

EnergieVitaal: Energiearmoede-aanpak in Rivierenland

Beschrijving van onze aanpak en opgedane kennis

Februari 2025

Over EnergieVitaal

EnergieVitaal is een programma van Energieloket Rivierenland (een coöperatief energieloket actief sinds 2015). Bij EnergieVitaal ondersteunen we sinds het najaar van 2022 bewoners die hun energierekening moeilijk kunnen betalen, met het verlagen van het energieverbruik. Dat doen we in alle acht gemeenten in Rivierenland, met een enthousiast team bestaande uit klussers, coaches, planners en coördinatoren. We geven bewoners energiebespaartips en we klussen om de woningen energiezuiniger te maken. We passen kleine maatregelen toe, zoals tochtstrippen, radiatorfolie en een waterbesparende douchekop. Ook voeren we grotere maatregelen uit, zoals waterzijdig inregelen, het plaatsen van energiezuinig witgoed, energiemonitoring installeren en de bewoner daarbij begeleiden, plexiglas voorzetramen installeren en het naïsoleren van binnendaken.

EnergieVitaal is daarnaast een springplank voor medewerkers waar de arbeidsmarkt een afstand tot heeft. Zij kunnen laagdrempelig starten, ontwikkelen en doorgroeien naar een volgende betaalde baan. Voor dit alles werkt EnergieVitaal nauw samen met gemeenten, woningbouwcorporaties, sociale organisaties, werkorganisaties, en bewonersorganisaties.

Inmiddels heeft EnergieVitaal met een 30-koppig team, ruim 3000 huishoudens mogen ondersteunen. EnergieVitaal heeft de afgelopen jaren veel kennis en ervaring opgedaan op verschillende gebieden. We delen deze kennis en ervaring graag, zodat ook andere initiatieven baat hebben bij onze geleerde lessen.

In dit stuk beschrijven we hoe we het hebben aangepakt, en welke lessen we daarbij hebben geleerd.

Dit stuk is tot stand gekomen met dank aan LEA (Lokale Energiearmoede Aanpak).



Georganiseerd in Rivierenland

EnergieVitaal is georganiseerd in Rivierenland; een gebied bestaande uit acht gemeenten met een aantal kleine steden en veel kleine dorpen. In totaal heeft Rivierenland zo'n 85 kernen.

EnergieVitaal is actief alle acht gemeenten van Rivierenland: Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel.

Rivierenland is een uitgestrekt gebied. Van het Oosten naar het Westen van het gebied rijden, is zo'n 60 kilometer. In totaal heeft het gebied ruim 250.000 inwoners. Onderstaande aantallen geeft een indruk van de grootte van de gemeenten ¹:

Gemeente	Aantal inwoners
West Betuwe	52 720
Tiel	42 604
Zaltbommel	30 349
Culemborg	29 729
Buren	27 725
Maasdriel	26 020
Neder Betuwe	25 448
West Maas en Waal	20 065

EnergieVitaal werkt vanuit Tiel voor de acht gemeenten. Dat we centraal in de regio zijn georganiseerd, maakt dat we efficiënt te werk kunnen gaan. Dat maakt ook dat de aanpak van EnergieVitaal verschilt van aanpakken die bijvoorbeeld in één wijk zelf gevestigd zijn, of juist organisaties die landelijk werken. We hebben een aanpak ontwikkeld waarbij we de bewoner persoonlijk helpen, in nauwe samenwerking met sociale organisaties en bewonersorganisaties. We zijn niet persé de 'handige buurtbewoner' die helpt de huizen te verduurzamen, zoals energiearmoede-initiatieven in de wijk of buurt wel kunnen zijn. Maar we kennen de regio goed (de meeste mensen die bij EnergieVitaal werken komen uit de regio), en we kennen de belangrijke personen en organisaties in de wijken en dorpen waar EnergieVitaal hard nodig is. We werken met hen samen om bewoners te bereiken, en we streven naar langdurige samenwerkingen in de regio zodat ook in de toekomst mensen met een kleine portemonnee stappen kunnen zetten in de energietransitie. Met andere woorden; we zijn geworteld in de regio en we blijven in de regio.

¹ CBS StatLine (2022). Geraadpleegd mei 2023. [Link](#)

Inhoud van dit document:

Over EnergieVitaal	1
Georganiseerd in Rivierenland	2
Inhoud van dit document:	3
1. Doel en doelgroep	6
1.1. Doel: Energiearmoede verminderen	6
1.2. De doelgroep van EnergieVitaal	7
1.3. Doelgroep afkaderen of niet?	8
1.4. Kaders voor grotere maatregelen	9
1.5. Geleerde lessen	9
2. Routes om de doelgroep te bereiken	10
2.1. De wijken in, de straten langs	10
2.2. Gebruik maken van de aanwezige sociale structuren	10
2.3. Via sociaal domein en sociale organisaties	11
2.4. Gerichte communicatie	11
2.5. Aandacht voor taalbarrières en laaggeletterdheid	12
2.6. Mond – tot – mond	12
2.7. Geleerde lessen	12
3. Kleine maatregelen en gedrag	13
3.1. Energiecoachgesprek & klusser	13
3.2. De maatregelen	14
3.3. Een goed gesprek met de bewoner: vertrouwen en energiebesparing	15
3.4. Geleerde lessen	15
4. Middelgrote maatregelen	16
4.1. Menukaart aan maatregelen van EnergieVitaal	16
4.2. Aanpak doorontwikkeling	17
4.3. Maatwerk bieden met middelgrote maatregelen	17
4.4. Ontzorgen Nationaal isolatieprogramma	18
4.5. Geleerde lessen	18
5 Opleidingen	19

5.1	Onze trainingen en het 70:20:10 model	19
5.2	De opleidingsroute	19
5.3	Geleerde lessen	21
6.	Werkgeverschap; Duurzame instroom, doorstroom en uitstroom & cultuur van leren en ontwikkelen	21
6.1	Instroom medewerkers	21
6.2	Tijdelijke financiële middelen; noodzaak tot doorstroom en uitstroom	22
6.3	Cultuur	23
6.4	Diversiteit	23
6.5	Begeleiding	23
6.6	Doorstroming – uitdagingen en successen	24
6.7	Geleerde lessen	24
7.	Organisatie, coördinatie en medewerkers	25
7.1	Rollen, taken en verantwoordelijkheden	25
7.2	Uitvoering	26
7.3	Coördinatie	26
7.4	Bedrijfsvoering	27
7.5	Projectleiding	27
7.6	Rollen, functies en flexibiliteit	28
7.7	VOG	28
7.8	Geleerde lessen	28
8.	Financiering, beschikking en verantwoording	29
8.1	Subsidies	29
8.2	Overheidsopdrachten	29
8.3	Selectiecriteria en Gunningscriteria formuleren ten gunste van lokale initiatieven	30
8.4	Routes van Samenwerking tussen Gemeente en Lokaal Initiatief	31
8.5	Verschillen en voorwaarden tussen gemeente en lokaal initiatief	32
8.6	Voorbeelden van samenwerking	33
8.7	Tips voor lokale initiatieven om financiering van de gemeente te verkrijgen	33
8.8	Continuïteit	34
9.	Sociale netwerken als sleutel: Samen bewoners beter bereiken en ondersteunen	36
9.1	Doel van de samenwerking	36
9.2	Welke organisaties, en welke samenwerking	36
9.2	Samenwerking tot stand brengen en onderhouden	38

9.3	Doorverwijzen & schrijnende situaties	38
9.4	Geleerde lessen	39
10.	Woningcorporaties en EnergieVitaal: Krachten Bundelen voor Huurders	40
10.1	De rol van de woningbouw in het vraagstuk	40
10.2	Samenwerken: Doelen, werkwijzen en afspraken	40
10.3	Samenwerking vormgeven	41
10.4	Grote maatregelen in sociale huurwoningen	41
10.5	Structurele samenwerking	42
10.6	Geleerde lessen	42
11.	Effectieve samenwerking met gemeenten: flexibiliteit, standvastigheid en duidelijke afspraken	43
11.1	Flexibel waar mogelijk, standvastig waar nodig	43
11.2	Samenwerking tussen domeinen	44
11.3	Afspraken met de gemeente	44
11.4	Geleerde lessen	45
	Tot slot – EnergieVitaal in de toekomst	46
	Bijlage 1: Flyer van EnergieVitaal	47
	Bijlage 2: trainingen EnergieVitaal	48
1.	Training energie besparen met gedrag & kleine maatregelen	48
1.1	Basistraining energiebesparende maatregelen	48
1.2	Basistraining Gespreksvaardigheden voor de (Sociaal) Energiecoach	48
1.3	Aanvullend: Training voorzetsamen	49
1.4	Verdiepende maatwerktraining gespreksvaardigheden	49
2.	Training waterzijdig inregelen	49
2.1	Basis: Theorietraining waterzijdig inregelen	49
2.2	Verdiepend: Oefenhuis	50
2.3	Verdiepend: Meelopen	50
3.	Training energiemonitoring	50
3.1	Basis: Energiemonitoring als hulpmiddel bij energie besparen	50
3.2	Verdiepend: Energiemonitoring toepassen	51
4.	Training Binnendaks na-isoleren met Isolas	51
5.	Training energiezuinig witgoed	51
	Bijlage 3: Vacature bij EnergieVitaal	53
	Bijlage 4: Doorstroomvoorbeelden	55

1. Doel en doelgroep

1.1. Doel: Energiearmoede verminderen

Het doel van EnergieVitaal is het verminderen van energiearmoede in de regio Rivierenland, door huishoudens in deze doelgroep persoonlijk te ondersteunen om energie te besparen. Dat is hard nodig, want sinds de snelle stijgingen van de energieprijzen in 2022 en 2023, kregen steeds meer Nederlandse huishoudens problemen met de betaling van hun energierekening². Een groter wordende groep Nederlandse huishoudens kreeg te maken met energiearmoede.

Energiearmoede is meer dan simpelweg het niet kunnen betalen van de energierekening. Al in de jaren 90 werd aangetoond dat energiearmoede, zelfs in het rijke Verenigd Koninkrijk, leidt tot schadelijke gezondheidsproblemen, schulden en gevoelens van eenzaamheid³. Ook in andere Europese landen zijn fysieke en psychologische gezondheidsproblemen vaker aanwezig bij energiearme huishoudens in vergelijking met huishoudens met een laag inkomen^{4 5}.

Energiearme huishoudens hebben te maken met een hoge energierekening in combinatie met een laag inkomen. Dit zorgt ervoor dat huishoudens soms zelfs een afweging moeten maken tussen het verwarmen van de woning en het voldoen aan andere behoeften, zoals voedsel, wat gezondheidsrisico's met zich meebrengt⁶. Bovendien heeft energiearmoede niet alleen invloed op het welzijn van een persoon, maar kan het ook leiden tot boosheid en verdriet, en gevoelens van onrechtvaardigheid oproepen⁴. Armoede zelf wordt daarnaast geassocieerd met een lagere cognitieve capaciteit, wat waarschijnlijk het gevolg is van de 'cognitieve belasting' van armoede⁷. Met andere woorden, armoede zorgt ervoor dat mensen zich vooral focussen op financiële zorgen, wat veel cognitieve aandacht vraagt, waardoor andere cognitieve functies minder goed functioneren.

Dit maakt dat energiearmoede veel impact heeft op verschillende vlakken: financiën, fysieke gezondheid, sociale gezondheid en mentale gezondheid.

² Mulder, P., Dalla Longa, F., Verstraten, P., Batenburg, A., & van Maurik, R. (2023). Energiearmoede in Nederland 2022: Een actuele inschatting op nationaal en lokaal niveau. Report No. P10210. TNO. [Link](#).

³ Boardman, B. (1991). Fuel poverty: from cold homes to affordable warmth. Belhaven Press.

⁴ Bartiaux, F., Maretti, M., Cartone, A., Biermann, P., & Krasteva, V. (2019). Sustainable energy transitions and social inequalities in energy access: A relational comparison of capabilities in three European countries. *Global Transitions*, 1, pp. 226-240. [Link](#)

⁵ Thomson, H., Snell, S., & Bouzarovski, S. (2017). Health, Well-being and energy poverty in Europe: a comparative study of 32 European Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(6). [Link](#)

⁶ Frank, D., Neault, N., Skalicky, A., Cook, J., Wilson, J., Levenson, S., . . . Berkowitz, C. (2006). Heat or eat: The low income home energy assistance program and nutritional and health risks among children less than 3 years of age. *Pediatrics*, 118, pp. 1293 - 1302. [Link](#)

⁷ Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E., & Zhao, J. (2013). Poverty Impedes Cognitive Function. *Science*, pp. 976-980. [Link](#)

1.2. De doelgroep van EnergieVitaal

EnergieVitaal is bedoeld voor bewoners die hun energierekening niet of nauwelijks kunnen betalen. We richten ons daarbij op bewoners met een laag inkomen, en een hoge energierekening. TNO definieert energiearmoede als⁸:

1. Een laag inkomen (<130% van de lage inkomensgrens) en een hoge energierekening (<een gemiddelde energierekening)
2. Een laag inkomen en een huis met slechte energiekwaliteit (een woning met een slechtere energiekwaliteit dan gemiddeld, iets lager dan label C)
3. Niet de keuze en/of mogelijkheid om mee te kunnen doen in de energietransitie

Onderstaand overzicht geeft een beeld van het aantal mensen met een laag inkomen en een hoge energierekening en/of lage energiekwaliteit in 2021 in regio Rivierenland⁹.

Gemeente	Totaal huishoudens	Percentage van Sociale huur	Percentage van overige huur	Percentage van koop
West Betuwe	3,8% van 19500 741	12% van 4200 504	11% van 900 99	0,9% van 14300 129
Tiel	6,9% van 16700 1152	15,2% van 5800 882	14,1 van 1100 155	1,2% van 9800 118
Culemborg	3,6% van 11800 425	9,3% van 3100 288	7,6% van 1000 76	0,8% van 7700 62
Zaltbommel	4% van 10800 432	11% van 2500 275	11% van 800 88	1% van 7500 75
Buren	4,7% van 10200 479	16,3% van 2000 326	12,3% van 500 62	1,2% van 7700 92
Maasdriel	4% van 9400 376	11,1% van 2000 222	13,3% van 600 80	1,2% van 6800 82
Neder Betuwe	5,6% van 8400 470	14,9% van 2500 373	13,2% van 400 53	0,9% van 5500 50
West Maas en Waal	3,3% van 7700 254	6,8% van 1600 109	14,2% van 500 71	1,3% van 5600 73

⁸ Bron: TNO (2024). *Energiearmoede in Nederland 2019-2023 Een overzicht van 2019 tot en met 2023 en een verdieping op onderconsumptie*. [Link](#)

⁹ Bron: Dego; Monitor Energiearmoede 2021. Geraadpleegd december 2024. [Link](#)

EnergieVitaal richt zich ook op de mensen die niet de keuze of mogelijkheid hebben om mee te doen in de energietransitie. Dat is een bredere groep dan alleen de mensen die op dit moment hun energierekening niet of nauwelijks kunnen betalen. Deze mensen wonen in een slecht geïsoleerde huurwoning, en zijn dus afhankelijk zijn van de verhuurder voor het verduurzamen van hun woning. Ook kan het zijn dat mensen in een koopwoning wonen, en niet de investeringsmogelijkheden hebben om het huis te kunnen verduurzamen, terwijl zij daar wel verantwoordelijk voor zijn. Ook al bevindt deze groep zich op dit moment mogelijk niet direct in een situatie van energiearmoede, we vinden het belangrijk om hen niet uit te sluiten. Deze groep is namelijk kwetsbaar voor energiearmoede, bijvoorbeeld bij een stijging van de energieprijzen, of bij een kleine verandering in de financiële situatie.

Gemeente	Woningeigenaren met weinig investeringsmogelijkheden ¹⁰
West Betuwe	4,3% van 14300 → 615
Tiel	6,4% van 9800 → 627
Culemborg	3,2% van 7700 → 246
Zaltbommel	4,2% van 7500 → 315
Buren	4% van 7700 → 308
Maasdriel	4,5% van 6800 → 306
Neder Betuwe	4,8% van 5500 → 264
West Maas en Waal	4,5% van 5600 → 252

1.3 Doelgroep afkaderen of niet?

In de praktijk is het een uitdaging om deze mensen te vinden. De subsidies die gemeenten ontvangen om energiearmoede te bestrijden, zijn gebaseerd op het aantal mensen dat binnen de (eerste twee) definities van TNO vallen, maar het is onduidelijk wie deze mensen precies zijn en waar ze wonen. In de praktijk merken we ook dat mensen soms net wat meer verdienen, maar de hulp toch hard nodig hebben.

Bij EnergieVitaal hebben we daarom gekozen om voor kleine energiebesparende maatregelen¹¹, de doelgroep zoveel mogelijk open te laten, en niet met inkomenstoetsen of eisen aan de woning te werken. We wilden de hulp daarmee zo toegankelijk mogelijk houden. In onze overweging speelde mee dat thema's als armoede vaak sterk gestigmatiseerd zijn, en dat inkomenstoetsen daarom niet bijdragen aan toegankelijkheid. Wel hebben we in onze acties om onze hulp onder de aandacht te brengen, heel sterk gericht op de doelgroep, en hebben we algemene communicatie zoveel als mogelijk vermeden.

¹⁰ Bron: Dego; Monitor Energiearmoede 2021. Geraadpleegd december 2024. [Link](#)

¹¹ Denk aan: tochtstrips, radiatorfolie, buisisolatie en een waterbesparende douchekop

Voor onze grotere maatregelen¹² hebben we het wat anders aangepakt. De uitvoering van grotere maatregelen brengt fors meer kosten met zich mee. Daarom is het van belang om goed te kunnen onderbouwen waarom iemand bijvoorbeeld in aanmerking komt voor een energiezuinige koelkast, en de ander niet. Daarnaast merkten we dat onze naamsbekendheid toenam, waardoor ook groepen met een hoger inkomen ons wisten te vinden. We hebben om deze redenen in de meeste gemeenten een inkomensgrens toegepast voor de grotere maatregelen. Wel proberen we ook hier ruimte te houden voor maatwerk, zodat bewoners niet buiten de boot vallen als ze de hulp hard nodig hebben en net wat meer verdienen.

