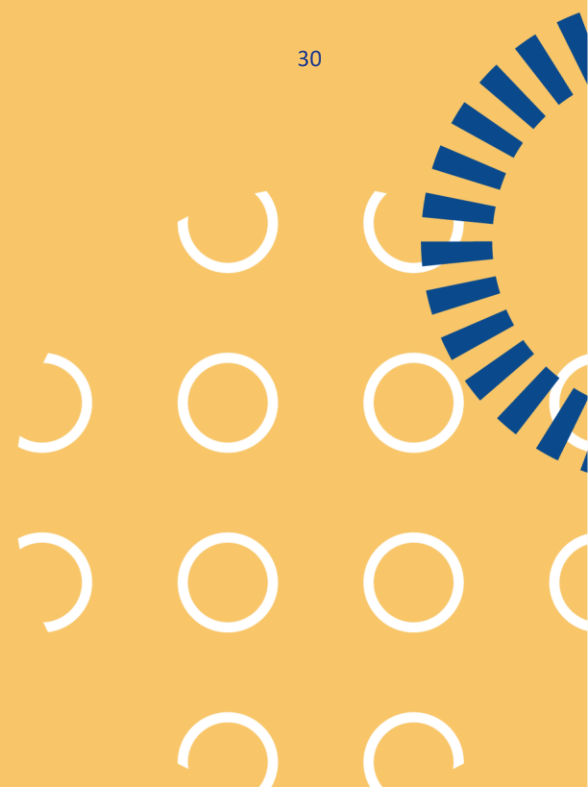


Krachtraining voor energiegemeenschappen

Tool voor het versterken van je energiegemeenschap

Hoofdstuk 1 Introductie	3
Hoe staat het met jullie gemeenschapskracht?	4
Hoofdstuk 2 Hoe werk je aan gemeenschapskracht?	7
Wat is een energiegemeenschap?	8
Wat is er anders aan organiseren in een gemeenschap?	8
De drie deelgebieden van de krachttraining	9
Hoofdstuk 3 Werkvormen	11
1) Gemeenschapsonderhoud	12
2) Ontwikkelgesprek in de gemeenschap	12
3) Uitwisselgesprek in de gemeenschap	13
4) Uitwisseling tussen gemeenschappen	14
Hoofdstuk 4 Theoretische basis	15
Free, Fair and Alive, the Insurgent power of the commons	16
Hoofdstuk 5 Achtergronden	17
Van boek naar handzame tool	18
Bijlage 1 Verdiepende vragen	19
Samen bloeien als energiegemeenschap	20
Samensturen in de energiegemeenschap	21
Samenwerken met de overheid	23
Bijlage 2 Benchmarking scoremethode	26
Bijlage 3 Overzicht materialen en printinstructies	28
Colofon	30



Hoofdstuk 1

Introductie

Hoe staat het met jullie gemeenschapskracht?

Energiegemeenschappen schieten de afgelopen jaren bijna als paddenstoelen uit de grond. Steeds meer mensen gaan samen met hun burens aan de slag om energie te besparen en op te wekken. Ook in de wet en via subsidieregelingen krijgen energiegemeenschappen een steeds betere positie. Kortom: energiegemeenschappen kunnen een belangrijke rol spelen in de transitie naar een duurzaam energiesysteem.

Helaas is er nog weinig aandacht besteed aan de *gemeenschap* in energiegemeenschap. Als we initiatieven die gezamenlijk hun energie willen opwekken ondersteunen, spreken we meestal over de technische, juridische en financiële aspecten. Maar geen enkele gemeenschap zal ontkennen dat vooral de sociale aspecten van een energiegemeenschap aandacht vragen! Uitdagingen als gezamenlijke besluitvorming, talloze vergaderingen met veel verschillende stemmen, omgaan met conflicten, diverse doelgroepen betrekken en samenwerken met partners, krijgen nog maar weinig aandacht.

Daarom is de krachttraining voor energiegemeenschappen ontwikkeld. Hiermee kun je de sociale aspecten van je energiegemeenschap onder de loep te nemen én versterken. Het doel: dat energiegemeenschappen extra succesvol worden en de coöperatieve beweging versterken. We noemen het een training, omdat gemeenschapskracht, net zoals spierkracht, tijd en onderhoud kost om op te bouwen. En net zoals training, kan het leuk zijn!

