-meer-dan-geld>.



Hoogenbosch, Patrick. 'Routekaart Aardgasloos Spijkerkwartier'. Spijkerenergie, 19 May 2020.

<https://mijnspijkerkwartier.nl/files/mijnspijkerkwartier.nl/uploads/files/728471/190520%20Routekaart%20Spijkerkwartier.pdf>.

Klimaat, Ministerie van Economische Zaken en. 'Nationaal Plan Energiesysteem Verdiepingsdocument D - Maatschappelijke kant van het energiesysteem'. Rapport. Ministerie van Algemene Zaken, 1 December 2023. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/01/npe-verdiepingsdocument-d-maatschappelijke-kant-van-het-energiesysteem>.

'Klimaatakkoord', 28 June 2019.

Koninkrijksrelaties, Ministerie van Binnenlandse Zaken en. 'Veelgestelde vragen SPUK - Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid - Home | Volkshuisvesting Nederland'. Onderwerp. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 7 September 2023.

<https://www.volkshuisvestingnederland.nl/onderwerpen/programma-leefbaarheid-en-veiligheid/spuk-kansrijke-wijken/qa-spuk>.

Mosselman, Kees, and Luis Polstra. 'De Praktijk van Basisbanen. Monitor van Het Experiment Basisbanen in Groningen'. Groningen: Lectoraat Arbeidsparticipatie, Marian van Os Centre of Expertise Ondernemen Hanzehogeschool Groningen, 2023.

https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/49796793/Eindrapport_De_praktijk_van_basisbanen.pdf.

Mundaca, Luis, Sea Rotmann, Kira Ashby, Beth Karlin, Danielle Butler, Miguel Macias Sequeira, João Pedro Gouveia, et al. 'Hard-to-Reach Energy Users: An Ex-Post Cross-Country Assessment of Behavioural-Oriented Interventions'. *Energy Research and Social Science* 104, no. 103205 (2023).

<https://doi.org/10.1016/j.erss.2023.103205>.

Philppen, Sandra, Christiaan Schreuder, and Bram Vendel. 'Stapelings Klimaatrisico's En Financiële Draagkracht Op de Woningmarkt'. ABN-AMRO, 28 November 2023.

Putters, Kim. 'De toekomst van werk: uitdagingen voor polder en politiek'. Presented at the Tweede editie Arbeidsmarktpoort, 24 October 2023. <https://www.ser.nl/nl/actueel/toespraken/arbeidsmarktpoort>.

Rijksoverheid. 'Gevolgen Wet bestuur en toezicht rechtspersonen voor verenigingen en stichtingen'.

Rijksoverheid, 15 June 2021.

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2021/06/15/informatieblad-wet-bestuur-en-toezicht-rechtspersonen>.

SER. 'Naar verdere succesvolle toepassing van sociale innovatie'. Den Haag: SER, March 2023.

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/advies-succesvolle-toepassing-sociale-innovatie.pdf>.

---. 'Sociale ondernemingen: een verkennend advies'. SER rapport. Den Haag: Sociaal-Economische Raad, 2015.



Techniek Nederland, Koninklijke Metaalunie, WENB, Bouwend Nederland, and FME. 'Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie', 2022. <https://www.fme.nl/aanvalsplan-techniek>.

Teswirga, Henk van. 'Naar Een Samenhangende Aanpak Voor Human Capital Voor de Energietransitie'. Delft: Vanadvies, 2022. <https://www.topsectorenergie.nl/nieuws/hoe-slim-en-effectief-te-investeren-de-arbeidsmarkt-voor-de-energietransitie>.

Tilburg, X. van, T Schuurman-Hess, and Koen Straver. 'Energiearmoedebeleid bij gemeenten: meer grip, onzekerheid blijft'. TNO, 16 November 2023. <https://energy.nl/publications/aanpak-energiearmoede-gemeenten/>.

Uffelen, Nynke van. 'Revisiting Recognition in Energy Justice'. *Energy Research & Social Science* 92 (1 October 2022): 102764. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2022.102764>.

Van Veelen, Arjen. 'Column | Wakker worden in een guur land'. *NRC*, 8 December 2023. <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/12/08/wakker-worden-in-een-guur-land-a4183776>.

VNG Magazine. 'Basisbaan wordt structureel onderdeel van Gronings beleid | VNG', 14 March 2023. <https://vng.nl/nieuws/basisbaan-wordt-structureel-onderdeel-van-gronings-beleid>.

Webinar Energiefixers NPLW (RVO). NPLW, 2023.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. 'Goede Zaken. Naar Een Grotere Maatschappelijke Bijdrage van Ondernemingen'. WRR Rapport. Den Haag: WRR, 2023.

———. 'Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.' WRR Rapport. Den Haag: WRR, 15 January 2020.

Tot stand gebracht door 75inQ, in samenwerking met WijkEnergie Werkt, in opdracht van Topsector Energie