1.4 Kaders voor grotere maatregelen

Zoals eerder aangegeven, hebben we voor grotere maatregelen de doelgroep afgekaderd. Dit hebben we gedaan op verschillende manieren:

- We zijn gestart met het aanschrijven van bewoners met energietoeslag en een woning met label C en lager. Omdat we gegevens over energietoeslag zelf niet (mogen) hebben, hebben gemeenten deze brief verstuurd. Via deze brief, met unieke code, kwamen bewoners in aanmerking voor grotere maatregelen.
- Voor bewoners die niet zo'n brief hebben ontvangen, is met de gemeenten afgesproken welke bewoners we mochten helpen met grotere maatregelen. Per gemeente verschilde dat enigszins, maar op hoofdlijnen hebben we afgesproken dat we de mensen mochten ondersteunen die:
 - o Via een simpele verklaring aangeven minder te verdienen van 130% van de bijstandsnorm (we hebben voor de verklaring een vereenvoudigd bedrag gebruikt, waarin het niet uitmaakt als mensen daarnaast vakantiegeld krijgen of pensioen opbouwen, om het zo simpel mogelijk te houden) en in een huis woonden met label C of lager, of ouder dan het bouwjaar 1992 .
 - o Aangemeld worden via een hulpverlener die de financiële en persoonlijke situatie van de bewoner goed kent.
- Wanneer bewoners een duidelijke hulpvraag hebben, maar niet binnen bovengenoemde kaders vallen, proberen we met gemeenten maatwerk te bieden. Bijvoorbeeld door een sociaal consulent een advies te laten geven. Zo willen we voorkomen dat mensen buiten de boot vallen, terwijl ze de hulp goed kunnen gebruiken.

1.5 Geleerde lessen

- Een open aanpak verlaagt drempels en voorkomt uitsluiting, wat helpt om in korte tijd veel mensen te bereiken. Doordat mensen niets hoeven te bewijzen en geen inkomensverklaringen hoeven te overleggen, is de aanpak toegankelijk.
- Het is belangrijk om goed te monitoren of de middelen bij de juiste mensen terecht komen. Wij zagen dat op den duur onze naamsbekendheid toenam, en ook de mensen die wel genoeg geld hadden ons wisten te vinden. We zagen dat als positief, want als ook

¹² Waterzijdig inregelen, het plaatsen van energiezuinig witgoed, energiemonitoring, plexiglas voorzetramen en het naïsoleren van binnendaken.

deze mensen stappen zetten om energie te besparen helpt dat de energietransitie. Echter, de subsidies die we kregen bedoeld waren om mensen in energiearmoede te ondersteunen. Daarom kozen we ervoor om onze grotere maatregelen alleen voor een specifieke groep beschikbaar te stellen. Mensen die zelf financiële mogelijkheden hebben, verwijzen we warm door aan het Energieloket (Rivierenland) waar EnergieVitaal onderdeel van is, die deze mensen kan ondersteunen met onafhankelijke en betrouwbare informatie over verduurzamen.

- Inkomensgrenzen of criteria aan de woning kunnen helpen om de middelen terecht te laten komen bij bewoners die het het hardst nodig hebben. Wel merkten we dat het nooit helemaal waterdicht is. Energietoeslag is bijvoorbeeld niet altijd een juiste indicatie, met name omdat de toeslag verouderd is. Huishoudens die in 2023 energietoeslag hebben ontvangen, hebben nu soms een veel hoger inkomen.
- Bij het toepassen van grenzen, is ruimte nodig voor maatwerk om te voorkomen dat bewoners die de hulp hard nodig hebben buiten de boot vallen.

2. Routes om de doelgroep te bereiken

EnergieVitaal heeft veel bewoners bereikt door actief de wijken in te gaan, en gebruik te maken van aanwezige sociale structuren. Deze paragraaf beschrijft onze aanpak: buurten selecteren op basis van data en lokale kennis, flyers verspreiden, huis-aan-huis bellen, en samenwerken met organisaties in de buurten en dorpen.

2.1 De wijken in, de straten langs

EnergieVitaal heeft heel veel bewoners kunnen bereiken, door hen proactief te bezoeken. We gingen daarvoor actief 'voorlopen', dat wil zeggen: de wijken in, op de bellen drukken, en in gesprek om bewoners te motiveren zich aan te melden voor EnergieVitaal. Voordat we gingen voorlopen kondigden we dat altijd aan, door onze flyer en een kort briefje in de bus te doen waarin we vertelden dat we langskwamen. We kozen de wijken en straten, waarvan we verwachtten dat veel mensen moeite hadden met het betalen van de energierekening. We deden die inschatting aan de hand van:

- Openbare data op buurniveau over energiearmoede en energielabels van het VNG: <https://dego.vng.nl/>
- Informatie van sociale partners die veel praktijkkennis hebben over de kernen/ wijken / buurten / straten. Denk hierbij aan; wijkregisseurs, budgetcoaches, hulp- en zorgverleners en sociaal consultants van de woningcorporatie.

2.2 Gebruik maken van de aanwezige sociale structuren

EnergieVitaal maakt ook veel gebruik van aanwezige sociale structuren. Denk aan samenwerkingen met:

- Buurthuizen en dorpsraden
- Kerken en moskeeën
- Vrijwilligersorganisaties

We sloten bijvoorbeeld aan bij de buurtbingo en vertelden wat we doen. Of we organiseerden een actie samen met de moskee in de buurt. Mensen die hulp wilden bij energie besparen kwamen naar de Moskee waardoor direct een energievoach en/of klusser met hen mee naar huis kon gaan om bespaartips en geven en besparende materialen aan te brengen. Ook kwamen we in contact met een mevrouw die in haar dorp regelmatig kookte voor alle mensen die het financieel moeilijk hadden. Zij heeft veel van deze mensen aan ons doorgestuurd.

We hebben ondervonden dat deze samenwerkingen kloven kunnen overbruggen. Bijvoorbeeld wanneer mensen wantrouwen hebben, of wanneer er culturele barrières zijn (meer hierover in hoofdstuk 9).

2.3 Via sociaal domein en sociale organisaties

EnergieVitaal werkt actief samen met het sociale domein van de gemeenten (alle onderdelen van een gemeente die te maken hebben met de zorg en ondersteuning van burgers met een hulpvraag) en sociale organisaties in de regio. Denk hierbij aan:

- Schuldhelpverleners en budgetcoaches (vaak vanuit de gemeente)
- Sociaal consultants van een woningbouwcorporatie
- Wijkregisseurs (vaak vanuit de gemeente)
- Thuiszorg en ambulante helpverleners
- Welzijnsorganisaties
- ROC inburgering

Deze organisaties staan vaak nauw in contact met veel mensen, waaronder mensen die moeite hebben hun energierekening te betalen. We werken samen op verschillende manieren:

- Doorverwijzen naar elkaar. We zorgen dat de mensen die direct in contact staan met de doelgroep, bewoners voor EnergieVitaal kunnen aanmelden. Andersom signaleren onze energievoaches wanneer bewoners ook andere hulpvragen hebben, zodat we de bewoner ook warm kunnen doorverwijzen aan deze sociale organisaties.
- Vertellen over EnergieVitaal op bijeenkomsten waar de doelgroep komt, die zijn georganiseerd door deze organisaties. We zorgen er dan voor dat de bewoner zich direct kan aanmelden.
- De gemeenten bewoners met energietoelage en label C of lager een brief laten sturen.

Meer over deze samenwerkingen in hoofdstuk 9.

2.4 Gerichte communicatie

Communicatie is bij EnergieVitaal heel specifiek gericht op de doelgroep. Op twee manieren:

1. Zorgen dat communicatie zoveel mogelijk terecht komt op de plekken waar de doelgroep komt. Denk aan: flyers in de brievenbussen en buurthuizen in buurten waar veel mensen wonen die moeite hebben met de energierekening, artikel in de zorgkrant, artikel in mailings van samenwerkende sociale organisaties.
2. Algemene communicatie zoveel mogelijk voorkomen, omdat dan ook veel andere doelgroepen het lezen. Als het toch voorkomt; heel duidelijk aangeven dat de gratis hulp

bedoeld is voor mensen met een laag inkomen, die hun energierekening niet of nauwelijks kunnen betalen.

Zie in bijlage 1 de flyer van EnergieVitaal.

2.5 Aandacht voor taalbarrières en laaggeletterdheid

Om ook bewoners te bereiken die moeite hebben met lezen, hebben we gebruik gemaakt van:

- Simpele teksten in B1 niveau
- Beeldbrieven, waarbij tekst wordt begeleid door afbeeldingen

Daarnaast zijn er ook bewoners die de Nederlandse taal niet machtig zijn. We hebben onze flyer niet in andere talen laten drukken, omdat het aanmeldproces altijd in het Nederlands is. Het zou onhandig zijn als bewoners n.a.v. een flyer in een andere taal bellen om zich aan te melden, en zij vervolgens de medewerker van de medewerkersdesk en de energiecoach niet kunnen verstaan. Wat we wel hebben gedaan:

- Voorlopers nemen een vertaling van de flyer mee in verschillende talen. Als zij dan een bewoner treffen die geen Nederlands spreekt, kunnen zij die vertaling geven, waarop staat toegelicht dat het energiecoachgesprek in het Nederlands is, en het dus handig is als daar iemand bij is die kan tolken. Meestal is er iemand binnen de familie die dat kan, is onze ervaring. Als dat niet lukt, dan kijken we of we binnen ons netwerk een tolk kunnen regelen.
- Actief samenwerken met bijvoorbeeld organisaties die les geven in Nederlandse taal

2.6 Mond – tot – mond

EnergieVitaal heeft mond-tot-mond reclame heel actief gestimuleerd, door:

- Zorgen voor een goede flyer
- Coaches actief aan de bewoner laten vragen of zij/hij andere mensen kent die dit goed kunnen gebruiken, en een aantal flyers bij de bewoner achterlaten.

We merkten dat acties in de wijken hierdoor langer doorlopen, omdat bewoners erover aan elkaar vertellen. Soms wilden mensen in eerste instantie niet meedoen, en melden ze zich later alsnog aan omdat ze goede verhalen hebben gehoord over EnergieVitaal.

2.7 Geleerde lessen

1. Een proactieve benadering werkt goed om bewoners te bereiken. EnergieVitaal heeft veel bewoners bereikt in korte tijd door voor te lopen, en door aan te sluiten bij bewonersbijeenkomsten waar bewoners zich direct konden aanmelden.
2. Wanneer je naam opbouwt, gaat het makkelijker. In het begin ervaarden we erg veel wantrouwen als we gingen voorlopen. Wij leerden beter om daarmee om te gaan, maar ook een grotere naamsbekendheid hielp. In elke gemeente ging het in het begin traag, maar wisten we uiteindelijk de bewoners goed te vinden.

3. Datagestuurde wijkselectie, aangevuld met praktische kennis van sociale partners, helpt om de juiste doelgroep te vinden.
4. Samenwerken met sociale structuren, zoals buurthuizen en religieuze instellingen, verlaagt drempels en vergroot vertrouwen, doordat deze instituties vertrouwd zijn voor de bewoners.
5. Sociale organisaties kunnen een belangrijke rol spelen in het bereiken en doorverwijzen van bewoners.
6. Een brief kan een goede aanvulling zijn op andere communicatie. Respons op brieven is vaak laag. Veel mensen lezen de brief niet, of niet goed. Of vertrouwen een brief met een 'te mooi' aanbod niet. Daarom verstuurden we in het begin van onze aanpak geen brieven. Toch ondervonden we dat het een effectief middel kan zijn om een deel van de doelgroep te bereiken (in combinatie met andere acties), doordat je op deze manier veel mensen tegelijk kan benaderen. We hebben het idee dat naamsbekendheid ook hielp, waardoor toch relatief veel mensen op de brieven reageerden.
7. Mond-tot-mondreclame is effectief en kan wijkacties langer laten doorlopen. Als mensen zien dat de buurvrouw enthousiast is, zijn ze sneller geneigd om ook mee te doen en over vertrouwens-issues heen te stappen.

3. Kleine maatregelen en gedrag

EnergieVitaal is gestart met het aanbieden van kleine maatregelen en gedragstips. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we dat doen.

3.1 Energiecoachgesprek & klusser

Kleine maatregelen & gedragstips bestaat uit twee onderdelen.

Het Energiecoachgesprek, waarin wordt besproken:

- a. Hoe ziet de energierekening eruit?
- b. Op welke manier gebruikt de bewoner energie?
- c. Hoeveel energie kosten huishoudelijke apparaten?
- d. Helpende gedragstips om energie te besparen
- e. Vochtproblemen signaleren en beperken
- f. Welke kleine besparende materialen helpen om de woning zuiniger te maken?
(coach maakt de kluslijst voor de klusser)

Daarna komt de klusser langs en besteedt aandacht aan:

- g. Tocht, naden en kieren aanpakken met tochtband, tochtafsluiters, tochtstrippen en deurgordijnen.
- h. Aanbrengen van verschillende energiebesparende producten, zoals radiatorfolie, buisisolatie, energiezuinige lampen (en meer).

3.2 De maatregelen

Kleine aanpassingen kunnen direct bijdragen aan lagere energiekosten en meer comfort in huis. Voorbeelden hiervan zijn radiatorfolie, buisisolatie, ledlampen en tochtband. Daarnaast kunnen eenvoudige hulpmiddelen zoals een hygrometer helpen bij het creëren van bewustwording over ventilatie en vocht, wat een directe invloed heeft op het energieverbruik. Sommige materialen zijn vooral nuttig in specifieke situaties, zoals een deurveer bij een gezin met kinderen die de deuren vaak open laten staan, om warmteverlies te beperken.

Bij de toepassing van technische maatregelen is een goede instructie essentieel. Zo moeten tochtstrips en tochtband uitsluitend worden geplaatst bij buitendeuren of koude ruimtes zoals bijkeukens en garages, om te voorkomen dat de luchtstroom in de leefruimtes wordt belemmerd.

De maatregelen die worden aangebracht zijn hieronder weergegeven. Per huishouden hebben we lang met een budget van €120 per huishouden gewerkt om onderstaande materialen aan te schaffen. In onze ervaring was dat voldoende om aan te schaffen wat er nodig was. We hebben dit budget opgehoogd met €175 per huishouden toen we ook gordijnen en voorzetramen gingen aanbieden.

Brievenbus tochtsluiser met klep
Buisisolatie 18mm (1m lang)
Buisisolatie 22mm (1m lang)
Deurdranger voor hoekdeur
Douchecoach
Grohe douchekop cosmo
Grohe douchekop cosmo+ slang
Relaxaflex Grohe (doucheslang)
Ecosavers aan- en uitschakelaar enkel
Kogellamp E14, 250 lumen
Standaard lamp E27 (grote fitting), 470 lumen
Mini Energiemeter
Radiatorfolie 4m inc. magneten (50cm hoog)
Speedcomfort mono set (max. 1 per bewoner)
Silicon tochtstrip plak
Tochtstrip borstel- plak- transparant, 1m lang (12mm)

Tochtstrip borstel- plak- wit, 1 m lang (12mm)
Tochtband grote kier (4 tot 6 mm)
Tochtband kleine kier (2 tot 3 mm)
Stekkerdoos 3 voudig wit of zwart
Tijdschakelklok
Vensterbankfolie 20x5 m
Koelkast thermometer
Hygrometer
Gordijnen (voor deur of trapgat)
Voorzetramen (plexiglas)

3.3 Een goed gesprek met de bewoner: vertrouwen en energiebesparing

Onze ervaring laat zien dat er veel energiebesparing te behalen is door bewust om te gaan met verwarming en elektronische apparatuur. Een open en prettig gesprek helpt bewoners inzicht te krijgen in hun gewoonten en motiveert hen om aanpassingen door te voeren. Tijdens deze gesprekken ontdekt de energiecoach vaak meer over het dagelijkse gedrag dan op het eerste gezicht zichtbaar is. Door goed aan te voelen waar ruimte is voor verandering, kan het gesprek effectief worden gevoerd.

Een respectvolle en ondersteunende benadering is hierbij essentieel. In plaats van belerend te zijn, is het belangrijk om naast de bewoner te staan. Energiecoaches worden hierin getraind door middel van gespreksvoeringstechnieken. Voor veel bewoners is het verlagen van de maandelijkse kosten een grotere motivatie dan energiebesparing op zichzelf. Door hierop in te spelen, wordt het gesprek doelgerichter en effectiever.

3.4 Geleerde lessen

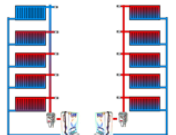
- Kleine energiebesparende maatregelen leiden direct tot lagere kosten en meer comfort, maar er is ook veel energiebesparing te behalen is door bewust om te gaan met verwarming en elektronische apparatuur.
- Het is belangrijk om respectvol en niet belerend te zijn, en naast de bewoner te gaan staan, om bewoners te motiveren om energiezuiniger te leven. Door goede gesprekken ontdekken energiecoaches vaak onzichtbare gewoonten die invloed hebben op het energieverbruik. Trainingen in gespreksvoering voor de energiecoaches (en klussers) helpen hierbij.
- Voor veel bewoners is kostenbesparing een grotere drijfveer dan duurzaamheid op zichzelf.

- Goede instructie en strategische plaatsing van energiebesparende maatregelen bepalen hun effectiviteit. Het is dus belangrijk om te borgen dat de klussers de materialen echt op de goede manier aanbrengen. Bij EnergieVitaal borgden we dat door meewerkend voormannen, die meegaan met de klussers en tips geven. Een technisch coördinator coördineert dit, en gaat zelf ook regelmatig mee op pad met de klussers.
- We hebben flink kunnen besparen op kosten voor gordijnen. De telescopische stangen voor een isolerend gordijn waren namelijk de helft van de totaalprijs. Dit hebben we significant kunnen verlagen door CV-buis op maat te snijden en te voorzien van een dop aan de ene zijde en een schroefdop aan de andere zijde. Dit leverde op deze stangen een besparing op van 90%.