Wanneer krachttraining?

De krachttraining is speciaal ontwikkeld om energiegemeenschappen (en energiecoöperaties) te helpen reflecteren op de sociale kanten van hun gemeenschap. De krachttraining kun je gebruiken om te reflecteren op je eigen energiegemeenschap of om tussen energiegemeenschappen uit te wisselen. Dat kan op elk moment: als je nog aan het opstarten bent, als je al jaren bestaat, als er crisis is of als alles op rolletjes loopt.

Daarnaast is hij ook geschikt voor andere soort gemeenschappen, bijvoorbeeld woon- of landbouwgemeenschappen.

De tool kan in verschillende gevallen worden ingezet:

- **Om reflectie te faciliteren over hoe het gaat in de gemeenschap.** Bijvoorbeeld op een 'heidag' waar zowel bestuur als werkgroepen aanwezig zijn.
- **Om je energiegemeenschap te benchmarken.** Door middel van stellingen krijg je inzicht in hoe je scoort op je gemeenschapskracht en waar aandachtspunten zitten.
- **Om gezamenlijk te bepalen waar groeipotentieel én groeiwensen zitten.** Door het benchmarkingelement kun je focus geven aan werken aan je gemeenschapskracht.
- **Voor het herijken van activiteiten.** Bijvoorbeeld bij een nieuwe fase van ontwikkeling van je gemeenschap, je kunt dan toetsen in welke richting je wilt groeien of ontwikkelen.
- **Voor het uitwisselen van ervaringen tussen energiegemeenschappen.**
- **Om aan teambuilding te doen en onderling begrip te vergroten.** Bijvoorbeeld met nieuwe leden in werkgroepen en/of bestuur.
- **Om de samenwerking met de overheid te versterken.** Door voorbereidende vragen ga je krachtiger gesprekken in met deze belangrijke partner.

Hoe werkt de krachttraining?

De krachttraining bestaat uit drie deelgebieden die elk een andere kant van gemeenschapskracht adresseren:

1. **Samen bloeien als energiegemeenschap:** over hoe het gemeenschapsleven zich voltrekt
2. **Samen sturen in de gemeenschap:** over hoe de gemeenschap zichzelf organiseert en bestuurt
3. **Samenwerken met de overheid:** over hoe de gemeenschap samenwerkt met de overheid

Elk deelgebied van je gemeenschap heeft weer verschillende onderwerpen die je apart kunt versterken. Vergelijk het met je lichaam, waar de romp bestaat uit verschillende spieren. Per deel zijn een achttal onderwerpen. Als je werkt aan 'samen bloeien' kun je focussen op één van 8 onderwerpen die helpen om 'samen bloeien' te versterken. Bij 'Samen sturen' heb je weer 8 andere onderwerpen. Enzovoort.

De indeling van de krachttraining in drie deelgebieden met daarbinnen onderwerpen is gebaseerd op een analyse van de eigenschappen van krachtige gemeenschappen uit het boek *Free, Fair and Alive*. Deze inspirerende theoretische basis van de krachttraining bespreken we in hoofdstuk 4. Voor meer informatie over de makers en het project, zie hoofdstuk 5.

Hoe ga je aan de slag?

Er zijn meerdere manieren om de krachttraining te gebruiken. Dat hangt in grote mate af van welk doel je wilt bereiken. Wil je benchmarken om je kracht te meten of een gesprekskaart kiezen op basis van gevoel en behoefte? Wil je bijvoorbeeld een open gesprek voeren of wil je gericht leren en reflecteren? Wil je met je eigen gemeenschap aan de slag of juist met andere gemeenschappen uitwisselen? Afhankelijk van wat je doelen zijn, hebben we vier werkvormen uitgewerkt. In hoofdstuk 3 kun je de uitleg van deze vier werkvormen vinden.

Om de krachttraining uit te voeren zijn de volgende materialen nodig:

- Een **checklist per deelgebied van gemeenschapskracht**. Deze helpt met benchmarken van je gemeenschapskracht en aandachtspunten identificeren.
- Een aantal '**gesprekskaarten**' per deelgebied. Elke gesprekskaart biedt reflecterende vragen om over een onderwerp in gesprek te gaan.
- **Overzichtsbladen van de gesprekskaarten per deelgebied**. In één oogopslag zien welke kaarten bij welk deelgebied horen.
- **Ondersteunende materialen** zoals extra verdiepende vragen per gesprekskaart en uitleg van de scoremethodiek.

