



Waar staan we nu?



Waar staan we nu?



Onderzoeksvraag Deel 2

Wat proberen we op te lossen en waarom?

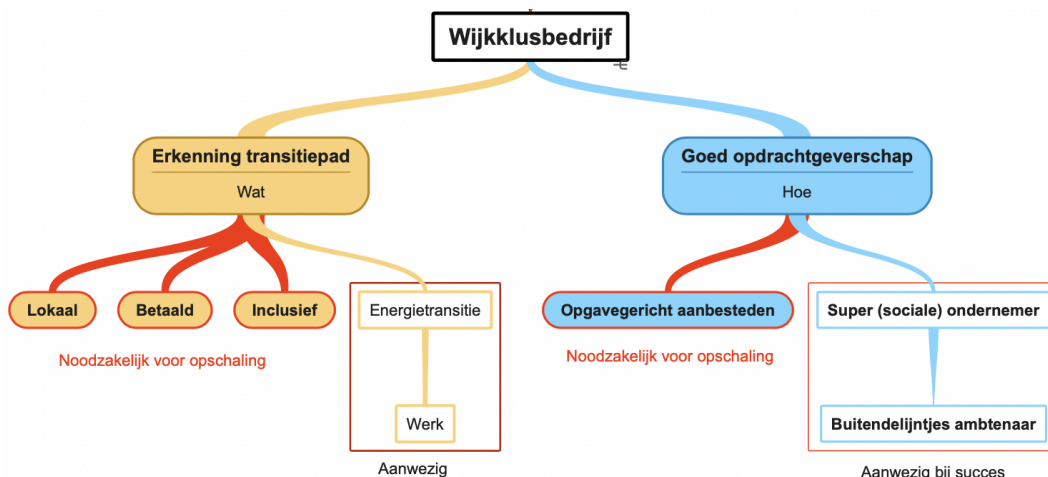
Door de ogen van het wijkbedrijf WijkEnergie Werkt, sociaal ondernemers en beleidsmakers zien we waar de ambitie en realiteit elkaar tegenkomen.

In deel 2 staat deelonderzoeksvraag 2 centraal:

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

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

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



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

¹⁸ De complete lijst van geïnterviewden staat ..



De onderneming

WijkEnergie Werkt

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

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

De realiteit; Belemmeringen in de uitvoering

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

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

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

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



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

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

Erkenning Transitiepad		Goed opdrachtgeverschap	
<i>Belemmeringen bij de bedrijfsvoering ()</i>			
Erkenning sociale onderneming ()		Gebrekkige basisfinanciering ()	
Crisisaanpak ()		Opdrachtgeverschap ()	
Ongelijk speelveld ()		Te lange acquisitie ()	
Risicovol werkgeverschap ()		Angst voor overheidssteun ()	
Remmende mythevorming ()		Gebrek aan flexibiliteit sector ()	
Armoede en filantropie ()		Voorfinancieren/investeren ()	
<i>Belemmeringen bij de dienstverlening</i>			
Uitgeklede dienstverlening ()		Hogere verwachtingen ()	
Risicovol partnerschap ()		Turbulente afzetmarkt ()	
<i>Belemmeringen voor werknemers</i>			
<i>Te hoge opleidingseisen ()</i>		Loonuitkering in startfase ()	
<i>Ongelijk speelveld toeslagen ()</i>		SROI en greenwashing ()	

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



1) Belemmeringen bij de bedrijfsvoering

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

<i>Belemmeringen bij de bedrijfsvoering</i>	
Erkenning sociale onderneming ()	Gebrekkige basisfinanciering ()
Crisisaanpak ()	Opdrachtgeverschap ()
Ongelijk speelveld ()	Te lange acquisitie ()
Risicovol werkgeverschap ()	Angst voor overheidssteun ()
Remmende mythevorming ()	Gebrek aan flexibiliteit sector ()
Armoede en filantropie ()	Voorfinancieren/investeren ()

Tabel 2; Belemmeringen ervaren bij de bedrijfsvoering



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

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

Erkenning Transitiepad

Crisisaanpak vs. Duurzame aanpak

→ Eenmalige crisis gelden kunnen niet altijd ingezet worden voor duurzame meerjarenplannen

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

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

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



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

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

Doordat de SPUK gelden snel moesten worden uitgegeven en tijdelijk zijn/waren werden partijen gestimuleerd om zo snel mogelijk, zo veel mogelijk woningen te bezoeken.