4. Middelgrote maatregelen

EnergieVitaal heeft altijd de ambitie om meer te doen dan alleen kleine maatregelen, zodat we de bewoner meer substantieel kunnen ondersteunen. We zijn daarom later ook aan de slag gegaan met grotere maatregelen, om mensen die het nodig hebben extra te kunnen ondersteunen.

4.1 Menukaart aan maatregelen van EnergieVitaal

Bespaarkans	
Kleine maatregelen & gedrag (+/- 3000 huishoudens geholpen) 	€335 per jaar *Berekend met cijfers van TNO en MilieuCentraal * Materialen + toepassing 10% bespaartips
Waterzijdig inregelen 	€130 per jaar - 10 % besparing op het gasverbruik Bron: Hier.nu
Energiezuinig witgoed 	Bij een koelvriescombi van 15 jaar: €50 per jaar Bron: Milieucentraal

Energiemonitoring 	Bespaarkans €100 per jaar - Gemiddeld 7% op gas en 2% besparing op elektriciteit Bron: Slimmermetjeenergie
<u>Binnendaks</u> Na-isoleren * In pilotfase 	Bij een tussenwoning: €450 per jaar, bij een hoekwoning €500 per jaar. Bron: Milieucentraal
Plexiglas voorzetramen en deurgordijnen 	Voorzetraam bespaart gemiddeld €32, per jaar per m2 * Bron: berekend met cijfers van Alhra

4.2 Aanpak doorontwikkeling

Elke maatregel is ontwikkeld:

- Door enthousiaste medewerkers (coaches, klussers of coördinatoren) 'producteigenaar' te maken, en hen in deze rol te begeleiden (professionele en persoonlijke ontwikkeling). Deze producteigenaren gingen aan de slag met:
 - o Inhoudelijke ontwikkeling (hoe werkt het, wat levert het op, in welke gevallen is de maatregel goed toepasbaar en wanneer heeft het zin?)
 - o Opzetten van een pilot, inclusief projectplan en evaluatieverslag
 - o Ontwikkelen van een training voor collega's

Door in kleine pilots te testen, hebben we op kleine schaal kunnen leren door te doen. We hebben steeds geëvalueerd op:

- Kwaliteit
- Veiligheid & risico's
- Daadwerkelijke kosten
- Uitvoerbaarheid
- Aandachtspunten

Op het moment dat dit kennisdocument uitkomt, loopt de pilot binnendaks isoleren nog. Alle andere genoemde maatregelen hebben we na positieve pilots aan onze diensten kunnen toevoegen.

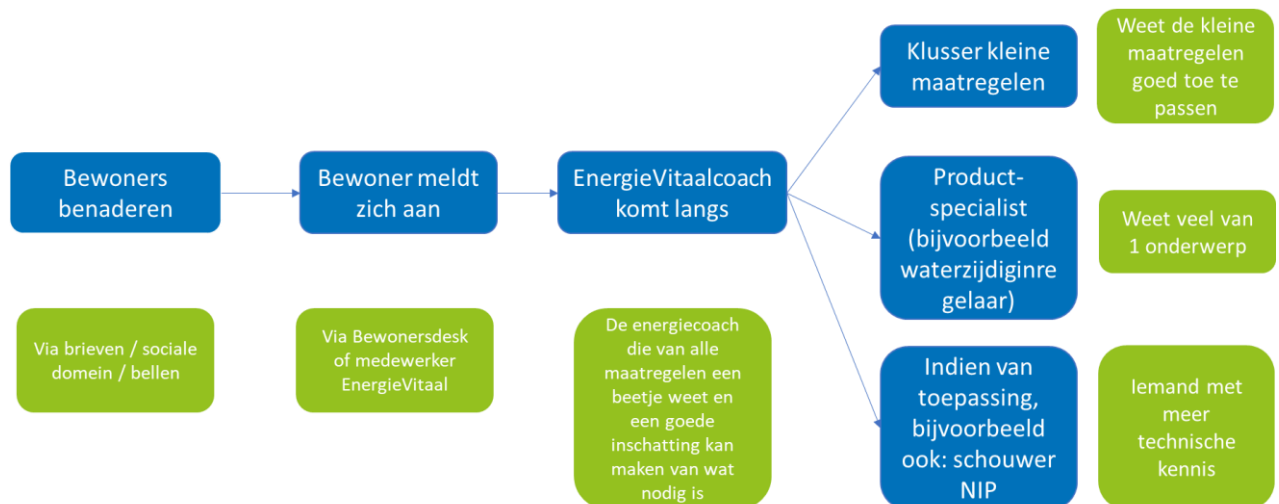
4.3 Maatwerk bieden met middelgrote maatregelen

We willen steeds kijken wat de bewoner nodig heeft, en op basis daarvan samen met de bewoner de beste maatregel kiezen. Wanneer iemand bijvoorbeeld een heel oude koelkast heeft staan, is witgoed een goede optie. Wanneer iemand slecht inzicht heeft in het energiegebruik, en gemotiveerd is om daar meer over te leren, kan energiemonitoring een goede optie zijn. Als we

zien dat alle warmte verloren gaat via het dak (in een koopwoning), dan kunnen we het dak isoleren. Zo proberen we zo veel mogelijk maatwerk te bieden.

We hebben hiervoor 'EnergieVitaalcoaches' opgeleid. Zij hebben kennis van alle maatregelen, en kunnen een goede inschatting maken van welke maatregel(en) het meeste oplevert. De coaches kennen het bespaarpotentieel van alle maatregelen, en toetsen de (technische) mogelijkheden.

De EnergieVitaalcoaches plannen vervolgens de juiste collega's in. Bijvoorbeeld een klusser om kleine maatregelen uit te voeren, en een waterzijdiginregelaar om het Cv-systeem waterzijdig in te regelen.



4.4 Ontzorgen Nationaal isolatieprogramma

Voor eigenaar bewoners die in een woning wonen met twee slecht geïsoleerde bouwdelen, en energietoeslag hebben ontvangen of in een schuldhelpverlenings- of schuldsaneringstraject zitten, zijn er nog andere mogelijkheden. Deze bewoners kunnen meedoen aan het ontzorgtraject van het nationaal isolatieprogramma (NIP). Dit programma wordt uitgevoerd door Energieloket Rivierenland (waar EnergieVitaal onderdeel van is). Dit houdt in dat de bewoner met gesloten portemonnee één of twee maatregelen kan nemen om de schil van de woning te isoleren. Denk hierbij aan het vervangen van enkel glas door HR++ glas, of het isoleren van de spouwmuur.

Een specialist voert hiervoor een schouw uit. De EnergieVitaalcoach schat in of de bewoner in aanmerking komt, legt de regeling uit, en motiveert de bewoner om mee te doen. Een huishouden kan dan krijgen:

- Kleine energiebesparende maatregelen via EnergieVitaal
- Een grotere maatregel van EnergieVitaal (Waterzijdig inregelen, het plaatsen van energiezuinig witgoed, energiemonitoring, plexiglas voorzetramen)
- Eén of twee maatregelen om de schil van de woning te isoleren via het NIP

4.5 Geleerde lessen

- Het heeft voor ons goed gewerkt om te leren door te doen. Door in kleine pilots te ontwikkelen, konden we leren op kleine schaal, en konden we snel bijstellen wanneer nodig. Ook zagen we daardoor snel resultaat, wat motiveerde om weer een stapje extra te zetten.
- Maatwerk bieden is waardevol, maar ook complex. We hadden in korte tijd doorontwikkeld naar veel mogelijkheden voor de bewoner. De EnergieVitaalcoach moest veel kennis hebben, om goed te kunnen toetsen welke maatregel zin heeft. We hoorden van hen dat zij het veel informatie vonden, en dat het soms ook lastig was om een goede keuze te maken voor de maatregel die het meest bespaart. Omdat alles nieuw was, konden zij na hun training niet meelopen met ervaren coaches. Goede begeleiding was nodig. Onze technische coördinator organiseerde regelmatig intervisies voor alle vragen, en hield vragenuurtjes.
- Doordat we snel door ontwikkelden, veranderden processen en systemen snel. Handboeken, systeemuitleg en drukwerk zijn daarom opgeslagen op een online drive, zodat altijd de meest actuele versies beschikbaar zijn.
- Bij maatwerk wordt de creativiteit van coaches aangesproken. Vaak zijn er meer mogelijkheden wanneer buiten de gebaande kaders wordt gedacht. Het is belangrijk om een aanspreekpunt te hebben waar coaches kunnen overleggen of een idee wel of niet haalbaar is. Ook moeten de coaches weten dat er buiten de kaders gedacht mag worden, en dat we er als organisatie vertrouwen in hebben dat zij daarbij juiste keuze kunnen maken (daarvoor zijn ze opgeleid en getoetst).

5 Opleidingen

EnergieVitaal heeft een eigen opleidingsprogramma ontwikkeld, om te zorgen dat medewerkers met de juiste kennis op pad kunnen gaan. In dit hoofdstuk lichten we dit programma toe.

5.1 Onze trainingen en het 70:20:10 model

EnergieVitaal hanteert het [70:20:10 model](#) bij het opleiden van medewerkers. Dit model gaat ervanuit dat 70% van het leren plaatsvindt door ervaring op te doen 'on the job', 20% door samen met collega's te werken en van elkaar te leren, en 10% formeel leren 'in het klaslokaal'.

De trainingen in het lokaal moeten dus altijd gecombineerd worden door het opdoen van praktijkervaring en door samen met collega's te reflecteren en te verbeteren.

5.2 De opleidingsroute

Ons trainingsaanbod bestaat uit

- Introductietrainingen, die introducerende informatie geven over energie besparen met kleine maatregelen en gedrag en het programma EnergieVitaal
- basistrainingen, die voorzien in basiskennis rondom het onderwerp;
- aanvullende trainingen, die aanvullende onderwerpen aansnijden;
- verdiepende trainingen, die gericht zijn op meer verdiepende, specialistische kennis.

We hebben een opleidingsroute opgezet, bestaande uit:

- Drie introductietrainingen: Introductie EnergieVitaal, kleine maatregelen en gedrag, sociale basistraining
- Basis-, aanvullende en verdiepende trainingen voor de grotere maatregelen die EnergieVitaal aanbiedt
- Snuffelstages om te ontdekken welke rollen medewerkers aanspreken
- Meelopen met ervaren krachten om 'on the job' te leren
- Samen ontwikkelen in intervisies en casusbesprekingen

Medewerkers krijgen begeleiding bij het kiezen van passende trainingen. Daarbij combineren we de trainingen met het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan (meer hierover in hoofdstuk 6).

Zie hieronder onze opleidingsroute schematisch weergegeven.

Zie in bijlage 1 een toelichting op al onze trainingen.

Ontwikkelroute medewerkers EnergieVitaal



5.3 Geleerde lessen

- We bieden medewerkers veel opleidingsmogelijkheden aan. Ons uitgangspunt is dat iedereen aan elke training mag deelnemen, als je dat interessant vindt. Voor sommige medewerkers pakte dat niet goed uit; zij wilden vanuit interesse elke training volgen en waren vervolgens overweldigd door de hoeveelheid informatie. We hebben gemerkt dat goede begeleiding hierbij belangrijk is.
- Onze trainingen starten met leren in het klaslokaal. Dat is niet ieders leerstijl. Sommige mensen leren veel beter en liever in praktijk. Zij hadden het idee niet goed mee te komen tijdens de theorielessen. Omdat de hoeveelheid werk in de uitvoering fluctueert, lukte het niet altijd om deze medewerkers snel te laten meelopen. Dat zorgde voor onzekerheid. We hebben twee manieren gevonden om daar mee om te gaan:
 - Kleinere klassen van drie tot vier personen (waar het eerst weleens 8 tot 10 deelnemers waren), met meer nadruk om zo snel mogelijk meelopen en de praktijk in.
 - Bij EnergieVitaal hoef je het niet meteen allemaal te kunnen. We ondervonden het belang om dat te blijven herhalen. We laten iedereen eerst de praktijk ervaren, en we laten niemand op pad gaan totdat wij én de medewerker zelf zeker weten dat ze er klaar voor zijn.
- Nieuwe dingen leren kan zorgen voor oncomfortabele gevoelens. We hebben gemerkt dat iedereen het graag goed wil doen. Aan de andere kant zijn kandidaten aan het ontwikkelen, en dat doet hier en daar wat zeer. In onze begeleiding mogen we meenemen dat dit erbij hoort, en het niet iets is wat “opgelost” moet worden.

6. Werkgeverschap; Duurzame instroom, doorstroom en uitstroom & cultuur van leren en ontwikkelen

Voor de zomer 2022 maakten we het eerste plan voor EnergieVitaal. Daarmee begon ook onze zoektocht naar mensen om alle plannen uit te voeren.

6.1 Instroom medewerkers

In het DNA van Energieloket Rivierenland zit om te werken met vrijwilligers. Maar we hadden al snel door dat de opgave te groot was om dit met vrijwilligers te doen. We hadden behoefte aan mensen die wekelijks meerdere huishoudens konden ondersteunen, en die binding hadden, en die meerdere uren per week ingezet konden worden. We besloten betaalde krachten aan te nemen; in loondienst, of eventueel als zelfstandige.

We bevonden ons in een tijd met een krappe arbeidsmarkt, wat maakte dat we andere manieren moesten vinden om medewerkers te vinden. We schreven laagdrempelige vacatures, en we gingen samenwerken met werkorganisaties: het UWV, [Werkzaak Rivierenland](#), en het [Leerwerklوکet Rivierenland](#).

We hanteerden de volgende uitgangspunten:

- Competenties en motivatie centraal, in plaats van diploma's en werkervaring
- Laagdrempelige vacatures en CV niet verplicht
- Vanaf 8 uur per week werken, geen zware eisen aan beschikbaarheid
- Drempels? Bijvoorbeeld vervoer of planning met de kinderen? We gaan samen kijken of we het zo kunnen organiseren dat het lukt.
- Bij twijfel de basistraining volgen, zodat we elkaar beter konden leren kennen, voordat een besluit moest worden genomen

In de eerste wervingsronde kregen we 120 aanmeldingen. Op dit moment hebben we zo'n 30 medewerkers bij EnergieVitaal.

6.2 Tijdelijke financiële middelen; noodzaak tot doorstroom en uitstroom

EnergieVitaal wordt momenteel gefinancierd uit tijdelijke middelen. Hierdoor is het niet mogelijk om vaste contracten aan te bieden.

De werving van medewerkers vindt plaats via het UWV, Werkzaak en het Leerwerkloket, waardoor veel medewerkers instromen na een periode van werkloosheid. Om te voorkomen dat zij na afloop van hun tijdelijke contract opnieuw zonder werk komen te zitten, heeft EnergieVitaal een tweede doel geformuleerd:

EnergieVitaal als laagdrempelige opstartplek voor mensen waar de arbeidsmarkt afstand toe heeft: laagdrempelig starten, arbeidsfit worden en doorstromen (waar mogelijk in de energietransitie).

EnergieVitaal biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een laagdrempelige instroommogelijkheid. Binnen de organisatie kunnen zij werkervaring opdoen, arbeidsfit worden en doorstromen naar andere functies, bij voorkeur binnen de energietransitie.

Deze aanpak brengt verschillende uitdagingen met zich mee:

- **Grote uitvoeringsopgave:** De primaire doelstelling blijft het ondersteunen van meer dan 3.000 huishoudens in energiearmoede, wat een aanzienlijke inspanning vereist.
- **Begeleidingsbehoefte:** Veel medewerkers hebben extra ondersteuning nodig, en het kennisniveau bij instroom is vaak laag. Opleiding en training zijn noodzakelijk om hen adequaat voor te bereiden op hun werkzaamheden.
- **Organisatorische groei en ontwikkeling:** EnergieVitaal begon met energicoachgesprekken en kleine maatregelen zoals tochtstrips, radiatorfolie en buisisolatie. Anderhalf jaar later is het aanbod uitgebreid met diverse grotere maatregelen, wat voortdurende aanpassingen binnen de organisatie vereist.
- **Doorstroom en personele wisselingen:** Veel medewerkers stromen door naar andere banen, wat enerzijds bijdraagt aan het succes van de opstartfunctie, maar anderzijds vraagt om een continue instroom en opleiding van nieuwe medewerkers.

Om deze uitdagingen effectief aan te pakken, ligt de focus op vier pijlers: cultuur, diversiteit en inclusie, opleiding, begeleiding en doorstroming. Hoofdstuk 5 gaat uitgebreid in op het opleidingsprogramma, terwijl we de overige aspecten in de volgende paragrafen toelichten.

6.3 Cultuur

We zetten heel actief in op een cultuur gericht op 'samen groeien'. Zowel inhoudelijk, als op gebied van persoonlijke ontwikkeling. Zo hebben we enthousiaste medewerkers gevraagd of zij als 'producteigenaar' de uitvoering en implementatie van nieuwe maatregelen willen ontwikkelen (zoals waterzijdig inregelen, of energiemonitoring). Ook vragen we iedereen om actief mee te denken om onze diensten beter te maken. Dat doen we tijdens interviews. Ook stelden we werkgroepen samen van medewerkers die samen oplossingen of 'nieuwe manieren van' bedachten.

Op gebied van persoonlijke ontwikkeling hebben we een programma opgezet over mentale gezondheid, met themasessies over loslaten, mediteren en omgaan met angsten. We blijven herhalen dat je niet alleen fouten mag maken, maar dat je ze nodig hebt om te groeien. En we proberen zoveel mogelijk openheid te creëren, waarbij mensen aangeven wat ze lastig vinden, zodat we samen kunnen zoeken naar oplossingen. En bovenal moedigen we elkaar aan om jezelf te zijn.

De hiërarchie bij EnergieVitaal is plat. Wel zijn de taken en verantwoordelijkheden heel helder verdeeld. Vertrouwen vinden we belangrijker dan controle. En medewerkers krijgen vanuit hun rol en functie het vertrouwen om zelfstandig beslissingen te nemen. Daarnaast vinden we het belangrijk om transparant te zijn, bijvoorbeeld over de tijdelijkheid van het project, en dat we nog niet weten wat de toekomst brengt, en dat we daardoor geen vaste contracten kunnen aanbieden.