De gesprekskaarten, checklists en overzichtsbladen zijn apart bij dit document als PDF bijgevoegd. De ondersteunende materialen zijn te vinden in de bijlage, samen met de printinstructies voor alle materialen.

Aan de slag met Krachtraining

voor je energiegemeenschap

Kies deelgebied



Samen bloeien



Samen sturen



Samen werken

Kies onderwerp



op basis van
gevoel, geluk of behoefte

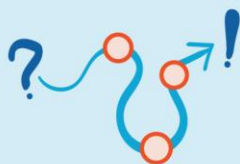


Gesprekskaarten



benchmarking met checklists

Kies gespreksdoel



gericht leren en reflecteren



open uitwisselen

Kies deelnemers



je eigen gemeenschap



samen met een andere

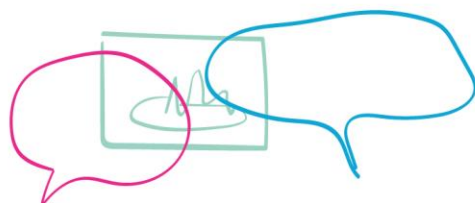
1

2

3

4

Dit zijn passende werkvormen



Ga in gesprek!

En vergeet niet na afloop te bespreken wat je met de inzichten gaat doen :-)

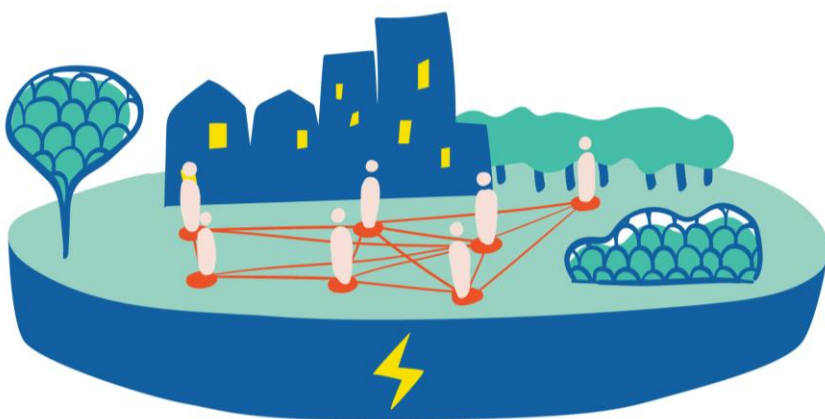
Hoofdstuk 2

Hoe werk je aan gemeenschapskracht?

Voordat we ingaan op de verschillende deelgebieden van gemeenschapskracht zijn er twee concepten die we willen toelichten. Want wat is een energiegemeenschap eigenlijk? En wat betekent het om onderdeel te zijn van een gemeenschap?

Wat is een energiegemeenschap?

Een energiegemeenschap is een collectief van mensen die via een open en vrijwillig lidmaatschap samen democratisch zeggenschap en het eigendom heeft over haar energievoorziening. Zie voor een officiële definitie de Energiewet en het wetsvoorstel collectieve warmte. In vrijwel alle gevallen is een energiegemeenschap georganiseerd als een coöperatie, die activiteiten onderneemt in het energiesysteem. Economische participatie in de gemeenschap kan plaatsvinden maar is niet verplicht. Ieder lid heeft een stem, los van de grootte van de financiële investering. Een energiegemeenschap heeft niet ten doel om winst te maken, maar om sociale, ecologische en/of economische voordelen te bieden aan haar leden. Een energiegemeenschap kan ontstaan rondom een collectief zonnepanelenproject of een windmolenproject, maar ook rondom energiebesparingsacties zoals isolatie en warmtenet projecten.



Wat is er anders aan organiseren in een gemeenschap?

