



Werk uit de tocht

DEEL 1

Waar willen we heen?



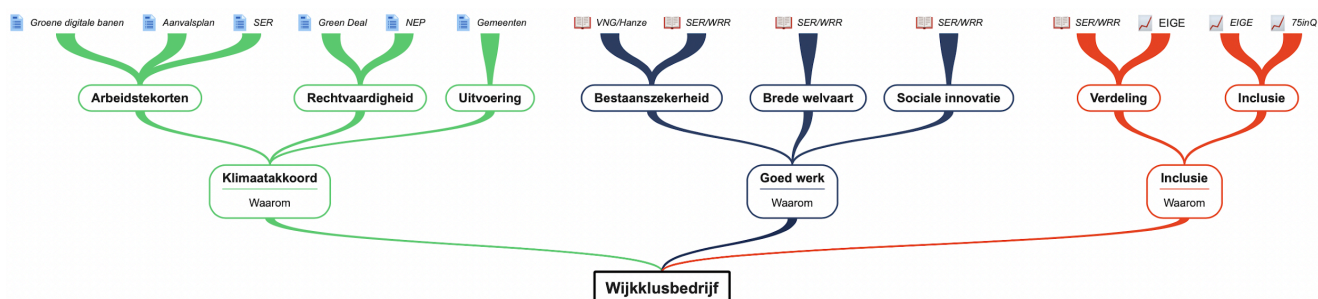
Onderzoeksvraag Deel 1

Wat proberen we op te lossen en waarom?

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

De volgende deelonderzoeksvragen worden beantwoord in Deel 1:

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



Figuur 1; Nationale doelen die de inclusieve energietransitie onderschrijven



Context

Van Nationaal naar Lokaal

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

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

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

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

Wanneer we al deze ambities en perspectieven verbinden, zien we een nieuw transitiepad verschijnen; de mogelijkheid om via het lokale wijkbedrijf, zowel mannen als

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



vrouwen als andere ondervertegenwoordigde groepen aan goed werk in de uitvoering van de doelen uit het klimaatakkoord te helpen.

Arbeidstekorten in groene banen

De arbeidstekorten in de uitvoering van het klimaatakkoord zijn schrijnend en lopen op. De kwaliteit van groene banen en het borgen van gelijke kansen zijn beide fundamenteel voor het slagen van een rechtvaardige energietransitie. Groene banen zijn banen die zijn geïdentificeerd in het Klimaatakkoord als banen die bijdragen aan het tegengaan van klimaatverandering en het versnellen van de energietransitie. Hierbij is de effectieve ondersteuning van de toegang tot groene banen en het behoud van hoogwaardige werkgelegenheid in deze banen van groot belang.⁵

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

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

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



Rechtvaardigheid in de energietransitie

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

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

Uitvoering lokale energietransitie

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

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

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

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

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



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

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

Energiearmoede in huishoudens

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

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

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

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



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

Verdeling en inclusie van vrouwen

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

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

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

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

Sociale innovatie in de energiesector

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



Goede zaken door ondernemingen

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

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

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

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

Goed werk voor iedereen

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

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



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

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

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

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

Bestaanszekerheid voor vrouwen

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

- 1) Een hoger energieverbruik door een slecht geïsoleerde (huur)woning en

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



- 2) Een woonsituatie waarin huisgenoten zorg vragen.

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

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

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

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

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

De keuze voor het wijkbedrijf *WijkEnergie Werkt*

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

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

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

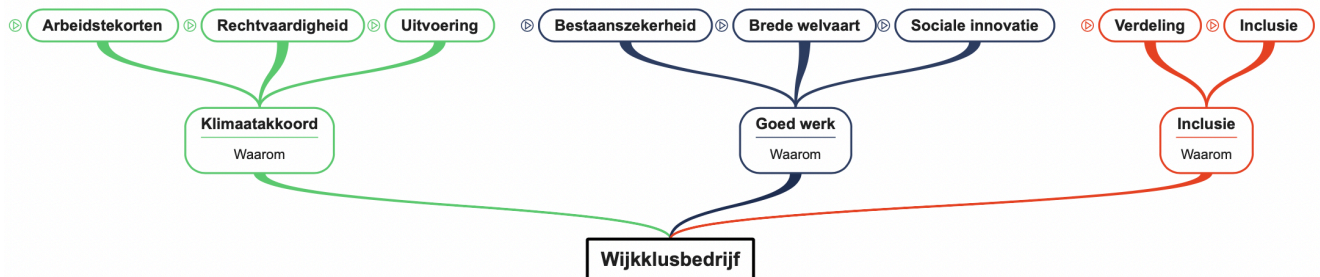
¹⁷ Creusen, Feenstra, and Povee, 'Bekwaam en Bewust. Een energietransitie die werkt voor vrouwen.'



Waar willen we heen?



Puntsgewijze samenvatting



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

Sociale innovatie

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

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

Rechtvaardigheid

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

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

Verdeling

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



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

Lokale werkgelegenheid

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

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

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

Goede en groene banen

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

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



Inclusieve arbeidsmarkt

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

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