6.4 Diversiteit

Door onze manier van werven hebben we bij EnergieVitaal een diverse groep medewerkers. Sommigen hebben een lage belastbaarheid, anderen een hoge intelligentie of een sterk ontwikkelde sensitiviteit. Daarnaast hebben onze (oud-)medewerkers uiteenlopende professionele en culturele achtergronden. Zo werken bij ons collega's die eerder als accountant, marketeer, hovenier of administrator actief waren, en die afkomstig zijn uit onder andere Turkije, Zuid-Soedan en Syrië.

Veel medewerkers hebben langere tijd zonder werk gezeten en dragen persoonlijke uitdagingen met zich mee. Dit kan zorgen voor uitdagingen, zoals taalbarrières, beperkte beschikbaarheid of belastbaarheid, het ontbreken van een rijbewijs of mentale problemen. Tegelijkertijd brengt deze diversiteit veel waarde met zich mee, zo is onze ervaring. Door samen te leren en elkaar te begrijpen, vormen we een hechte en gemotiveerde groep. Omdat veel van onze medewerkers zelf moeilijke situaties hebben doorgemaakt, kunnen ze zich vaak goed inleven in de doelgroep die we helpen.

Bovenal leren we veel van elkaar.

6.5 Begeleiding

Met al deze uitdagingen en ontwikkelkansen, is goede begeleiding noodzakelijk om te zorgen dat mensen arbeidsfit worden en kunnen doorstromen. We hebben daarom een 'coördinator medewerker en groei' aangesteld. Samen met de medewerkers bespreekt zij waar ze naartoe

willen, en samen denken ze na over wat er daarvoor nodig is om te ontwikkelen. Op het moment dat een medewerker start bij EnergieVitaal, wordt er gestart aan het maken van een 'persoonlijk ontwikkelplan'.

Begeleiding organiseren we samen met [Werkzaam Rivierenland](#) (de organisatie die zich bezighoudt met mensen helpen aan werk). EnergieVitaal doet de begeleiding op de dagelijkse werkvloer en Werkzaam ondersteunt samen met EnergieVitaal bij doorstroming.

6.6 Doorstroming – uitdagingen en successen

Inmiddels zijn zo'n 15 medewerkers doorgestroomd.

EnergieVitaal werkt vanuit [S-tec](#); een gebouw met allerlei partners in de energietransitie. Een belangrijk doel van S-tec is om meer mensen aan het werk te krijgen binnen deze sector in de regio. Als gebouwgenoot wilden we daar graag aan bijdragen. Maar doorstroom in de energietransitie blijkt lastig.

We merken dat de afstand tot de arbeidsmarkt van technische bedrijven in de energietransitie minstens net zo groot is als die van onze medewerkers. De bedrijven zoeken vaak 'het schaap met de vijf poten'. Een monteur moet bijvoorbeeld vijf dagen kunnen werken, en moet een sterke rug hebben om te kunnen sjouwen. En dat terwijl de medewerkers van EnergieVitaal vaak niet de belastbaarheid hebben, of de behoefte om fulltime te werken.

We merken ook dat omscholing niet altijd toegankelijk is. Als iemand wat ouder is, en omschoolt, dan heeft diegene vanwege de leeftijd recht op een hoger salaris. Maar het is nog geen vakvolwassen kracht. Voor bedrijven is er dan een financieel gat.

Soms zijn mensen er simpelweg nog niet aan toe om door te stromen. De wetgeving houdt ons dan tegen. Als organisatie hebben we niet de mogelijkheid om hen een vast contract aan te bieden. Je zou eigenlijk willen dat je de periode voor hen wat kan verlengen. Voor sommige medewerkers hebben we dat samen met Werkzaam voor elkaar gekregen (werkervaringsplaats), voor anderen lukt dat niet.

En regelmatig lukt doorstromen wel wel. Verschillende medewerkers stroomden door naar technische bedrijven, woningcorporaties waarmee we samenwerken, of naar overheidsinstanties. We zijn ongelooflijk trots op hen. In de bijlage vind je portretjes, met succesvolle doorstroomvoorbeelden.

6.7 Geleerde lessen

- Door te werven op basis van competentie en motivatie, in plaats van op basis van diploma's en werkervaring, hebben we een heel diverse groep medewerkers weten te vinden. Diversiteit binnen het team versterkt groepsbinding en inlevingsvermogen in de doelgroep. Dat heeft bijgedragen aan onze doelstellingen.
- Werken bij EnergieVitaal is geen gespreid bedje. We bestaan nog niet zo lang, en soms zijn de processen nog niet uitgekristalliseerd. We hebben geleerd dat we dat heel duidelijk moeten aangeven wanneer we medewerkers aannemen. Voor medewerkers

met een grote structuurbehoefte kan dat namelijk heel lastig zijn. Soms blijkt dan later dat we geen match zijn.

- EnergieVitaal wordt vaak ervaren als een warm bad (woorden van medewerkers). Maar we hebben ook medewerkers die niet gewend zijn om te werken in een cultuur zoals EnergieVitaal heeft. Soms denken ze dat het te mooi is om waar te zijn, bijvoorbeeld dat je fouten mag maken. We hebben ondervonden dat het heel belangrijk is om die cultuur actief uit te blijven dragen.
- Intensieve begeleiding, inclusief persoonlijke ontwikkelplannen, is nodig voor medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt om arbeidsfit te worden en door te stromen.
- Zowel EnergieVitaal als Werkzaak hebben een verantwoordelijkheid bij het begeleiden van medewerkers. In het begin was het nog best wel zoeken wie wat doet. We waren dan geneigd om de hele begeleiding van Werkzaak over te nemen. We hebben inmiddels de verantwoordelijkheden duidelijk gemaakt, en de begeleiding goed op elkaar aangevuld.
- Doorstroom naar de energietransitie blijft moeilijk door functie-eisen, fysieke belastbaarheid, financiële drempels en wetgeving. Door steeds te zoeken naar de mogelijkheden, is het bij veel collega's toch gelukt.

7. Organisatie, coördinatie en medewerkers

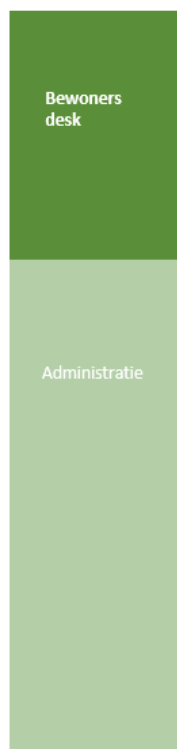
Hoe hebben we de EnergieVitaal organisatie opgebouwd? In dit hoofdstuk meer over organisatie, rollen en taken.

7.1 Rollen, taken en verantwoordelijkheden

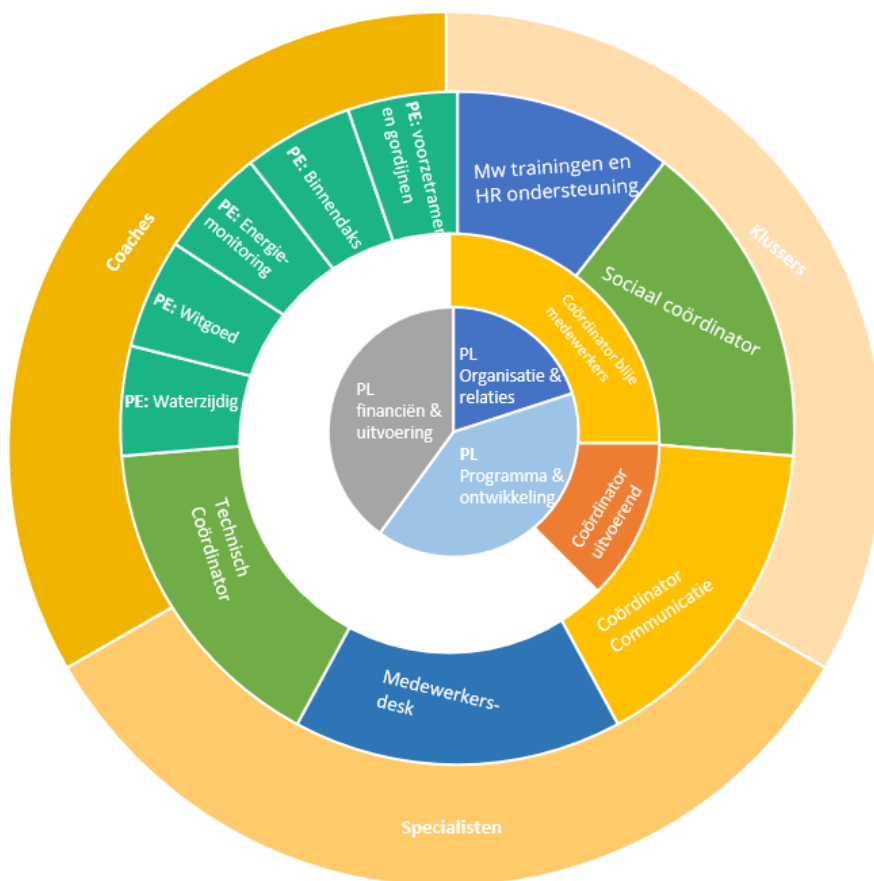
EnergieVitaal is een platte organisatie, waarbij veel vertrouwen en beslisbevoegdheid bij de medewerkers ligt die zo dicht mogelijk bij de uitvoering staan. Wel zijn er verschillende werkniveau's, waar verschillende verantwoordelijkheden bij horen. We vatten de organisatie van EnergieVitaal samen in onderstaande afbeelding. Goed om daarbij te weten, is dat het gaat om rollen. Eén persoon kan meerdere rollen hebben.

Ons organigram is bewust een rondje, geen harkje. We hebben geen top-down structuur. Iedereen is onderdeel van het geheel, zonder een strikte hiërarchie. Hoe verder iemand naar buiten in de cirkel staat, hoe dichter diegene bij de kern van het werk komt: direct contact met bewoners en uitvoering van energiebesparende maatregelen. Een cirkel laat beter zien dat rollen en taken kunnen verschuiven, en dat er veel onderlinge samenwerking is. In tegenstelling tot een harkstructuur, waar alles strak verdeeld is, hanteren wij een dynamische werkwijze. In plaats van een klassieke top-down benadering (waar leidinggevendenden bovenaan staan), weerspiegelt de cirkel dat ondersteunende functies in het midden zitten. Dit betekent dat de projectleiding, coördinatoren en ondersteunende rollen er zijn om uitvoerend personeel te helpen slagen in hun werk. De cirkel sluit aan bij onze cultuur van vertrouwen, autonomie en gezamenlijke groei.

Vanuit het Energieloket



Binnen EnergieVitaal



Naast deze rollen zijn er twee vertrouwenspersonen binnen de organisatie

7.2 Uitvoering

De buitenste laag van het rondje is het grootste groep. Deze groep maakt het meeste uren. Het zijn de uitvoerende mensen; degenen die bij de bewoner over de vloer komen. Het zijn de:

- Energiecoaches, die samen met de bewoner kijken wat er nodig is om energie te besparen op gebied van maatregelen en gedrag.
- De klusers, die kleine energiebesparende maatregelen aanbrengen, of die bijvoorbeeld voorzetramen installeren of daken isoleren.
- De specialisten, die zijn gespecialiseerd in bijvoorbeeld waterzijdig inregelen of witgoed, en deze maatregel uitvoeren bij de bewoner.

7.3 Coördinatie

Eén kring naar binnen, zijn de coördinatoren. Zij zorgen dat alles geregeld is, zodat coaches, klusers en specialisten hun werk kunnen doen. Na de buitenste laag, heeft deze laag het meeste uren. Het gaat dan om de volgende rollen:

- Producteigenaren (PE), die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van maatregelen (technisch-inhoudelijk + proces). Er zijn producteigenaren voor de volgende maatregelen:

- Witgoed
 - Energiemonitoring
 - Waterzijdig inregelen
 - Binnendaks na-isoleren
 - Voorzetramen en gordijnen
- Technisch coördinator, die kwaliteit van de uitvoering waarborgt. Concreet gaat het om voorraad beheer, bijeenkomsten en intervisie klussers, coaches en specialisten, inhoudelijk begeleiden coaches, klussers en specialisten, waarborgen dat kennis en doelen vanuit ontwikkeling in de technische uitvoering goed tot z'n recht komen.
- Medewerkersdesk, die zorgt voor de planning van medewerkers & werkvoorbereiding. Ook is dit een telefonische helpdesk voor als medewerkers er op locatie niet uitkomen, of als zij vragen hebben over de planning.
- Coördinator communicatie, die zorgt voor het bereiken van de juiste doelgroep en daarbij passende communicatie. Ook zorgt deze coördinator voor interne communicatie, zoals interne nieuwsbrieven, en externe communicatie, zoals het informeren en afstemmen met de gemeentes en woningcorporaties tijdens de uitvoering
- Sociaal coördinator, die zorgt voor een goede samenwerking met sociale organisaties zodat we samen met hen de juiste doelgroep kunnen bereiken én zorgen voor warme doorverwijzingen als uitvoerende medewerkers schrijnende situaties tegenkomen.
- Medewerker personeelszaken en trainingen, die zorgt dat alles op gebied van personeelszaken en trainingen op rolletjes verloopt. Deze rol zorgt onder andere voor het plannen en organiseren van de trainingen, verzuimadministratie, aanvragen van VOG's, loonkostenvoordeel en doelgroepverklaringen.

Daarnaast is er de bewonersdesk, die de telefoon opneemt en afspraken plant met de bewoner. Deze rol is georganiseerd vanuit Energieloket Rivierenland, net als de projectadministratie.

7.4 Bedrijfsvoering

Deze kring zorgt voor alles dat te maken heeft met het borgen & verbinden van de bestaande organisatie én medewerkerszaken. Het gaat om de volgende rollen:

- Coördinator uitvoerend, die ervoor zorgt dat alle uitvoerende werkzaamheden goed zijn georganiseerd. Deze coördinator zorgt onder andere voor de globale planning van alle werkzaamheden op de werkvloer (niet individuele planning), beschikbaarheidsoverzichten en vakantieplanning, ondersteuning bij zaken waar medewerkers tegen aan lopen bij hun werk.
- Coördinator medewerker en groei, die zich met name bezighoudt met ontwikkelplannen en -gesprekken met medewerkers, uitvoering van personeelsbeleid, en contractuele zaken.

7.5 Projectleiding

De projectleiding van EnergieVitaal is eindverantwoordelijk voor het hele programma en bestaat uit drie verschillende rollen:

- Projectleider programma en ontwikkeling, die zich bezighoudt met de inhoudelijke ontwikkeling van EnergieVitaal, en afspraken met gemeenten. Onderwerpen waarmee deze rol zich bezighoudt zijn: strategieën om bewoners beter te helpen, nieuwe projecten (in ontwikkeling), algemene zaken en doorontwikkeling.
- Projectleider organisatie en relaties, die zich bezighoudt met relatiemanagement en samenwerkingsafspraken met gemeenten, woningcorporaties en externe organisaties.
- Projectleider financiën en uitvoering, die zorgt voor het ontwikkelen van goede systemen en processen, én heldere financiën.

7.6 Rollen, functies en flexibiliteit

De organisatie is zo ingericht dat één persoon meerdere rollen kan aannemen, en dat één rol door meerdere personen gedaan kan worden. Op deze manier kunnen we ervoor zorgen dat iedereen doet waar zij of hij goed in is.

Daarnaast werken de meeste coördinatoren op ZZP-basis. Dat maakt het makkelijk om op- of af te schalen wanneer nodig. De rollen van projectleider programma en ontwikkeling en projectleider organisatie en relaties kosten bijvoorbeeld een stuk minder tijd wanneer het project is opgestart en ontwikkeld, en er vooral wordt uitgevoerd.

7.7 VOG

Onze medewerkers hebben toegang tot de privésfeer van bewoners en komen regelmatig in contact met kwetsbare doelgroepen. Daarom vragen wij voor onze medewerkers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan. Dit is een indicatie dat iemands verleden geen risico vormt voor het werk dat hij of zij uitvoert.

Wij vragen een VOG aan voor iedereen die bij EnergieVitaal actief is; uitvoerende medewerkers, coördinatoren en projectmanagement.

7.8 Geleerde lessen

- Platte organisatiestructuur stimuleert vertrouwen en zelfstandigheid. EnergieVitaal kiest bewust voor een platte structuur met veel beslisruimte voor uitvoerende medewerkers, wat zorgt voor eigenaarschap en betrokkenheid.
- In zo'n platte structuur is het belangrijk om verantwoordelijkheden heel helder te maken, en met elkaar te bespreken welke beslisruimte iedereen heeft.
- Flexibele rollen maken de organisatie wendbaar. Medewerkers kunnen meerdere rollen combineren, en functies kunnen worden aangepast aan de behoeften van het project, waardoor de organisatie efficiënter kan inspelen op veranderingen. Door op deze manier te organiseren konden we snel ontwikkelen en de organisatie daar goed op aanpassen. Ook ZZP-constructies hebben hierbij geholpen. Het inzetten van zelfstandigen binnen coördinerende functies maakt het gemakkelijker om capaciteit aan te passen op basis van de fase waarin het project zich bevindt.

8. Financiering, beschikking en verantwoording

Gemeenten spelen een cruciale rol in het ondersteunen van lokale initiatieven die energiearmoede bestrijden. Er zijn diverse manieren waarop gemeenten deze initiatieven financieel kunnen steunen, elk met hun eigen kenmerken en voorwaarden. Het is essentieel dat zowel de gemeente als het lokale initiatief de verschillen begrijpen om de meest passende financieringsvorm te kiezen. De belangrijkste vormen zijn subsidies en overheidsopdrachten. Gemeenten beschikken sinds 2022 over z.g.n. SPUK gelden op het gebied van energiearmoede, de uitvoeringstermijn hiervoor is onlangs verlengd t/m 2027. Daarnaast zijn er vaak ook particuliere fondsen die in hun doelstellingen bestrijding van armoede hebben staan. Te denken valt Rabobank Coöperatiefonds maar ook specifieke (lokale) armoedefondsen. Ook verschillende provincies zoals Zuid-Holland, Overijssel, Brabant, Utrecht en Gelderland stimuleren lokale (coöperatieve) energie-initiatieven met kennis, subsidie en ondersteuningsprogramma's.