Een belangrijk uitgangspunt van een gemeenschap in tegenstelling tot de geïndividualiseerde samenleving is het concept van het *'genestelde zelf'*. Dit concept omschrijft dat jouw geluk en voorspoed als individu onlosmakelijk verbonden is met het geluk en de voorspoed van de totale gemeenschap. Vanuit deze gedachte zorg je voor de belangen van de gemeenschap en zorgen anderen in de gemeenschap ook voor jou. Begrippen als wederkerigheid, vertrouwen, samenwerken, luisteren en spreken zijn cruciaal. 'Genestelde' mensen hebben meer ruimte voor speelsheid, humor, kwetsbaarheid, passie, respect en teamwork.



De drie deelgebieden van de krachttraining



Samen bloeien als energiegemeenschap

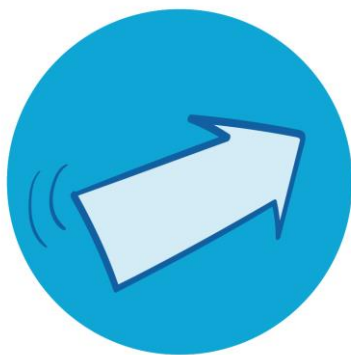
Een energiegemeenschap is iets anders dan een groep anonieme consumenten die afzonderlijk van elkaar een product afneemt. Je bent lid, eigenaar, producent en consument. Een belangrijk uitgangspunt voor energiegemeenschappen is daarom dat er gezamenlijk eigendom en besluitvorming plaatsvindt. Dat kan alleen goed verlopen als de leden van een gemeenschap elkaar kennen, naar elkaar luisteren, vertrouwen in elkaar hebben, allemaal hun steentje bijdragen, etc. Als onderdeel van een collectief moeten mensen elkaar en elkaars behoeften en

motivaties leren kennen en constructief leren samenwerken. Deze vaardigheden kunnen worden ontwikkeld door het versterken van de onderwerpen van *samen bloeien*.

De onderwerpen in dit deelgebied zijn:

- Gedeelde doelen en waarden cultiveren
- Ontspannen geven en ontvangen
- Samen zijn verankeren
- Lokaal wortelen
- Lokale kennis erkennen
- Relaties vooropstellen bij conflict
- Reflecteren op je gemeenschap

Zie de gesprekskaarten in de bijlage voor informatie per onderwerp.



Samen sturen in de gemeenschap

Een energiegemeenschap heeft een organisatievorm en besluitvorming nodig, kortom: sturing. Er moet immers worden besloten over waar de gemeenschap haar energie en middelen in steekt. Over hoe de waarde die wordt gecreëerd wordt verdeeld onder de leden. Over hoe de initiële financiering wordt verkregen. En ook hoe er in werkgroepen aan verschillende onderdelen van een project gewerkt wordt. Omdat de gemeenschap, anders dan een overheid of bedrijf, dit samen doet op non-hiërarchische wijze, spreken we van *samen sturen*

in plaats van besturen. De vaardigheden die dat vraagt van de individuele leden en de gemeenschap als geheel kunnen worden ontwikkeld door het versterken van de onderwerpen van *samen sturen*.

De onderwerpen in dit deelgebied zijn:

- Balanceren tussen flexibiliteit en heldere kaders
- Kennisdeling en kenniscreatie stimuleren
- Gezamenlijke besluitvorming organiseren
- Decentraal werken
- Monitoring en sancties toepassen
- Gemeenschappelijk eigendom koesteren
- Nadenken na over waarde creatie
- Voorzien in de financiële behoefte

Zie de gesprekskaarten in de bijlage voor informatie per onderwerp.



Samenwerken met de overheid

Een energiegemeenschap werkt samen met externe partners om haar doelen te bereiken. Een veel voorkomende samenwerking is die met overheidsinstanties, denk bijvoorbeeld aan een gemeente, provincie of waterschap. Hoe beter de energiegemeenschap kan inspelen op de behoeften en verwachtingen van de verschillende overheidsinstanties, hoe slimmer zij zich kan positioneren, hoe succesvoller zij zal zijn om haar doelen te behalen. Deze vaardigheden kunnen worden ontwikkeld door het versterken van de onderwerpen van *samen*

werken.

De onderwerpen in dit deelgebied zijn:

- Jezelf begrijpen
- De ander begrijpen
- Weten wat je komt brengen
- Ondersteunende regels en kaders bespreken
- Nadenken over financiële ondersteuning
- Middelen en expertise in beeld brengen
- Nadenken over afspraken en borging
- Veerkrachtig zijn bij teleurstellingen

Zie de gesprekskaarten in de bijlage voor informatie per onderwerp.