Als er bij mevr. Benzakour dan eindelijk eens iemand langskomt die haar eigen taal spreekt en goed kan uitleggen wat er allemaal gebeurt in de stad en waar zij kan aankloppen met een eventuele hulpvraag, moet diegene zo snel mogelijk weer weg want ‘de SPUK gelden moeten zo snel mogelijk worden uitgegeven!’”

Erkenning Transitiepad

Ongelijk speelveld voor sociaal ondernemers

→ Sociaal ondernemers kunnen niet concurreren met marktpartijen.

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

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

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

- a) Aanbestedingsregels niet consistent



- b) Onwenselijke concurrentie
- c) Wijzigende uitgangspunten
- d) Nieuwe en niet bestaande processen

a) Aanbestedingsregels niet consistent

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

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

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

b) Onwenselijke concurrentie

Bij aanbestedingen dingen sociale ondernemingen met een maatschappelijke missie mee, zolang zij geen uitzonderingspositie hebben, binnen de regels die ontworpen zijn voor commerciële partijen. Deze marktwerking zorgt ervoor dat de concurrentie onder de

²² Webinar *Energiefixers NPLW (RVO)*.

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

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

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



partijen wordt aangewakkerd door ze tegen elkaar uit te spelen. Er is immers financiële afhankelijkheid en wie het meeste werk levert krijgt het meest betaald. Samenwerking met concullega's is bovendien vaak niet mogelijk wanneer er op een enkele klus ingeschreven moet worden.

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

c) Wijzigende uitgangspunten

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



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

d) Nieuwe en niet bestaande processen

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

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



Erkenning Transitiepad

Risicovol werkgeverschap

→ Het werkgeverschapsrisico voor de sociale ondernemer is te groot.

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

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



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

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

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

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



Erkenning Transitiepad

Remmende mythevorming

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

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

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

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



a) De mythe van het blik vol gratis arbeidskrachten.

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

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

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

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

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

b) De mythe van nieuw is leuk

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



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

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

c) De mythe van de populaire maatregelen

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

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

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

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

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

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



d) De mythe van isolatie en tochtbestrijding

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

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

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

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

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

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

e) De mythe van de tochtstrip tegen energiearmoede

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



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

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

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

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

f) De mythe van vrijwillig, onbetaald amateurisme

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

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

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



Erkenning Transitiepad

Armoede en Filantropie

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

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

“Het gaat hier om rechtvaardigheid en radicale inclusiviteit. Als iemand vrijwilligerswerk heeft gedaan schatten we dat op een lagere waarde dan betaald werk.

Daar gaat al iets mis.

Maar goed, als dat dan zo is, zorg dan dat mensen betaald werk verrichten zodat ze interessanter worden voor de arbeidsmarkt. Wij hebben ervoor gekozen een BV op te richten, omdat het op een CV van een uitvoerend medewerker beter staat dan werken voor bijvoorbeeld een Stichting. Op de een of andere manier nemen we iemand dan serieuzer. Door werk te laten uitvoeren door vrijwilligers of onbetaald naast een uitkering degradeer je normaal werk tot een hobby, dagbesteding of tegenprestatie.”



Gebrekkige basisfinanciering

→ Zonder basisfinanciering kunnen werknemers niet betaald worden.

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

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

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



Goed opdrachtgeverschap

Onbewust opdrachtgeverschap

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

Bewust opdrachtgeverschap erkent de volgende elementen in het sociale ondernemerschap;

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

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

Terwijl, wij willen gewoon aan het werk!”



a) Hogere verwachting, lagere vergoeding

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

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

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

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

“Mensen lijken gecharmeerd van de ideeën en het sociale werk dat we doen.