8.1 Subsidies

- Een subsidie is een financiële bijdrage van de gemeente zonder directe verplichting tot een specifieke tegenprestatie. De gemeente stelt weliswaar een kader met voorwaarden vast, maar heeft beperkte zeggenschap over de concrete uitvoering. Subsidies zijn over het algemeen geschikt om lokale, sociale initiatieven te ondersteunen, waarbij de focus ligt op het stimuleren van activiteiten en het bereiken van maatschappelijke doelen. Er zijn verschillende soorten subsidies:
- *Incidentele subsidie:* Een eenmalige financiële ondersteuning voor een specifiek project of activiteit. Dit is handig wanneer er al een actieve partij is die snel extra middelen nodig heeft. De gemeentes in Rivierenland hebben aan EnergieVitaal incidentele subsidies verleend die binnen een DAEB toewijzing vielen. Maar ook Dordrecht en Zwijndrecht hebben bijvoorbeeld incidentele subsidies verleend aan lokale energiekusdiensten.
- *Begrotingssubsidie:* Ondersteuning die via een vastgestelde begrotingspost loopt. De gemeenteraad keurt de begroting goed, waardoor de inzet van de energiekusdiensten verankerd is. Er zijn echter geen concrete voorbeelden van begrotingssubsidies voor energiekusdiensten bekend. Waar incidentele subsidies vaak verleend kunnen worden op basis van een bestaande algemene gemeentelijke subsidieverordening verloopt toekenning van een begrotingssubsidie altijd via de gemeenteraad.
- *Subsidieverordening:* Subsidie op basis van een specifieke gemeentelijke verordening, waarin de voorwaarden, criteria en een subsidieplafond zijn vastgelegd. Dit zorgt voor een transparante en gestructureerde aanpak. De gemeente kan zelf bepalen hoe de subsidie wordt verdeeld (bijvoorbeeld op volgorde van binnenkomst, rangschikking, loting).

8.2 Overheidsopdrachten

- Een overheidsopdracht is een overeenkomst waarbij een partij een dienst, werk of levering levert in ruil voor een betaling. In dit geval heeft de gemeente meer zeggenschap over de uitvoering en kan zij resultaten afdwingen. Overheidsopdrachten zijn geschikt wanneer de gemeente specifieke eisen heeft aan de uit te voeren werkzaamheden en de resultaten. Een belangrijk aspect van een overheidsopdracht is dat er sprake moet zijn van een "bezwarende titel", wat betekent dat er een verband is tussen de betaling en de prestatie. De aanbestedingsregels zijn van toepassing op een overheidsopdracht. De meest voorkomende vorm is een aanbesteding.
- *Aanbesteding:* Wanneer een gemeente een opdracht wil laten uitvoeren door een externe partij, moet er in veel gevallen een aanbesteding plaatsvinden. Dit is een formele procedure waarbij verschillende partijen kunnen inschrijven op de opdracht. De

gemeente selecteert de partij met de beste aanbieding op basis van vooraf vastgestelde criteria. Er zijn verschillende aanbestedingsprocedures, afhankelijk van de waarde van de opdracht en de complexiteit van de materie. Voor een overzicht kijk op: www.tenderned.nl Het drempelbedrag voor een openbare aanbesteding in NL voor diensten van een decentrale overheid is € 221.000

8.3 Selectiecriteria en Gunningscriteria formuleren ten gunste van lokale initiatieven

Bij het opstellen van selectie- en gunningscriteria voor aanbestedingen is het van belang om een goede balans te vinden tussen het bieden van een eerlijke kans aan lokale initiatieven en het waarborgen van de gelijke behandeling van alle partijen. Het is niet toegestaan om partijen te bevoordelen. Hieronder worden, vanuit het perspectief van een gemeente, verschillende mogelijkheden besproken om dit te bereiken:

- **Selectiecriteria**

- Beperk onnodige administratieve lasten: Wees kritisch op het aantal en de zwaarte van de criteria en vraag je af of alles echt nodig is. Eisen zoals ISO 9001, ISO 14001, een gedragsverklaring aanbesteden (GVA), een verklaring van de belastingdienst en een opgave van omzetcijfers zijn facultatief en niet verplicht.
- Referentieprojecten: Overweeg om geen referentieprojecten te vragen, omdat lokale initiatieven hier mogelijk nog niet over beschikken.
- Maatschappelijke meerwaarde: Formuleer contracteisen en gunningscriteria die sturen op de partij die de meeste maatschappelijke meerwaarde kan bieden. Wat deze meerwaarde precies is, hangt af van de specifieke behoefte van de gemeente en kan bijvoorbeeld liggen in een verantwoorde en duurzame aanpak, een sociale aanpak met aandacht voor huisbezoeken, of het bieden van kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

- **Gunningscriteria**

- Beste Prijs-Kwaliteitverhouding (BPKV): Het uitgangspunt is dat de beste prijs-kwaliteitverhouding als gunningscriterium wordt gehanteerd, tenzij de gemeente goed kan motiveren waarom zij hiervan afwijkt. Bij de beste prijs-kwaliteitverhouding wordt naast de prijs ook de aangeboden kwaliteit meegewogen. Over het algemeen zijn burgerinitiatieven beter in staat om te scoren op kwaliteit dan op laagste prijs.
 - Concrete vragenlijst: Overweeg de toepassing van een concrete vragenlijst in plaats van een uitgebreid BPKV-plan op basis van abstracte doelstellingen. Dit maakt het voor lokale initiatieven gemakkelijker om aan de aanbesteding mee te doen.
 - Waardevolle extra diensten: Laat ruimte voor waardevolle extra diensten tegen extra kosten.
- Laagste prijs: Overweeg om de laagste prijs als gunningscriterium te hanteren, zodat partijen alleen een prijsvoorstel hoeven te doen en geen plan van aanpak hoeven op te stellen. Dit maakt de procedure eenvoudiger en toegankelijker voor lokale initiatieven.
- Interview of gesprek: Overweeg de toepassing van een interview of gesprek als onderdeel van de gunningscriteria. Dit geeft partijen de mogelijkheid om hun aanpak mondeling toe te lichten, wat voor lokale initiatieven vaak makkelijker is dan het verwoorden in een BPKV-plan.
- Social Return On Investment (SROI): Overweeg om social return of andere voorwaarden op het gebied van maatschappelijk verantwoord inkopen (MVI) mee

te nemen als contracteis en/of als gunningscriteria bij de aanbesteding. Dit kan bijvoorbeeld door te eisen dat energieklusbedrijven bij de invulling van de opdracht gebruik maken van inwoners uit de eigen gemeente met een afstand tot de arbeidsmarkt, of samenwerken met sociale organisaties en initiatieven binnen de gemeente.

- **Bouwblokken:** De gemeente Utrecht past een methodiek toe om de impact op het gebied van Social Return op objectieve wijze te berekenen, aangeduid als 'bouwblokken'.

- **Aanbestedingsprocedure**

- Informatiebijeenkomst: Organiseer een informatiebijeenkomst voorafgaand aan de aanbestedingsprocedure, die zich richt op hoe inschrijvers moeten inschrijven.
- Ondersteuning bij inschrijving: Bied ondersteuning bij de inschrijving voor kleinere partijen, bijvoorbeeld door subsidie te verstrekken voor professionele ondersteuning.
- Marktconsultatie: Organiseer een marktconsultatie om de beoogde uitvraag te spiegelen aan de markt. Dit geeft de gemeente inzicht in het potentieel aantal geïnteresseerde partijen en de mogelijkheid om de geschiktheidseisen en selectie- en gunningscriteria te toetsen. Het biedt marktpartijen het voordeel dat ze op de hoogte zijn van de aanbesteding die eraan zit te komen en geeft de gemeente de mogelijkheid om partijen voor te bereiden op de aanbesteding.
- Percelen: Verdeel de opdracht in percelen, die ook voor burgerinitiatieven behapbaar zijn.

- **Alternatieve instrumenten**

- Open House: Met Open House kun je geen onderling vergelijking maken op basis van prijs en kwaliteits-criteria, maar het is wel een manier om veel partijen een plek te geven.
- Dienst van Algemeen Economisch Belang (DAEB): Een gemeente kan een organisatie aanwijzen om een DAEB-taak uit te voeren, namelijk diensten van algemeen belang die niet voldoende door de markt worden aangeboden.

Door deze mogelijkheden te benutten, kunnen gemeenten een aanbestedingsprocedure creëren die recht doet aan de specifieke kenmerken en kwaliteiten van lokale initiatieven, zonder afbreuk te doen aan de beginselen van het aanbestedingsrecht.

8.4 Routes van Samenwerking tussen Gemeente en Lokaal Initiatief

Er zijn diverse manieren waarop gemeenten en lokale initiatieven kunnen samenwerken om energiearmoede aan te pakken. De keuze voor een bepaalde route hangt af van de specifieke doelstellingen, de capaciteit van de gemeente en het lokale initiatief, en de geldende wet- en regelgeving. Hieronder worden enkele belangrijke routes beschreven:

- **Eén-op-één gunning:** De gemeente gunt een relatief kleine opdracht direct aan een burgerinitiatief, zonder een formele aanbestedingsprocedure. Dit is alleen mogelijk als de waarde van de opdracht onder de Europese aanbestedingsdrempels blijft en er geen sprake is van een grensoverschrijdend belang. Bovendien moet de gemeente kunnen motiveren waarom zij kiest voor een bepaalde procedure en voor gunning aan een specifiek initiatief. Dit past binnen het gemeentelijk inkoopbeleid.
- **Intensieve samenwerking:** De gemeente werkt intensief samen met een burgerinitiatief in een aparte rechtspersoon, bijvoorbeeld een besloten vennootschap (BV). De gemeente houdt toezicht op de BV en kan op deze manier de overheidsopdracht zonder voorafgaande aanbesteding aan de rechtspersoon gunnen. Een voorbeeld is een gemeente die een BV opricht voor het groenonderhoud van parken, waarbij het burgerinitiatief de werkzaamheden uitvoert onder toezicht van de gemeente.

- Voorbehouden aanbesteding: De gemeente organiseert een aanbesteding die alleen toegankelijk is voor bepaalde partijen, zoals sociale werkplaatsen of sociale ondernemingen. Om in aanmerking te komen, moet het burgerinitiatief aantonen dat haar voornaamste doel de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapten of kansarmen is, en dat minstens 30% van de werknemers tot deze doelgroep behoort. Een gemeente kan ook een voorbehouden procedure organiseren voor sociale ondernemingen.
- Aanbesteding burgerinitiatief-proof maken: De gemeente richt de aanbesteding zo in dat het voor burgerinitiatieven gemakkelijker wordt om mee te doen. Dit kan op verschillende manieren:
- *Marktverkenning en consultatie*: Voordat de aanbesteding start, kan de gemeente een marktverkenning en/of marktconsultatie organiseren om inzicht te krijgen in de markt en de behoeften van potentiële inschrijvers, waaronder burgerinitiatieven.
- *Toegankelijke aanbestedingsdocumenten*: De gemeente kan de aanbestedingsdocumenten kort, bondig en in begrijpelijke taal opstellen, om te voorkomen dat burgerinitiatieven worden afgeschrikt.
- *Opdelen in percelen*: De gemeente kan de opdracht opdelen in kleinere percelen, zodat ook kleinere partijen, zoals burgerinitiatieven, een kans hebben om mee te dingen. Onder de 'percelenregeling' kan een gemeente een perceel voor een dienst met geringe waarde (maximaal €80.000) één-op-één gunnen aan een burgerinitiatief.
- *Ruimte voor innovatieve oplossingen*: De gemeente kan ruimte laten voor varianten op de standaardoplossing, of de opdracht functioneel omschrijven, waarbij de nadruk ligt op het doel van de opdracht en de inschrijvers zelf de invulling kunnen bepalen.
- *Waarde hechten aan lokale kennis*: De gemeente kan, wanneer lokale kennis vereist is, de beschikking over deze kennis als voorwaarde stellen in de aanbesteding.
- *Betrekken bij voorbereiding en beoordeling*: De gemeente kan een burgerinitiatief betrekken bij de voorbereiding van de aanbesteding en/of bij de beoordeling van de inschrijvingen.
- *Criteria en contractvoorwaarden*: De gemeente kan geschiktheidseisen en gunningscriteria opstellen die burgerinitiatieven een kans bieden om mee te dingen. Over het algemeen zijn burgerinitiatieven beter in staat om te scoren op kwaliteit dan op laagste prijs.
- Dienst van Algemeen Economisch Belang (DAEB): De gemeente kan een organisatie aanwijzen om een DAEB-taak uit te voeren, bijvoorbeeld het aanbieden van energiekusdiensten aan kwetsbare huishoudens. Dit is mogelijk wanneer de markt deze diensten niet voldoende levert (marktfalen). De gemeente moet de DAEB duidelijk omschrijven en de compensatie voor de uitvoering van de taak mag niet hoger zijn dan nodig. De gemeentes in Rivierenland hebben Energie Samen Rivierenland met haar Energieloket dienstverlening en energiearmoede aanpak (EnergieVitaal) via een DAEB toewijzing gesubsidieerd. Maar ook gemeente Leiden heeft bijvoorbeeld Energiekleiden ingeschakeld als energiekusdienst via een DAEB. Verder maakt AGEM (Achterhoek) en Energieloket FoodValley gebruik van een DAEB.
Lees meer op: [Samenwerken-met-de-overheid-lokaal-energiearmoede-aanpakken](#)

8.5 Verschillen en voorwaarden tussen gemeente en lokaal initiatief

De keuze voor een bepaalde samenwerkingsvorm heeft gevolgen voor de rolverdeling, de verantwoordelijkheden en de voorwaarden die van toepassing zijn:

- Subsidie: De gemeente heeft minder controle over de uitvoering van de activiteiten.
- Het initiatief ligt bij de subsidieaanvrager, zij dient subsidieverzoek in met een plan van aanpak. Afstemming, toetsingscriteria en verantwoordingsrapportage's zijn belangrijk om goed af te stemmen.

- De focus ligt op het stimuleren van maatschappelijke activiteiten.
- De gemeente kan wel toetsen of de subsidiegelden op de juiste manier worden besteed.
- Overheidsopdracht: de gemeente heeft meer zeggenschap over de uitvoering en kan resultaten afdwingen.
- Het initiatief ligt bij de opdrachtgever, die zijn behoeften formuleert in een programma van eisen. Let op gemeenten kennen de praktijk van een energiearmoede aanpak vaak niet, waardoor in een programma van eisen niet altijd de juiste kwaliteitscriteria worden gesteld.
- Er gelden strenge aanbestedingsregels die gevolgd moeten worden.
- De overeenkomst bij opdracht is juridisch afdwingbaar.
- Voor een DAEB geldt: De gemeente moet aantonen dat de markt de betreffende diensten niet voldoende levert. Dit vergt juridisch advies van gespecialiseerde staatssteun juristen.
- Er geldt bij een DAEB een controle- en rapportageverplichting om overcompensatie te voorkomen.
- De DAEB moet duidelijk omschreven zijn en de compensatie mag niet hoger zijn dan nodig.

8.6 Voorbeelden van samenwerking

Er zijn diverse voorbeelden van gemeenten die succesvol samenwerken met lokale initiatieven om energiearmoede aan te pakken:

- Gemeentes Buren, Maasdriel, Neder-Betuwe, Zaltbommel, Tiel, West Betuwe en West Maas en Waal schakelt Energie Samen Rivierenland in als energiekusdienst via een DAEB, waardoor de continuïteit van de dienstverlening samen met de energieloketdiensten gewaarborgd is en er een vast aanspreekpunt is voor bewoners.
- Gemeente Dordrecht en Zwijndrecht: Verlenen incidentele subsidies aan lokale energiekusdiensten om hun activiteiten te ondersteunen.
- Gemeente Leiden: Schakelt Energiekleiden in als energiekusdienst via een DAEB, waardoor de continuïteit van de dienstverlening gewaarborgd is en er een vast aanspreekpunt is voor bewoners.
- Gemeente Hilversum: Neemt zelf energiekussers in dienst om de regie in eigen hand te houden en de kennis binnen de gemeentelijke organisatie op te bouwen.
- Gemeente Rotterdam: Werkt met een Open House constructie om meerdere lokale initiatieven in te schakelen, waardoor bewoners zelf een keuze kunnen maken voor een partij.

8.7 Tips voor lokale initiatieven om financiering van de gemeente te verkrijgen

Lokale initiatieven die financiering van de gemeente willen verkrijgen, kunnen de volgende tips in overweging nemen:

- Ken de behoeften van de gemeente: Doe onderzoek naar de gemeentelijke doelstellingen en prioriteiten op het gebied van energiebesparing, armoedebestrijding en duurzaamheid. Sluit aan bij de gemeentelijke agenda en laat zien hoe het initiatief kan bijdragen aan het realiseren van de gemeentelijke ambities.
- Laat de meerwaarde zien: Benadruk de unieke kwaliteiten van het initiatief, zoals lokale kennis, betrokkenheid van bewoners, sociale impact, innovatieve aanpak en duurzame werkwijze. Laat zien welke concrete resultaten het initiatief heeft behaald en welke positieve effecten het heeft op de lokale gemeenschap.
- Wees proactief: Wacht niet af tot de gemeente een aanbesteding uitschrijft of een subsidieoproep publiceert, maar neem zelf contact op met de relevante ambtenaren en

wethouders. Presenteer het initiatief, leg uit wat de doelstellingen zijn en vraag naar de mogelijkheden voor samenwerking en financiering.