Hoofdstuk 3

Werkvormen

1) Gemeenschapsonderhoud

Deze werkvorm heeft als doel om op lange termijn de gemeenschapskracht continu te blijven versterken. Elke maand kies je als bestuur, werkgroep, de hele ALV of met een speciaal geselecteerde groep leden één of twee onderwerpen van een deelgebied uit om te bespreken. Je kiest ze willekeurig, op basis van wat je aanspreekt of op basis van actuele thema's in je gemeenschap. Zo werk je de tool langzaam af.

- Opzet: 4-5 groepen van max 5 personen, gezeten aan tafels
- Tijdbesteding: circa 0,5 - 1 uur per sessie
- Materialen: gesprekskaarten, overzichtsblad, verdiepende vragen (zie hoofdstuk 4).

Stappen:

1. Bekijk allemaal individueel de gesprekskaart en lees de omschrijving van het onderwerp
2. Deel met elkaar voorbeelden van dat jullie dit onderwerp tegenkwamen in jullie gemeenschap
3. Behandel de vragen die op de gesprekskaart staan
4. Bekijk eventueel ook de extra verdiepende vragen bij dit onderwerp, in de bijlage van dit boekje.
5. Maak afspraken over hoe jullie gaan werken aan bepaalde observaties of ideeën die jullie door het gesprek over dit onderwerp hebben opgedaan.

2) Ontwikkelgesprek in de gemeenschap

Deze werkvorm heeft als doel om heel gefocust te leren en te reflecteren op een aantal van de onderwerpen die momenteel het meest belangrijk zijn voor de gemeenschap. Het belangrijkste is om gericht lessen en aandachtspunten op te halen, onduidelijkheden op te helderen en *on topic* te blijven. Daarvoor wordt per tafel een gespreksleider aangewezen.

- Opzet: 4-5 groepen van max 5 personen, gezeten aan tafels
- Tijdbesteding: circa 1,5 uur
- Materialen: gesprekskaarten, checklists, overzichtsblad gesprekskaarten

Stappen:

1. Zorg dat mensen die elkaar niet vaak zien bij elkaar in de groep zitten.
2. Kies eerst met welke van de drie deelgebieden je aan het werk wilt: samen bloeien, samen sturen of samen werken? Doe dat vooraf of breng het ter plekke in stemming.
3. Verdeel een kopie van de bijbehorende checklist over elke deelnemer en geef 5 minuten om in stilte in te vullen.
4. Leg de score methodiek uit (zie bijlage) en geef een paar minuten om in stilte te scoren.
5. Deel nu het overzichtsblad van de gesprekskaarten uit. Vertel plenair per onderwerp welke stellingen waarbij hoorden.
6. Bespreek plenair wat de score is: elke deelnemer deelt haar score per stelling. Hier kunnen interessante verschillen opdoemen die al iets laten zien over hoe leden de gemeenschap ervaren en/of hun rol daarin. OPTIE: besteed een aantal minuten aan de opvallende verschillen: wat heeft dit ons te zeggen?
7. Bepaal gezamenlijk aan de hand van de score welke onderwerpen besproken gaan worden en verdeel de bijbehorende gesprekskaarten over de groepen.
8. De gespreksleider leidt het gesprek (zie onder voor instructies).
9. Sluit af door elke groep plenair te laten delen wat hun belangrijkste inzichten van het gesprek waren en bespreek met elkaar mogelijke verbeterpunten.
10. Bespreek ook wanneer en hoe je hierop terug gaat komen.

Instructies voor de gespreksleider

De gespreksleider heeft als taak om de groep bij het onderwerp te houden en te zorgen voor gerichte verdieping. Dit kan alleen als af en toe in het gesprek wordt bijgestuurd door:

- verhelderende vragen te stellen,
- het gesprek geregeld terug te brengen naar de oorspronkelijke vraag,
- stille groepsleden gericht te vragen om ook te vertellen en/of te reageren op anderen,
- tijdig door te gaan naar de volgende vraag op de gesprekskaart.