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

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

Inclusie van verschillende achtergronden



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

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

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

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



b) Regeldruk

→ De regeldruk voor sociale ondernemingen is te hoog.

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

c) Oude versus nieuwe economie

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

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

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



Goed opdrachtgeverschap

Te lange acquisitietijd

→ Het werven van opdrachten duurt langer dan normaal.

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



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

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

Goed opdrachtgeverschap

Angst voor overheidssteun

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



Goed opdrachtgeverschap

Gebrek aan flexibiliteit in de sector

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

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

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

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

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



Erkenning Transitiepad

Voorfinancieren en investeren zonder zekerheid

→ Zonder financiering kunnen werknemers niet betaald worden.

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

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



2) Belemmeringen in de dienstverlening

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

<i>Belemmeringen bij de dienstverlening</i>	
Uitgeklede dienstverlening ()	Hogere verwachtingen ()
Risicovol partnerschap ()	Turbulente afzetmarkt ()

Tabel 3; Belemmeringen in de dienstverlening



Erkenning Transitiepad

Uitgeklede dienstverlening

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

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

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

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



Erkenning Transitiepad

Risicovol partnerschap

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

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

“We hadden een project met een zonnepaneel installateur.

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

We merken dat er vaak in het begin met ons wordt gesproken alsof wij een commercieel bedrijf zijn.

Zo van, ‘in die mail heb jij ons gezegd dat er 6 man zouden komen, nu zijn er maar 2 hoe kan dat?’

Als sociale onderneming moeten we steeds uitleggen dat we vanaf het begin aangeven dat we niet kunnen garanderen dat we met het genoemde aantal mensen komen omdat we flexibel moeten zijn vanwege de privéomstandigheden van mensen.

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



Goed opdrachtgeverschap

Hogere verwachtingen

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

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

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

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

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



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

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

Goed opdrachtgeverschap

Turbulente afzetmarkt

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

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

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

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



3) Belemmeringen voor werknemers

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

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

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

Tabel 4; Belemmeringen ervaren voor werknemers



Erkenning Transitiepad

Te hoge opleidingseisen

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

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

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

a) Bereik scholingssubsidies

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

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

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

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

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



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

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

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

b) Onrealistische opleidingsverwachtingen

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

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

c) Onrealistische doorstroom verwachtingen

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



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

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

d) Beperkte bereidheid doorstroompartners

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

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



Loonuitkering in de startfase

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

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



Goed opdrachtgeverschap

Ongelijk speelveld

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

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

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

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



a) Instrumenten zijn niet toereikend

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

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

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

b) Stigma

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

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

c) SROI waardering en greenwashing

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

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

³³ Ham and Franken, 'Dossier'.

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

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



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

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

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

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

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

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



d) Sociaal ondernemen kost tijd

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

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

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

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

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

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

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

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

Deze sociaal ondernemer moet van alle onderwerpen, van AVG-processen tot

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



e) Oneerlijke concurrentie

→ Oneerlijke concurrentie tussen werkenden met verschillende contractvormen.

Inkomenszekerheid betekent het bieden van een arbeidscontract.

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

"Omdat wij mensen inkomenszekerheid willen geven, werken we met arbeidscontracten. Iedereen verdient bij ons hetzelfde salaris, onafhankelijk van achtergrond of opleiding. Daar kiezen we bewust voor, dat creëert een gelijke positie voor iedereen.

We vragen jou je tijd te besteden, jouw uur is net zoveel waard als het mijne, daarin zit geen verschil. Dus betalen we iedereen hetzelfde bedrag voor een uur arbeid.

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

Ik vind dat onethisch en heb het bedrijf juist opgericht om dat te voorkomen.

Het risico van slecht opdrachtgeverschap of een instabiele markt zou niet bij de medewerker moeten liggen."



Puntsgewijze samenvatting

Belemmeringen in bedrijfsvoering

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



Belemmeringen in dienstverlening

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

Belemmeringen voor werknemers

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