- Onderzoek de mogelijkheden: Verdiep je in de verschillende financieringsvormen die de gemeente biedt, zoals subsidies, overheidsopdrachten en DAEB-aanwijzingen. Bekijk de gemeentelijke subsidieverordeningen en het inkoopbeleid om te zien aan welke eisen het initiatief moet voldoen om in aanmerking te komen voor financiering.
- Zoek samenwerking: Werk samen met andere lokale initiatieven, sociale organisaties, woningcorporaties of energiecoöperaties om een breder draagvlak te creëren en de impact van het initiatief te vergroten. Dien gezamenlijk een aanvraag in of schrijf je samen in op een aanbesteding.
- Maak gebruik van voorbeelden: Verwijs naar succesvolle samenwerkingsprojecten tussen gemeenten en lokale initiatieven in andere plaatsen. Laat zien hoe andere gemeenten op creatieve wijze lokale initiatieven ondersteunen en welke positieve resultaten dit oplevert. Organiseer hiervoor b.v. een inspiratiebezoek.
- Zorg voor een professionele aanpak: Zorg ervoor dat het initiatief een duidelijke structuur, een heldere missie en een professioneel bestuur heeft. Stel een realistisch budget op en zorg voor een transparante financiële administratie en bespreek deze met een accountant die ervaring heeft in het afgeven van controleverklaringen wanneer er sprake is van subsidie en/of DAEB toewijzing. Wees bereid om verantwoording af te leggen over de besteding van de gemeentelijke middelen.

Door deze stappen te volgen, kunnen lokale initiatieven hun kansen op gemeentelijke financiering vergroten en een waardevolle bijdrage leveren aan de aanpak van energiearmoede in hun gemeente.

8.8 Continuïteit

Om met de gemeente als opdrachtgever te kijken naar de continuïteit van de dienstverlening bij een lokale aanpak van energiearmoede, zijn er verschillende strategieën en aandachtspunten die je kunt overwegen.

- Structurele samenwerking en lokale inbedding:
 - Langdurige betrokkenheid: Uit onderzoek blijkt dat energiehulporganisaties die langer dan vijf jaar actief zijn in een gemeente, significant betere resultaten boeken op het gebied van wooncomfort, gezondheid en financiële zorgen van bewoners. Dit suggereert dat continuïteit in de aanpak essentieel is voor succes.
 - Lokale initiatieven: Organisaties die gestart zijn vanuit een lokaal initiatief zijn vaak effectiever in het bereiken van kwetsbare bewoners. Het is belangrijk om deze lokale inbedding te behouden en te versterken.
 - Samenwerking met woningcorporaties en sociale partners: Een goede samenwerking met woningcorporaties en andere sociale organisaties helpt om de juiste doelgroep te bereiken en de hulpvraag te signaleren. Deze samenwerkingen moeten structureel worden ingebed.
- Structurele financiering:
 - Onderzoek met de gemeente vanuit de verschillende domeinen structurele financiering. Om de positieve effecten van energiehulp te continueren, is het waardevol om structurele financiering te organiseren. Echter het afgeven van financiële zekerheden door gemeenten voor langere periodes, meer dan 3 jaar is erg ingewikkeld. Een DAEB toewijzing kan voor maximaal 10 jaar, dit betekent niet dat een gemeente ook voor 10 jaar subsidies zal toekennen. Dit zal mede afhankelijk zijn van middelen vanuit het Rijk.

- Aanbestedingscriteria: Gemeenten kunnen in hun aanbestedingen rekening houden met de continuïteit van de dienstverlening door bijvoorbeeld organisaties te belonen die lokale werkgelegenheid creëren en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden.
- Intensieve en persoonlijke hulp:
 - Voldoende tijd en bezoeken: Meerdere en langere bezoeken aan huis verbeteren het wooncomfort en de gezondheid van bewoners. Gemeenten moeten in hun aanbestedingen ruimte bieden voor deze intensievere hulp.
 - Aandacht voor specifieke doelgroepen: Energiehulp is vooral effectief bij bewoners met een laag inkomen en ouderen. Gemeenten moeten aandacht hebben voor deze specifieke doelgroepen en de hulp hierop afstemmen.
 - Persoonlijke benadering: Een persoonlijke benadering, bijvoorbeeld door langs de deuren te gaan en de tijd te nemen voor een gesprek, is essentieel om bewoners te bereiken en te helpen.
- Monitoring en evaluatie:
 - Regelmatige rapportages en overleg: Door periodieke rapportages en overlegmomenten kan de gemeente de voortgang van de aanpak monitoren en indien nodig bijsturen.
 - SiSa-methodiek: Het gebruik van de SiSa-methodiek (Single Information, Single Audit) voor rapportages zorgt voor een uniforme en transparante verantwoording.
- Duurzame samenwerking:
 - Betrek sociale partners: Vanaf het begin sociale partijen en clubs uit de wijk betrekken, zoals welzijnsorganisaties, wijkagent, wijkregisseur, woningcorporaties, kerken, sportclubs en de wijkraad. Dit zorgt voor een breed draagvlak en een effectieve aanpak.
- Flexibiliteit en maatwerk:
 - Ruimte voor groepen die buiten de analyse vallen: In afstemming met de gemeente ruimte houden voor groepen bewoners die de hulp hard nodig hebben, maar net buiten de vooraf bepaalde criteria vallen.
 - Maatwerk mogelijk maken: De energiecoach moet kunnen kiezen uit verschillende maatregelen, zodat er maatwerk geboden kan worden.

Door deze strategieën te implementeren, kan de gemeente als opdrachtgever de continuïteit van de dienstverlening bij de aanpak van energiearmoede waarborgen en een duurzame verbetering van de leefsituatie van kwetsbare bewoners realiseren.

Bronnen:

- "Factsheet-Staatssteun-en-lokale-initiatieven-voor-energietransitie.pdf"
- "Handreiking-Burgerinitiatieven-en-het-Aanbestedingsrecht.pdf"
- "KED-legt-uit-4.pdf"
- "NPLW_Handreiking-Energieklusdiensten-WCAG.pdf"
- "aanbestedingsvalkuilen-en-kansen-job-swens.pdf"

9. Sociale netwerken als sleutel: Samen bewoners beter bereiken en ondersteunen

EnergieVitaal werkt nauw samen met sociale organisaties. We hebben hen vanaf het begin betrokken en geïntegreerd in onze aanpak, omdat we ervan overtuigd zijn dat we elkaar nodig hebben om bewoners beter te bereiken en te ondersteunen.

9.1 Doel van de samenwerking

De samenwerking tussen EnergieVitaal en sociale organisaties heeft als doel om de doelgroep beter te bereiken en effectiever te helpen.

Eenzijds zorgt deze samenwerking voor een betere toegankelijkheid van EnergieVitaal. Sociale organisaties kunnen deze bewoners doorverwijzen naar EnergieVitaal wanneer zij signaleren dat ondersteuning nodig is. Daarnaast werkt EnergieVitaal samen met sociale organisaties aan plannen om de doelgroep actief te benaderen, bijvoorbeeld door gezamenlijk wijkanalyses te maken of evenementen te organiseren.

Anderzijds zorgt de samenwerking ervoor dat bewoners breder geholpen worden. Wanneer energiecoaches tijdens hun gesprekken signaleren dat een bewoner andere hulpvragen heeft, kunnen zij doorverwijzen naar passende sociale organisaties. Bovendien kan EnergieVitaal haar werkwijze aanpassen aan de situatie van de bewoner. Zo kan een hulpverlener aanwezig zijn bij een afspraak met een energiecoach om drempels te verlagen en het gesprek toegankelijker te maken.

Door deze samenwerking versterken we elkaar. We zorgen ervoor dat bewoners de juiste ondersteuning krijgen op verschillende gebieden.

9.2 Welke organisaties, en welke samenwerking

EnergieVitaal werkt samen met veel verschillende soorten sociale organisaties. Hieronder een greep uit de organisaties met wie we samenwerken en voorbeelden van de manier waarop we samenwerken.

Welzijnsorganisaties

Welzijnsorganisaties zetten zich in voor het verbeteren van de leefbaarheid en het welzijn van mensen in hun wijk, dorp of stad. Ze ondersteunen inwoners bij sociale, financiële en gezondheidsproblemen en stimuleren participatie en zelfredzaamheid. Voorbeelden in Rivierenland zijn [Welzijn Bommelerwaard](#), [Mozaik Welzijn](#) en [Welzijn West Betuwe](#).

EnergieVitaal werkt voornamelijk samen met welzijnsorganisaties door aan elkaar door te verwijzen. Maar we doen meer; we haken bijvoorbeeld aan op evenementen van welzijnsorganisaties om met de bewoners te spreken en te vertellen wat we doen. En we haken

aan op bijeenkomsten met welzijnswerkers, om aan hen te vertellen wat we doen en wanneer ze aan ons mogen doorverwijzen.

We zijn bijvoorbeeld betrokken geweest bij lessen Nederlandse taal over energiebesparing, waarbij de deelnemers zich direct konden aanmelden voor EnergieVitaal. Op deze manier bereikten we deze mensen, ondanks de taalbarrière.

Gebedshuizen

Gebedshuizen, zoals moskeeën en kerken, hebben een sterke sociale functie en ondersteunen mensen in hun gemeenschap. We werken graag met hen samen. Vaak kennen de kernfiguren van gebedshuizen de leden persoonlijk en hebben hun leden vertrouwen in hen, en daarom werkt het goed als zij doorverwijzen aan EnergieVitaal. Bij kerken spelen de diaconieën daarin een belangrijke rol.

In Zaltbommel zijn we onze aanpak gestart in de wijk 'De Vergt': een wijk met veel armoede en wantrouwen. Samen met de moskee organiseerden we een evenement waarbij bewoners bij de Moskee energiebespaartips kregen en direct een klusser mee naar huis konden nemen om energiebesparende materialen te installeren. Veel wijkbewoners deden mee en waren enthousiast. We maakten daarmee een vliegende start.

Thuiszorgorganisaties

Thuiszorgmedewerkers komen dagelijks bij mensen thuis en signaleren vaak problemen, waaronder financiële zorgen. Dankzij hun doorverwijsfunctie kunnen zij cliënten attenderen op de ondersteuning van EnergieVitaal, zodat zij geholpen worden bij het verlagen van hun energiekosten.

Sociaal domein van de gemeente

Gemeenten hebben via het sociaal domein contact met bewoners met financiële problemen, bijvoorbeeld via schuldhulpverlening. Zij spelen een cruciale rol in het doorverwijzen naar EnergieVitaal. Tegelijkertijd schakelen wij hen in wanneer we bij bewoners schrijnende situaties tegenkomen.

Werkorganisaties

In Rivierenland werken we samen met Werkzaak Rivierenland, die zich richt op werk en re-integratie. Een deel van onze medewerkers is bij ons terecht gekomen via Werkzaak. Relatief veel van hun medewerkers en cliënten hebben een laag inkomen en kampen met energiearmoede.

We organiseerden samen met Werkzaak verschillende bijeenkomsten, waarbij we uitleg gaven over wat we doen, waarna mensen zich direct konden aanmelden voor ondersteuning. Velen deden dat, zo bereikten we snel veel mensen.

Vrijwilligers- en bewonersorganisaties

Vrijwilligersinitiatieven spelen een belangrijke rol bij het bereiken van de doelgroep. Ook lokale bewonersorganisaties, zoals buurthuizen, of dorpsraden, bieden een laagdrempelige manier om bewoners te bereiken.

Zo werkten we bijvoorbeeld samen met Hart voor Maurik, een initiatief waarbij een mevrouw kookt voor buurtbewoners die het moeilijk hebben. Tijdens deze maaltijden waren we aanwezig om mensen direct te informeren en aan te melden voor hulp bij energiebesparing. Ook sloten we aan bij

buurtactiviteiten in de buurthuizen, zoals buurtbingo's, waar bezoekers zich konden aanmelden voor EnergieVitaal. Daarnaast werken we samen met Schuldhulpmaatje, en stichting 'Integreren doe je samen' om elkaars doelgroepen te bereiken en helpen.

9.2 Samenwerking tot stand brengen en onderhouden

Goede samenwerking vergt tijd en investering. Bij EnergieVitaal hebben we bewust ingezet op het opbouwen en onderhouden van sterke samenwerkingen. Dit deden we op de volgende manieren:

Kick-off bijeenkomsten in elke gemeente

We organiseerden bij de start in een gemeente bijeenkomsten waarbij we de gemeente, sociale organisaties en woningcorporaties uitnodigden. We presenteerden ons plan, vroegen om hun inzichten en bespraken samen hoe we de doelgroep het beste konden bereiken en ondersteunen bij energiebesparing.

Actieve kennismaking met organisaties

We bezochten sociale organisaties om te vertellen wat we hun doelgroep kunnen bieden en richtten ons specifiek op medewerkers die direct contact hebben met de doelgroep. Zo wisten zij wanneer ze bewoners aan ons door konden verwijzen, en wisten wij wanneer we aan hen konden doorverwijzen.

Ondersteuning van gezamenlijke doelen

We vroegen actief hoe wij sociale organisaties konden helpen bij het realiseren van hun eigen doelstellingen, waardoor de samenwerking voor alle organisaties waardevol werd. Vaak was dit in de vorm van doorverwijzen aan elkaar, zodat we beiden beter de doelgroep kunnen bereiken.

Blijven investeren in contact

We merkten dat regelmatig overleg en contactmomenten essentieel waren om de samenwerking levendig en effectief te houden.

Duidelijke samenwerkingsafspraken

We maakten heldere afspraken, zodat we wisten wat we van elkaar konden verwachten. Dit betrof onder andere doorverwijzingen, de manier waarop we elkaar in projecten en planningen betrokken en de samenwerking structureel borgden.

9.3 Doorverwijzen & schrijnende situaties

Soms komen we schrijnende situaties tegen. We treffen bijvoorbeeld weleens bewoners in een sterk vervuilde woning, bewoners die erg eenzaam zijn, of brandgevaarlijke situaties. In zo'n geval belt een energiecoach altijd met de sociaal coördinator van EnergieVitaal. Het is dan erg prettig om een breed sociaal netwerk te hebben, waarmee we kunnen zorgen dat de bewoner de juiste hulp krijgt.

Hulp inschakelen doen we altijd met toestemming van de bewoner. Geeft de bewoner geen toestemming, maar is de situatie onveilig of zeer schrijnend? Dan bellen we de hulpdiensten, of zetten we [bemoeizorg](#) in.

9.4 Geleerde lessen

- Samenwerken versterkt de impact. Samenwerking met sociaal domein en sociale organisaties helpt om bewoners te bereiken, maar ook om hen te helpen bij andere hulpvragen door warm aan elkaar door te verwijzen.
- Betrek sociale organisaties vanaf het begin. Dit creëert draagvlak en helpt bij het beter bereiken van de doelgroep.
- Gebruik bestaande netwerken. Aansluiten bij bestaande initiatieven en evenementen vergroot het bereik.
- Breng de kennis bij de juiste mensen in de organisatie. We merkten dat praktische informatie over doorverwijzen nog weleens in de managementlaag blijft hangen. Door medewerkers die direct in contact staan met de doelgroep op te zoeken, weten zij wat een energiearmoede initiatief voor de doelgroep kan betekenen.
- Maak samenwerking wederkerig. Help sociale organisaties ook met hun doelen om de samenwerking sterker te maken.
- Investeer in langdurig contact. Regelmatige afstemming voorkomt dat de samenwerking verwatert.
- Maak heldere samenwerkingsafspraken. Duidelijkheid over rollen en verwachtingen voorkomt miscommunicatie.
- Zorg voor een vangnet bij schrijnende situaties. Bouw een sterk netwerk om snel hulp te kunnen bieden waar nodig.

10. Woningcorporaties en EnergieVitaal: Krachten Bundelen voor Huurders

De woningbouw is een heel belangrijke partner, aangezien het grootste gedeelte van de doelgroep woont in woningen van de woningbouwcorporaties. Daarom wijden we er een apart hoofdstuk aan.

10.1 De rol van de woningbouw in het vraagstuk

Woningcorporaties beheren een groot deel van de sociale huurwoningen. Het is ook voor hen van groot belang dat woonlasten van huurders laag blijven, aangezien veel van hun huurders een lager inkomen hebben. De corporatiewoningen in Rivierenland zijn relatief goed; de meeste woningbouwcorporaties hebben gemiddeld label B. Toch zijn er in het gebied ook slechtere woningen. Relatief veel woningen hebben energielabel C. Soms zijn deze woningen minder goed dan je van een label C woning mag verwachten, doordat deze woningen een energielabel hebben verkregen via de oude, minder betrouwbare, energielabelmethodiek, of omdat zonnepanelen het label hebben verbeterd. Daarnaast heeft een klein aandeel huurwoningen een lager energielabel.

Woningcorporaties zijn hard bezig hun woningbestand duurzamer te maken. De ene corporatie is daar verder en vooruitstrevender in dan de andere. Voor elke corporatie geldt, dat ze het niet allemaal tegelijk kunnen. Sommige huurders moeten dan noodgedwongen nog een tijdje in een slecht geïsoleerde woning wonen. Daarnaast hebben sommige huurders sterk verouderd witgoed in huis staan, of hebben zij behoefte aan gedragstips.

EnergieVitaal en de woningbouwcorporaties kunnen elkaar daarom goed aanvullen in dit vraagstuk.

10.2 Samenwerken: Doelen, werkwijzen en afspraken

Door samen te werken zorgen we voor:

- **Het beter vinden en bereiken** van huishoudens die hun energierekening niet of nauwelijks kunnen betalen. De sociaal consulenten van de woningbouwcorporatie weten vaak goed welke bewoners de hulp hard nodig hebben. Zij hebben actief met ons meegedacht in welke buurten en straten we langs moesten gaan. Ook verwijzen ze door bij individuele huishoudens die behoefte hebben aan EnergieVitaal. Daarnaast plaatsen zij informatie over EnergieVitaal in hun communicatie, bijvoorbeeld in het krantje voor huurders.
- **Snel kunnen uitvoeren van energiebesparende maatregelen.** Met woningbouwcorporaties maakten we afspraken over welke maatregelen we wel, en welke we niet mogen aanbrengen. In praktijk mogen we bijna alle kleine maatregelen aanbrengen, zolang we maar niet schroeven in kozijnen. Huurders moeten voor verschillende maatregelen toestemming aanvragen bij hun woningbouwcorporatie. Als

EnergieVitaal de maatregelen aanbrengt hoeft dat niet, zodat we snel en effectief te werk kunnen gaan.