Ervaring wijst uit dat een gespreksleidersrol een bepaald profiel vereist. Zorg dat je vooraf de groep gescreend hebt om in elke groep een geschikte gespreksleider neer te zetten. Nog beter: vraag deelnemers vooraf gericht of ze die rol op willen/kunnen pakken. Indien mogelijk, zoek externe gespreksleiders.

3) Uitwisselgesprek in de gemeenschap

Deze werkvorm heeft als doel om ervaringen uit te wisselen over een aantal onderwerpen die voor jullie gemeenschap het meest relevant zijn. Het doel is iedereen een stem te geven in hoe het gaat in de gemeenschap. Het belangrijkste is om iedereen te horen en ruimte te maken voor waar het gesprek vanzelf heengaat.

- Opzet: 4-5 groepen van max 5 personen, gezeten aan tafels
- Tijdbesteding: circa 1,5 uur
- Materialen: gesprekskaarten, checklists, overzichtsblad gesprekskaarten

Stappen:

1. Zorg dat mensen die elkaar niet vaak zien bij elkaar in de groep zitten.
2. Kies eerst met welke van de drie deelgebieden je aan het werk wilt: samen bloeien, samen sturen of samen werken? Doe dat vooraf of breng het ter plekke in stemming.
3. Verdeel een kopie van de bijbehorende checklist over elke deelnemer en geef 5 minuten om in stilte in te vullen.
4. Leg de score methodiek uit (zie bijlage) en geef een paar minuten om in stilte te scoren.
5. Deel nu het overzichtsblad van de gesprekskaarten uit. Vertel plenair per onderwerp welke stellingen waarbij hoorden.
6. Bespreek plenair wat de score is: elke deelnemer deelt haar score per stelling. Hier kunnen interessante verschillen opdoemen die al iets laten zien over hoe leden de gemeenschap ervaren en/of hun rol daarin. OPTIE: besteed een aantal minuten aan de opvallende verschillen: wat heeft dit ons te zeggen?
7. Bepaal gezamenlijk aan de hand van de score welke onderwerpen besproken gaan worden en verdeel de bijbehorende gesprekskaarten over de groepen.
8. Leg uit dat de kaarten en bijbehorende vragen inspiratie zijn voor een gesprek.
9. Geef de groep een tijdslot en laat ze in gesprek gaan.
10. Sluit af door elke groep plenair te laten delen wat hun belangrijkste inzichten van het gesprek waren en bespreek met elkaar mogelijke verbeterpunten.
11. Bespreek ook wanneer en hoe je hierop terug gaat komen.

4) Uitwisseling tussen gemeenschappen

Deze vorm volgt dezelfde stappen als werkvorm 3 (het uitwisselgesprek in de gemeenschap) met het belangrijke verschil dat de deelnemers leden van verschillende energiegemeenschappen zijn. Hierdoor is een korte introductieronde van belang, waardoor deze werkvorm ca. een half uur langer duurt. Ook zijn de verschillen na het scoren waarschijnlijk groter en is het interessant om uit te wisselen over die kaarten waarbij de verschillen grootst zijn.

- Opzet: 4-5 groepen van max 5 personen, gezeten aan tafels
- Tijdbesteding: circa 2 uur
- Materialen: gesprekskaarten, checklists, overzichtsblad gesprekskaarten



Hoofdstuk 4

Theoretische basis

Free, Fair and Alive, the Insurgent power of the commons

Deze krachttraining voor energiegemeenschappen leunt sterk op de kennis uit het boek *Free, fair and alive, the insurgent power of the commons* van David Bollier en Silke Helfrich. Dit boek biedt het beste overzicht van wat er tegenwoordig speelt in gemeenschappen over de hele wereld. Het is gebaseerd op decennialang onderzoek naar succesfactoren in allerlei soorten gemeenschappen, variërend van gemeenschappen rondom wonen, zorg en mobiliteit tot digitale gemeenschappen.

Een belangrijk nieuw paradigma dat alle sterke gemeenschappen gemeen hebben, is het *'genestelde zelf'*. Bollier en Helfrich beschrijven dit als volgt:

'An individual can only come into being through engagement with others. And vice versa: the collective can only come into being through the contributions and voluntary cooperation of individuals.'