- **Samen vochtproblematiek aanpakken.** We komen het veel tegen in (huur)woningen; vochtproblemen. Voor woningcorporaties is dit ook een groot probleem, want te veel vocht is slecht voor de bouwkundige kwaliteit van de woning. Bovenal is een te vochtige woning ongezond voor de huurder. In samenspraak met woningbouwcorporaties nemen energievoaches een vochtmeter en een CO₂-meter mee. Wanneer deze een te hoge waarde aangeven, vraagt de energievoach aan de bewoner of er goed geventileerd wordt. Soms blijkt dit niet zo te zijn, de energievoach kan dan waardevolle tips geven. Soms lijkt het probleem van bouwkundige aard te zijn, in die gevallen informeren we de woningbouwcorporatie over onze bevindingen.

10.3 Samenwerking vormgeven

We hebben veel tijd geïnvesteerd in de relatie met de woningbouwcorporaties. We hebben hen vanaf het begin betrokken bij de aanpak, en hen om input gevraagd. We hebben hen uitgenodigd bij de kick-off in elke gemeente, waarin we de aanpak bespraken. Daarnaast hebben we nauw contact met medewerkers over het bereiken van de doelgroep, en het uitvoeren van de maatregelen in hun woningen.

We geven daarnaast train-de-trainer workshops, waarbij we technische medewerkers van woningbouwcorporaties die over de vloer komen bij bewoners, leren om met een 'energiebespaarbril' te kijken en energiebespaarkansen mee te nemen in hun werk. Ook de medewerkers van het klantcontactcentrum zijn geïnformeerd over EnergieVitaal. We nodigden heb uit bij bijeenkomst, waarin we relevante casussen bespraken.

10.4 Grote maatregelen in sociale huurwoningen

Grotere energiebesparende maatregelen kunnen we niet zomaar toepassen in huurwoningen (witgoed en energiemonitoring uiteraard wel). We gaan daar als volgt mee om:

Voorzetramen

Deze plaatsen we met klittenband, zodat we niet hoeven te schroeven in de kozijnen.

Binnendaks na-isoleren

Vanuit de gemeentelijke subsidie is deze maatregel bedoeld voor eigenaar-bewoners. Het isoleren van de schil van de woning is namelijk de verantwoordelijkheid van de woningbouwcorporatie. Op aanvraag van de woningbouwcorporatie, willen we hierin een rol in vervullen wanneer dit het verduurzamen van de woningen voor sociale huurders kan versnellen. Samen met één gemeente en één woningbouwcorporatie werken we aan een pilot, waarin we een aantal daken van huurders en kopers isoleren. Daarin onderzoeken we onder andere hoeveel tijd het kost en wat de uitvoerende kosten zijn.

Waterzijdig inregelen

In sociale huurwoningen mogen we in de basis niet waterzijdig inregelen. Woningcorporaties werken samen met een technische partner, installatiebedrijven, zoals Kemkens, die

verantwoordelijk is voor het goed instellen van de cv-installatie. In de praktijk merkten we dat corporaties de verantwoordelijkheid bij deze partij legden, terwijl Kemkens er te weinig tijd en capaciteit voor had.

Daarnaast was er binnen corporaties veel weerstand, vanuit verschillende lagen in de organisatie. De angst bestond dat er iets mis zou gaan, bewoners in de kou zouden komen te zitten en dit zou leiden tot klachten en negatieve recensies. Dit werd gezien als een risico voor de klantenservice en de reputatie van de corporatie. Ook weerstand was er weerstand vanuit het installatiebedrijf, dat had te maken met risico's voor de relatie en afspraken met die zij hadden met de woningbouwcorporaties.

Wij zagen het als een gemiste kans om waterzijdig inregelen niet toe te passen in sociale huurwoningen, omdat het een effectieve maatregel is om het energieverbruik te verlagen. Daarom zijn we in gesprek gegaan met verschillende medewerkers binnen de organisaties om uit te leggen hoe wij te werk gaan en dat de risico's minimaal zijn. Na anderhalf jaar overleg kregen we toestemming van één woningcorporatie om een pilot uit te voeren.

Tijdens deze pilot waren er geen klachten. Een vertegenwoordiger van de woningcorporatie was aanwezig en zag hoe zorgvuldig we werkten, met veel aandacht voor de bewoner en een duidelijke uitleg over het proces. Daarnaast legden we heel precies vast welke instellingen we veranderden, zodat alles teruggezet zou kunnen worden. Deze aanpak wekte vertrouwen en enthousiasme bij de woningcorporatie. Inmiddels voeren we regelmatig deze maatregel uit in huurwoningen en spreken we ook met de andere woningcorporaties in de regio, die ook interesse tonen in deze energiebesparende maatregel.

10.5 Structurele samenwerking

Energiearmoede is een gedeelde uitdaging die vraagt om een langdurige samenwerking tussen EnergieVitaal en woningcorporaties. Wij hebben de woningcorporaties nodig, en zij ons. De kracht van EnergieVitaal ligt in het bereiken, betrekken en winnen van vertrouwen bij bewoners. Woningbouwcorporaties erkennen dat dit nodig is voor een succesvolle energietransitie.

Een belangrijke stap in deze samenwerking is dat we inmiddels bij één woningcorporatie waterzijdig mogen inregelen en bij een andere daken mogen isoleren. Daarnaast hebben woningcorporaties de eerste offertes aangevraagd voor verdere verduurzamingsmaatregelen, die EnergieVitaal rechtstreeks voor ze mag uitvoeren. We geloven dat er nog veel meer mogelijk is, en samen te ontwikkelen valt.

Een aantal woningbouwcorporaties heeft gevraagd om intensievere samenwerking en een gezamenlijke aanpak. We denken na over een werkwijze, zoals een convenant of een partnertafel

10.6 Geleerde lessen

- Het betrekken van woningcorporaties vanaf het begin vergroot draagvlak en samenwerking. Het opbouwen van zo'n samenwerking kost tijd, en het is nodig om er tijd in te blijven steken. Langdurige betrokkenheid en geduld zijn nodig om tot structurele samenwerking te komen.

- Train-de-trainer sessies helpen technisch personeel van woningcorporaties om energiebesparing actief mee te nemen in hun werk én zorgt ervoor dat deze medewerkers beter begrijpen wat EnergieVitaal doet.
- Langdurige betrokkenheid en geduld zijn nodig om structurele veranderingen binnen woningcorporaties te realiseren.

11. Effectieve samenwerking met gemeenten: flexibiliteit, standvastigheid en duidelijke afspraken

EnergieVitaal heeft subsidie ontvangen van de gemeenten, die op hun beurt financiering van het Rijk hebben gekregen. Gemeenten zijn hierbij (in ons geval) geen opdrachtgever, maar subsidievertrekker. We werken heel actief als partners met de gemeenten samen. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe.

11.1 Flexibel waar mogelijk, standvastig waar nodig

De samenwerking begon toen twee van de acht gemeenten EnergieVitaal vroegen om een aanpak voor energiearmoede te ontwikkelen. In reactie hierop maakten we een plan, waarbij we niet simpelweg een subsidieaanvraag indienden, maar de gemeenten actief betrokken bij de planvorming. Dit deden we op verschillende manieren: bij de ene gemeente organiseerden we eerst een pilot, terwijl we bij de andere gemeente met de ambtenaren gezamenlijk nadachten over de beste invulling van de aanpak.

Gaandeweg breidde onze rol zich uit, en inmiddels is EnergieVitaal actief in acht gemeenten binnen Rivierenland. Elke gemeente had eigen voorkeuren. In plaats van acht volledig verschillende aanpakken uit te werken – wat veel tijd en geld zou kosten – richtten we ons op de gedeelde kern: het geld en de middelen moesten zoveel mogelijk ten goede komen aan de inwoners. Dit argument hielp ook om ambtenaren en wethouders te overtuigen en gemeenten met verschillende insteken op één lijn te krijgen.

We hielden vast aan onze visie en aanpak, zelfs wanneer dit betekende dat we soms 'nee' moesten zeggen tegen specifieke wensen of beperkingen. In plaats van ons te laten leiden door regels, belemmeringen en mitsen en maren, kozen we voor een benadering die uitging van kracht en mogelijkheden. Door te focussen op de gemeenschappelijke doelen en flexibel te blijven waar het kon, wisten we uiteindelijk alle gemeenten mee te krijgen.

Er zijn bepaalde punten in onze aanpak waar we niet vanaf wijken. Dit doen we omdat we ervan overtuigd zijn dat deze elementen noodzakelijk zijn om de doelgroep goed te ondersteunen of omdat ze praktisch niet uitvoerbaar zijn. Een voorbeeld hiervan was onze sociale aanpak. We vonden het belangrijk om te investeren in de relatie met sociale organisaties, én de tijd te nemen voor een goed gesprek met de bewoner. Sommige personen binnen gemeenten vonden dat niet nodig of niet relevant. Wij zagen het als noodzakelijke elementen om de aanpak effectief te laten zijn.

Onze werkwijze is dus flexibel waar mogelijk, maar standvastig waar nodig. Dit zorgt ervoor dat we effectief kunnen zijn en huishoudens in energiearmoede zo goed mogelijk kunnen ondersteunen.

11.2 Samenwerking tussen domeinen

Energiearmoede viel bij de start van onze aanpak in de meeste gemeenten onder de verantwoordelijkheid van het duurzaamheidsteam van de gemeente. Wij zagen EnergieVitaal als een programma dat vooral sociaal was. We vonden het daarom belangrijk dat we niet alleen spraken met de duurzaamheidsambtenaren, maar ook met de ambtenaren van het sociale domein.

Voor de meeste gemeenten was die samenwerking nieuw. Elke gemeente organiseerde dat anders, maar in de regel verliep die samenwerking goed, en werden belangen van het fysieke én sociale domein goed meegenomen. Eén gemeente heeft energiearmoede uiteindelijk zelfs helemaal bij de sociale tak belegd.

Toen het succes van EnergieVitaal zichtbaar werd, kregen ook de wethouders groeiende belangstelling. Zowel wethouders van het sociale domein als van duurzaamheid.

11.3 Afspraken met de gemeente

We hebben met de gemeente duidelijke afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- **Aanpak en kosten:** De opzet van het project en de bijbehorende financiën
- **Verantwoording van kosten:** Hoe de gemaakte kosten worden geregistreerd en verantwoord (door middel van de SISA methodiek (Single Information, Single Audit)). (In ons geval ook verantwoording van de DAEB-regeling)
- **Privacy en gegevensdeling:** De wijze waarop gegevens worden beschermd en gedeeld binnen de geldende regelgeving.
- **Uit te voeren maatregelen:** De maatregelen die we uitvoeren in de woningen
- **Bereiken van de doelgroep:** Strategieën en methoden om de juiste mensen te benaderen.
- **Afbakening van de doelgroep:** Hoe we ervoor zorgen dat de gelden bij de juiste bewoners terecht komen. Vanuit EnergieVitaal adviseerden we de gemeenten over risico's van misbruik, en risico's voor het 'buiten de boot vallen van bewoners'.
- **Ontwikkeling van nieuwe diensten en pilots.** Hoe we nieuwe diensten ontwikkelen om de doelgroep te ondersteunen, welke gelden we mogen uitgeven aan pilots.

Voor dit alles geldt: We deden voorstellen, en de gemeenten brachten hun eigen wensen in en gingen dan akkoord.

Deze afspraken zijn vastgelegd in:

- De subsidieaanvraag en bijbehorende beschikking.

- Aanvullende mailbevestigingen, indien nodig, om verdere details of wijzigingen vast te leggen.
- Kaderdocument

11.4 Geleerde lessen

- Werk samen als partner, niet als opdrachtgever en uitvoerder. Door samen te sparren over hoe je de problematiek het beste aan kan vliegen kom je verder. Door gezamenlijk op te trekken, kwam er ruimte om de aanpak door te ontwikkelen en daar (extra) gelden voor in te zetten.
- Balans tussen flexibiliteit en standvastigheid. Meebewegen met gemeenten is belangrijk, maar vasthouden aan je eigen visie is minstens zo belangrijk
- Domeinoverstijgende samenwerking werkt. Het combineren van duurzaamheids- en sociale expertise binnen gemeenten leidt tot een effectievere aanpak.
- Duidelijke afspraken voorkomen misverstanden. Afspraken over aanpak, kosten, verantwoording (SiSa), privacy en doelgroep bereik zorgen voor heldere verwachtingen.

Tot slot – EnergieVitaal in de toekomst

EnergieVitaal is trots op wat we tot nu toe hebben bereikt, samen met alle collega's en partners. We hebben al veel stappen gezet, maar we zijn er nog niet. De uitdaging om ervoor te zorgen dat niemand in energiearmoede leeft en dat iedereen mee kan doen in de energietransitie, blijft groot.

Op dit moment werken we met tijdelijke financiering, maar we blijven actief zoeken naar duurzame oplossingen en financieringsmogelijkheden. We willen, samen met al onze partners, ervoor zorgen dat de bewoners op lange termijn structureel ondersteund blijven.

We geloven in de kracht van alles wat we tot nu toe hebben opgebouwd. Met onze gezamenlijke inspanningen willen we blijven bijdragen aan onze doelstelling dat energie voor iedereen toegankelijk en betaalbaar is, en dat iedereen mee kan doen in de energietransitie.

Namens,

Team EnergieVitaal

Bijlage 1: Flyer van EnergieVitaal



**ENERGIEREKENING
OMLAAG?
DAT KAN!**

**Kun je je energierekening niet of
nauwelijks meer betalen?
EnergieVitaal helpt met besparen.**



Voor wie is EnergieVitaal?

Heb je een laag inkomen en moeite met het betalen van je energierekening, dan helpt EnergieVitaal je.

Wat doet EnergieVitaal?

De coach komt bij je thuis en helpt je met handige tips voor het verlagen van jouw energierekening. Vaak kun je gratis maatregelen krijgen zoals bijvoorbeeld tochtstrips, een voorzetraam, beter afstellen van de verwarming, extra isolatie of soms ook het vervangen van verouderd witgoed. Deze maatregelen kunnen veel geld besparen.

Hoe kun je meedoen?

Scan de QR-code en kijk op de website wat jouw gemeente aanbiedt.

Of bel voor meer informatie naar **0345-202 707**.

EnergieLoketRivierenland.nl/EnergieVitaal



EnergieVitaal is een programma van het energieloket en werkt in opdracht van de gemeentes in Rivierenland. De gemeentes willen iedereen helpen met het verlagen van de energiekosten.



Bijlage 2: trainingen EnergieVitaal

1. Training energie besparen met gedrag & kleine maatregelen

Voor: Medewerkers die als energiecoach en/of klusser kleine maatregelen aan de slag willen

1.1 Basistraining energiebesparende maatregelen

Hoe kan je een bewoner ondersteunen om snel en gemakkelijk energie te besparen? Tijdens deze training leer je welk gedrag en welke technische mogelijkheden de energierekening omlaag kunnen brengen. De training bestaat uit twee onderdelen:

1. Het keukentafelgesprek: Energierekening lezen en met de bewoner doornemen. Wat kan je met 1 kWh en 1m² gas? Hoeveel energie kosten huishoudelijke apparaten? Welke gedragstips helpen om energie te besparen? Hoe breng je dit op een goede manier over aan de bewoner?
2. Rondje door het huis: Tocht, naden en kieren signaleren en aanpakken met tochtband, tochtafsluiters, tochtstrips en deurgordijnen. Vochtproblemen signaleren en bespreken. Toepassen van verschillende energiebesparende producten, zoals radiatorfolie, buisisolatie, tochtdichting, energiezuinige lampen (en meer). Je leert wanneer je de materialen toepast en je oefent met het plaatsen van de materialen.

Duur: Dagdeel (4 uur)

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Na deze training weet je hoe gedrag en technische mogelijkheden je helpen om snel en eenvoudig energie te besparen en wanneer je ze kan toepassen. Je leert hoe je energiebesparende maatregelen aanbrengt en uit welke stappen het gesprek over energie besparen met de bewoner bestaat.

1.2 Basistraining Gespreksvaardigheden voor de (Sociaal) Energiecoach

Tijdens deze training krijg je de handvatten om op een prettige manier met de bewoner in gesprek te gaan. Je krijgt basiskennis van wetenschappelijke inzichten over de invloed van schaarste (armoede in geld of in tijd) op het brein en het gedrag. Daarnaast leer je hoe gedrag ontstaat en wat de belangrijkste basisbehoeften van mensen zijn. Deze achtergrondkennis helpt je om goed aan te sluiten bij de bewoner waarmee je in gesprek bent.

Ook leer je de LSD-techniek (luisteren, samenvatten, doorvragen) toe te passen in een gesprek, en je leert hoe je effectief met weerstand om kunt gaan. Een belangrijk element van de training is persoonlijke veiligheid, waarin je leert hoe je kan handelen als je een onveilige situatie tegenkomt.

De training geeft basiskennis, waarna je samen vaardigheden gaat oefenen in diverse werkvormen en oefeningen.

Duur: Dagdeel (3 – 3,5 uur)

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Na deze training weet je wat de invloed is van schaarste op het brein en het gedrag. Je weet hoe je de LSD techniek kan toepassen, en hoe je om kan gaan met weerstand of wantrouwen. Ook weet je wat je kan doen als je in een onveilige situatie terecht komt.

1.3 Aanvullend: Training voorzetramen

Sommige huizen hebben nog enkel glas, of oud dubbel glas, dat niet altijd snel vervangen kan worden. Voorzetramen van plexiglas kunnen dan een goede oplossing zijn om de kou beter buiten te houden. Tijdens deze training leer je wanneer het zin heeft om zo'n voorzetraam te plaatsen, wat de isolatiewaarde is, en hoe je het plaatsen aanpakt.

Duur: Dagdeel (4 uur)

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Na deze training weet je wanneer een voorzetraam van plexiglas helpt, hoeveel het bespaart en hoe je het kan plaatsen.

1.4 Verdiepende maatwerktraining gespreksvaardigheden

Hoe houd je regie in uitdagende situaties?

Soms komen energiecoaches of klussers lastige situaties tegen, waar handvatten voor nodig zijn. Op basis van hun vragen, kan een maatwerktraining worden ontwikkeld. Elementen die daarin kunnen zitten zijn bijvoorbeeld; culturele verschillen, omgaan met andere problematiek achter de voordeur, omgaan met sociaal onveilige situaties etc.

Duur: Dagdeel (4 uur)

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Af te stemmen op behoeftes deelnemers

2. Training waterzijdig inregelen

Bij waterzijdig inregelen stelt de installateur het cv-systeem zo af dat het warme water zo efficiënt mogelijk door de cv-installatie stroomt. Dit levert een besparing van jaarlijks 10 tot 15% op de energiekosten, terwijl het comfort in huis verbetert.

Voor: Medewerkers die met waterzijdig inregelen aan de slag willen.

2.1 Basis: Theorietraining waterzijdig inregelen

In deze training leer je wat waterzijdig inregelen inhoudt, wanneer je het kan toepassen, wanneer niet en waar je allemaal rekening mee moet houden. Ook leer je wat de waterzijdig regelaar nog

meer kan inzetten; kan je je CV nou echt het beste op 60 graden zetten? Heeft de woning een modulerende kamerthermostaat en hoe kan de bewoner deze zo optimaal mogelijk benutten? Wordt de hoog rendement functie van de cv-ketel optimaal benut? Welke radiatoren gebruikt de bewoner en waarom?

Duur: Dagdeel (4 uur)

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Begrijpen wat waterzijdig inregelen inhoudt, hoe het werkt en wanneer je het kan toepassen.

2.2 Verdiepend: Oefenhuis

Onder begeleiding van een trainer ga je samen een huis waterzijdig inregelen. Je leert alle kennis uit de theorie meteen toe te passen, en je leert hoe je een huis waterzijdig inregelt in de praktijk.

Duur: Dagdeel (4 uur)

Aantal deelnemers: max 4

Locatie: In afstemming

Leerdoel: Begrijpen hoe waterzijdig inregelen in de praktijk werkt.

2.3 Verdiepend: Meelopen

Waterzijdig inregelen leer je het beste in de praktijk! Onze trainer kan met medewerkers meelopen, om hen in praktijk de ins en outs te leren over het waterzijdig inregelen.

Duur: Twee dagdelen (8 uur)

Aantal deelnemers: max 2

Leerdoel: Zelfstandig leren waterzijdig inregelen

3. Training energiemonitoring

Een energiemonitorsysteem houdt bij hoeveel elektra en gas een bewoner verbruikt. Dat inzicht helpt om energie te besparen. Zo blijkt uit onderzoek dat bewoners met een energiemonitorsysteem gemiddeld zo'n [5% energie](#) besparen (2,2% op elektriciteit en 6,9 % op gas).

Voor: Medewerkers die met energiemonitoring aan de slag willen

3.1 Basis: Energiemonitoring als hulpmiddel bij energie besparen

In deze training leer je hoe zo'n systeem werkt. Ook leer je welke systemen er zijn, wat hun eigenschappen en wat de verschillen zijn. Daarnaast hoor je welke technische eisen er zijn om een energiemonitorsysteem toe te passen.

Duur: 2 uur

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Na deze training weet je wat energiemonitoring inhoudt, kan je dat aan de bewoner uitleggen en ben je in staat om zelfstandig te bepalen of de maatregel energiemonitoring toepasbaar is voor de bewoner.

3.2 Verdiepend: Energemonitoring toepassen

In deze verdiepende training leer je om energiemonitoring daadwerkelijk toe te gaan passen. Je leert werken met twee verschillende systemen: Home Wizard en Geo Trio 2. Je leert hoe je ze aansluit, installeert, hoe je de werking ervan aan de bewoner uitlegt, hoe je de bewoner kan begeleiden, en wanneer je welk van de twee systemen toepast.

Duur: 2 uur

Aantal deelnemers: max 12

Leerdoel: Na deze training kan je twee energiemonitorsystemen installeren en de bewoner begeleiden om met het systeem energie te besparen.

4. Training Binnendaks na-isoleren met Isovlas

Samen met [Bouwmensen](#) ontwikkelden we een training binnendaks na-isoleren voor ongeïsoleerde damp-open daken. Tijdens deze training leer je theorie over bouwfysica, zodat je weet hoe je vochtproblemen voorkomt. Ook ga je in de praktijk aan de slag met het isoleren van een zolder met Isovlas (isolatieproduct gemaakt van vlas). Vooraf krijg je een korte theorieles en toets, om veilig om te kunnen gaan met PU-producten (pur), wat verplicht is als je beroepsmatig met deze producten werkt.

Voor: Medewerkers die met binnendaks na-isoleren aan de slag willen.

Leerdoel: Na deze training weet hoe je kan isoleren zonder vochtproblemen, hoe je een zolder kan isoleren met Isovlas en weet je veilig te werken met PU-producten en verschillende gereedschappen.

Duur: 2 dagen (16 uur)

Aantal deelnemers: + /- 8

Verzorgd door: EnergieVitaal i.s.m. Bouwmensen Rivierengebied

5. Training energiezuinig witgoed

In deze training leer je wanneer je witgoed het beste kan vervangen en wat het aan energiebesparing oplevert. Ook krijg je uitleg over de energielabels, en het verbruik van oude en nieuwe apparaten. Je leert hoe je oud witgoed kan herkennen, en hoe je met de bewoner tot een

keuze kan komen voor het te vervangen witgoed. Daarnaast krijg je energiebespaartips en gespreksvaardigheden mee, gericht op het geven van tips over het energiezuinig gebruiken van verschillende witgoedapparaten.

Voor: Medewerkers die met energiezuinig witgoed aan de slag willen

Leerdoel: Na deze training weet hoe je oud witgoed kan identificeren, wanneer het zin heeft om witgoed te vervangen en hoe je met de bewoner in gesprek kan gaan over het energiezuinig gebruiken van verschillende witgoedapparaten.

Duur: 4 uur

Aantal deelnemers: Max 12

Bijlage 3: Vacature bij EnergieVitaal

**Heb jij het hart
op de juiste plaats
zitten?**

**Dan ben jij misschien één van
de nieuwe collega's die we zoeken!**



Een leuke baan: help mensen met het verlagen van hun energierekening

Gezocht: collega's met een sociaal hart, die mensen willen helpen met het verlagen van hun energieverbruik.

Wij zoeken nieuwe collega's (coaches, klussers en specialisten) die gemiddeld 2 tot 3 dagdelen per week beschikbaar zijn.

EnergieVitaal

Veel bewoners hebben moeite om de energierekening te kunnen betalen of kunnen deze zelfs helemaal niet meer betalen. Bij EnergieVitaal helpen we deze inwoners in de regio Rivierenland om hun energieverbruik te verlagen.

Dat doen we met EnergieVitaalcoaches, klussers en specialisten. EnergieVitaalcoaches onderzoeken samen met de bewoner de mogelijkheden om energie te besparen, bijvoorbeeld door gedragstips en maatregelen op het gebied van verwarming, ventilatie en extra isolatie. De klusser of specialist voert deze energiebesparende maatregelen uit. Dit kunnen kleine maatregelen zijn zoals tochtstrips of radiatorfolie, en ook grotere maatregelen zoals waterzijdig inregelen of het isoleren van het dak. Daarnaast werken we nauw

samen met sociale organisaties die actief zijn in het gebied, zodat we de doelgroep goed kunnen bereiken.

Hoe ziet werken bij EnergieVitaal eruit?

We vinden het belangrijk dat iedereen die bij EnergieVitaal werkt, zich kan ontwikkelen en kan doorgroeien. Binnen EnergieVitaal én door uiteindelijk door te stromen naar een andere baan, bijvoorbeeld binnen de energietransitie. We helpen hierbij graag zodat je je persoonlijke doelen kunt bereiken.

1

Wat ga je doen?

Bij EnergieVitaal hebben we verschillende rollen als coach, klusser, of specialist. We gaan samen met je kijken waar jij energie van krijgt. We zorgen voor een opleidingstraject, waarbij we je begeleiden om jezelf tot onderstaande rol(len) te ontwikkelen.

Zie hieronder de drie rollen:

- **EnergieVitaalcoach:** Je gaat langs bij bewoners. Samen kijk je naar het energieverbruik en onderzoek je hoe het energieverbruik omlaag kan. Vervolgens plan je onze klusdienst of een specialist in om energiebesparende maatregelen uit te voeren.
- **Klusser:** Als klusser ga je langs bij de

bewoner en breng je de materialen aan. Dat kan zijn radiatorfolie, tochtstrippen, buisisolatie, deurdranger, ledlamp, etc. Je kan je ook doorontwikkelen, bijvoorbeeld tot specialist in het plaatsen van voorzetramen of het isoleren van binnendaken.

- **Specialist:** Jij weet (bijna) alles over een maatregel, zoals waterzijdig inregelen, energiemonitoring of energiebesparend witgoed. Je gaat bij de bewoner langs om deze maatregelen uit te voeren.

Wat bieden wij?

- Een leuke, dynamische baan waarbij je mensen écht kan helpen.
- Veel vrijheid. Je kunt zelf aangeven welke uren je wilt werken.
- Je maakt onderdeel uit van het EnergieVitaal team, met ruimte om samen te sparren en te verbeteren.
- Naast een marktconform salaris leiden wij je goed op, ontvang je een reiskostenvergoeding en krijg je de kans om alles uit jouw rol te halen.
- Je krijgt een opleidingstraject, bestaande uit trainingen (energiebesparende maatregelen en sociale gespreksvoering), meeloopdagen, intervisies. Afhankelijk van jouw behoeften kijken we hoe jij je verder kan ontwikkelen.
- Dit is een tijdelijke baan. Afhankelijk van je behoefte, ondersteunen we je om door te stromen naar een andere baan (bijvoorbeeld binnen de energietransitie).
- Jouw salaris bedraagt € 16,00 per uur, mogelijk start je bij ons binnen een leerwerktraject.

Wat wij vragen

- Je verdiept je graag in manieren om mensen te helpen bij het besparen van energie (je hoeft hiervoor geen technische

achtergrond te hebben, wij helpen je met de benodigde kennis).

- Je bent flexibel. Je kunt creatief meedenken als een bepaalde oplossing niet werkt in een woning of bij een bewoner, of als een afspraak uitvalt.
- Je kunt met verschillende mensen omgaan en kan goed naar mensen luisteren.
- Je bent handig en/of hebt coachingsvaardigheden of interesse die te ontwikkelen.
- Je bent twee tot drie dagdelen per week beschikbaar.

Over de organisatie

EnergieVitaal is een programma van [EnergieLoket Rivierenland](#). Het energieloket helpt inwoners van de regio Rivierenland onafhankelijk en gratis bij het energiezuinig maken van hun woning.

EnergieVitaal en het Energieloket Rivierenland zijn onderdeel van [Energie Samen Rivierenland](#) (ESR). ESR is een lokale, coöperatieve energiebeweging die duurzame energie-initiatieven aanjaagt en versterkt.

2

Reageren

Word je enthousiast van deze vacature?

Stuur dan een motivatie en CV naar moniek.okkerman@energievitaalrivierenland.nl

Heb je vragen?

Ook dan kun je Moniek bereiken via 06-21824317 of moniek.okkerman@energievitaalrivierenland.nl

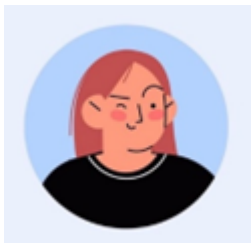


Ga voor een baan waarbij jij niet de enige bent die er wat aan verdient...

Bijlage 4: Doorstroomvoorbeelden



Geanonimiseerde praktijkvoorbeelden van onze doorgestroomde kanjers



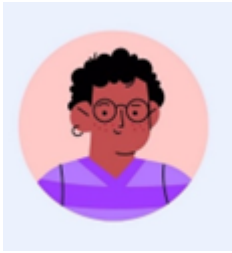
Astrid 55 jaar

Astrid werkte in een commerciële organisatie en heeft als HR-manager vele reorganisaties meegemaakt en doorgevoerd. Toen was het ineens op. Door allerlei redenen zat zij al vijf jaar thuis. Terwijl vrienden piekten in hun carrière, zat zij vast in een zwart gat. Via het UWV is ze bij EnergieVitaal twee dagen per week aan de slag gegaan. Hier is ze helemaal opgebloeid. De mensen, de sfeer en het vertrouwen hebben haar weer plezier in werken gegeven. Ze deed weer mee! Na bijna twee jaar hebben we haar uitgezwaaid. Ze is weer aan de slag als HR-professional in het bedrijfsleven. Alleen nu met de ervaring dat zij eerder aan de bel trekt als het plezier van werken minder wordt.



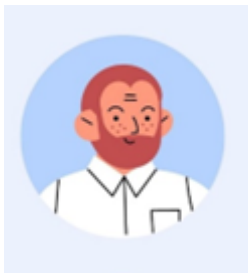
Wilco 26 jaar

Wilco kwam van Werkzaak en er was een extern bureau ingehuurd omdat hij extra begeleiding nodig had. Wilco was stil, in elkaar gedoken en weinig spraakzaam tijdens het gesprek. Uiteindelijk vertelde hij zelf dat hij een hele slechte werkervaring had gehad en een moeilijke jeugd. Hij werd begeleid door meerdere instanties. Hij wilde het graag proberen, bij voorkeur met een vaste collega, zodat hij niet elke keer weer onzeker hoefde zijn en zou moeten wennen. Wilco was binnen de kortste keren geliefd onder zijn collega's. Hij bleek heel goed met mensen te kunnen omgaan. Hij durfde wel eens met een andere collega op stap. Toen kwam de terugval. Regelmatig meldde hij zich af, klaagde over buikpijn, sliep niet goed, soms was hij zelfs niet te bereiken. We vertelden hem dat dat niet erg is, maar dat hij het wel moest uitleggen, zodat we begrip zouden houden en samen een oplossing konden verzinnen. Dat deed hij. Hij nam een aantal mensen in vertrouwen en dat leek hem op te luchten. Wilco ging naar de sportschool, groeide, werd sterker, liep rechtop. Hij werd de rechterhand van de coördinator en ging zelfs anderen begeleiden op de werkvloer. Ook ging Wilco op zichzelf wonen en zocht hij naar een passende baan. Hoewel we hem hielpen met enkele contacten, vond hij uiteindelijk zelf de perfecte baan. Hij ging bij een asielzoekerscentrum werken als huismeester. Hij was ondertussen sterk genoeg om met uitdagende situaties om te gaan. Wij zijn trots op zijn groei en ontwikkeling.



Marian 60 jaar

Marian had jarenlang een eigen bedrijf waarbij de klandizie van de ene op de andere dag oploste. Dat leverde een flinke deuk in haar vertrouwen in de medemens op. Ze vond daarna een baan, maar die was ver van huis. Toen er dichterbij een baan kwam, stapte ze daar vol enthousiasme in, maar al snel werd duidelijk dat dit niet de juiste baan was. Opnieuw een flinke teleurstelling. Met haar doorzettingsvermogen en een stukje trots besloot Marian dat ze een nieuwe weg in zou slaan. Marian was breed geïnteresseerd, een mensen-mens en door de diverse functies ook breed inzetbaar. Bij ons werkte ze als energiecoach, maar viel ook regelmatig in als klusser, werkte ze nieuwe collega's in en viel ze in bij gelieerde organisaties. Met haar zicht op een naderende einddatum ging ze op zoek naar een nieuwe, vaste baan met meer contracturen. We brachten haar in contact met een samenwerkingspartner en ze was bijna rond. Toen werd deze functie last-minute toch niet opengesteld, wat wederom een enorme domper was en frustreerde. Gelukkig wist ze zich vrij snel te herpakken en toen ineens kwamen er twee uitdagingen op haar pad en kon ze kiezen. Nu werkt ze als klusser bij een woningcorporatie. Hier komen haar kwaliteiten volop tot zijn recht.



Kees 48

Kees bekleedde de functie van Hoofd Techniek en gaf leiding aan een groot team. Hij was geleidelijk aan gegroeid naar een positie met een aantrekkelijk salaris en grote verantwoordelijkheid. Ergens ging er iets mis, waardoor Kees zichzelf verloor. Van de ene op de andere dag kwam hier abrupt een einde aan. Met een zware burn-out belandde hij thuis. Het herstel verliep uitermate moeizaam. Op de vraag "Wat nu?" wist Kees geen antwoord. Via EnergieVitaal begon hij een paar dagdelen te werken als energiecoach en klusser. Tot zijn eigen verrassing ontdekte Kees dat hij geluk vond in klussen, zoals het isoleren van radiatoren en het indraaien van lampjes. De lastigste klussen werden aan Kees toevertrouwd, omdat hij altijd een oplossing wist te vinden. Inmiddels hebben we afscheid genomen van Kees. Samen met een vriend is hij een schildersbedrijf gestart. Geen stress achter de computer, geen werkweken van 60 uur, maar leuke projecten in de buurt.



Justin 30

Justin heeft een moeilijke tijd achter de rug op persoonlijk vlak. Hij heeft gebroken met zijn familie en verenigingsleven, wat hem diep heeft geraakt. Hij zat er helemaal doorheen. Om langzaam weer ritme in zijn leven te krijgen, is Justin begonnen als klusser bij EnergieVitaal. In het begin vond hij dit erg zwaar, maar gaandeweg kreeg hij steeds meer zelfvertrouwen en een dagritme. Er bleek veel potentie in hem te zitten, zozeer zelfs dat hij na een paar maanden werd bevorderd tot coördinator. Hoewel we hem graag langer bij ons hadden gehouden, vond hij uiteindelijk een fulltimebaan als elektromonteur. Justin zelf zei: "Het wordt tijd om mijn eigen

leven op te bouwen en op eigen benen te staan. Ik heb er zin in en ben er klaar voor." Samen met zijn vriendin is hij aan een nieuw hoofdstuk in zijn leven begonnen.

Nabrand

Niet alle klussers of energiecoaches hebben een achtergrond met uitdagingen of een periode van inactiviteit. Vooral vrouwen melden zich aan om iets waardevols te doen. Ze zoeken betekenis naast hun bestaande bezigheden of hebben meer vrije tijd nu hun kinderen ouder zijn. Ze willen nieuwe mensen leren kennen, nieuwe ervaringen opdoen, diepgaande gesprekken voeren en iets teruggeven aan de maatschappij. Na twee jaar stromen alle deelnemers uit bij EnergieVitaal, omdat het een project betreft en een vast contract niet mogelijk is. Samen met de tijdelijke medewerker gaan we op zoek naar nieuw werkgeluk en betekenis.