De *'commons'* (gemeenschaps)-beweging ziet de transitie richting duurzame energiebronnen als een kans voor fundamentele verandering, weg van het individualistische kapitalistische systeem naar een systeem waarin energiebronnen een gezamenlijk eigendom en verantwoordelijkheid zijn van lokale gemeenschappen. Of zoals Bollier en Helfrich schrijven:

"Empowering people to meet their needs more directly, in ways that engage their sense of local identity."

Vanuit deze andere manier van denken, bieden de *commons* een gezond alternatief voor overheid en markt met hun denken in termen van het rationele individu die het eigen nut maximaliseert.

Bollier en Helfrich onderscheiden drie domeinen waar een *commons* uit bestaat:

- Het sociale leven
- Peer governance, oftewel het besturen van elkaar
- Het voorzien in basisbehoeften

Binnen deze domeinen onderscheiden ze een aantal terugkerende patronen. Patronen zijn herkenbare aspecten die anders genoeg zijn om in verschillende situaties een unieke verschijningsvorm te hebben, maar verwant genoeg zijn om herkenbaar te blijven. De auteurs vonden patronen die cruciaal bleken voor gezonde, sterke gemeenschappen. Deze patronen bieden handelingsperspectief voor het bouwen en organiseren van nieuwe *commons*. Tenslotte leggen ze een nieuwe verbinding met de overheid als cruciale partner voor gemeenschappen.

In deze krachttraining hebben we ervoor gekozen om niet de term 'patronen' maar de term 'onderwerpen' te gebruiken, om het iets toegankelijker te maken.

Hoofdstuk 5

Achtergronden

Van boek naar handzame tool

De krachttraining voor energiegemeenschappen is ontwikkeld in opdracht van de participatietafel Energie van DuurzaamDoor. DuurzaamDoor is een multistakeholder kennis- en leerprogramma van overheden en maatschappelijke organisaties, en is onderdeel van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Energie Samen heeft het project uitgevoerd in samenwerking met Sandalfon Sustainability. Energie Samen is de koepel en belangenbehartiger van energiecoöperaties in Nederland. Sandalfon Sustainability richt zich via deelname aan projecten op het leveren van een bijdrage aan de belangrijke transitie in Nederland.

Het oorspronkelijke idee voor dit project komt van Kirsten Notten, een van de grondleggers van Buurtwarmte (dat later opging in Energie Samen). Waar bij Buurtwarmte het werken aan de sociale kanten van een gemeenschap in het DNA zit, is dat bij veel energiecoöperaties relatief vaak geen aandachtspunt. Meestal gaat de ondersteuning rondom energiegemeenschappen over technische, juridische of financiële zaken. Met de ontwikkelingen rond de wettelijke verankering van energiegemeenschappen werd het tijd om daar verandering in te brengen. Het boek *Free, Fair and Alive*, over de kracht van de *commons*, bood inspirerende aanknopingspunten (zie ook H4 Theoretische basis).

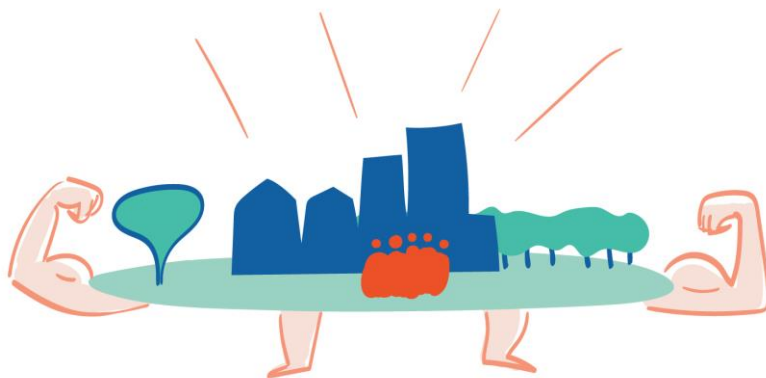
Deze aanknopingspunten in het boek zijn vertaald naar concrete handreikingen door middel van een leesgroep bestaande uit een brede groep ervaringsdeskundigen op het vlak van (energie)gemeenschappen. Deze groep heeft zich tijdens verschillende sessies kritisch gebogen over de kennis in het boek en deze getoetst aan de praktische realiteit van energiegemeenschappen. De oogst uit die sessies is verwerkt tot een benchmarking- en gesprekstool. Die tool is in de lente van 2024 getest bij HIER Opgewekt en bij drie energiegemeenschappen: Sterk op Stroom in Den Haag, Grunneger Power in Groningen en Nieuwleusen Synergie in Nieuwleusen.

In alle gevallen waren deelnemers positief over de toegevoegde waarde van de tool: het leverde interessante gesprekken op maar was ook prettig prikkelend: hier moet ik dus allemaal over na denken met mijn gemeenschap!

Met veel plezier hebben wij de krachttraining ontwikkeld en wij hopen dat het energiegemeenschappen zal helpen versterken. Feedback is meer dan welkom.

Energie Samen, Ilonka Marselis en Anabella Meijer

Sandalfon Sustainability, Ilonka de Beer



Bijlage 1

Verdiepende vragen

Verdiepende vragen

Heb je nog niet voldoende aan de vragen die op elke gesprekskaart en in de vragenlijsten staan? Hier bieden we per onderwerp vier extra vragen om op te reflecteren. Deze vragen kunnen gebruikt worden om een gesprek verder te verdiepen.



Samen bloeien als energiegemeenschap

Gedeelde doelen en waarden cultiveren

- Worden onze doelen en waarden regelmatig tegen het licht gehouden en indien nodig herzien? Wat staat er open voor discussie, en wat niet?
- Wat is ons proces of werkwijze om op doelen en waarden van de energiegemeenschap te reflecteren?
- Wat voor werkwijze passen we toe om alle stemmen uit de energiegemeenschap te horen? Denk aan mensen die zich makkelijk uitspreken vs mensen die zich niet makkelijk uitspreken, aan leden en aan niet-leden
- Wat is een voorbeeld van wanneer gedeelde waarden en doelen over het hoofd zijn gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleken voor het succes van een bepaald proces/project?

Ontspannen geven en ontvangen

- Voeren we het gesprek in de gemeenschap over de vrije bijdragen die geleverd worden in alle mogelijke vormen, hoe zorgen we ervoor dat leden zich gelijk gewaardeerd voelen op basis van de bijdrage naar ieders capaciteit?
- Hoe zorgen we ervoor dat het voor leden goed inzichtelijk is wat ze terugkrijgen voor hun vrije bijdrage als dat voornamelijk 'zachte' dingen zijn?
- Registreren en/of belonen we de vrije bijdragen van leden?
- Wat is een voorbeeld van wanneer ontspannen geven en ontvangen over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Samenzijn verankeren

- Reflecteren we over de regelmaat en het karakter van ons samenkomen? Komen we enkel samen voor inhoudelijke overleggen of ook voor feestelijke activiteiten en het stilstaan bij successen of komen we ook samen om tegenslagen te bespreken?
- Hoe gaan wij om met leden die nooit langskomen? Hoe gaan we om met leden die altijd de overhand hebben in bijeenkomsten?
- Gebruiken we bepaalde rituelen of standaardpraktijken bij het samenkomen? (Bv een manier van openen van de bijeenkomsten: kaarsje aansteken, eerste een check-in rondje om te horen hoe het met iedereen is).
- Wat is een voorbeeld van wanneer samenzijn verankeren over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Lokaal wortelen

- Organiseren we activiteiten om de lokale identiteit en verankering met de lokale historie of cultuur te versterken? Zien we dit als een aspect dat de gemeenschap kan versterken?

- Wat voor ambitie hebben we ten aanzien van het bereiken en betrekken van alle verschillende typen doelgroepen in de omliggende omgeving?
- Is er aandacht voor de relaties tussen het energiesysteem met natuurlijke ecosystemen, zoals bv. biodiversiteit (zonneparken) of vogels bij windmolens? Wat is het effect hiervan op de energiegemeenschap?
- Wat is een voorbeeld van wanneer lokaal wortelen over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Lokale kennis erkennen

- Hoe zorgen we voor erkenning door onze samenwerkingspartners van lokale kennis als een unieke kracht van de gemeenschap?
- Kunnen we in onze communicatie optimaal gebruik maken van de lokale zorgen en wensen die leven in onze gemeenschap?
- Welke lokale omstandigheden zoals bijvoorbeeld geschiedenis of sociaal-culturele omstandigheden maken het ons initiatief uitdagend?
- Wat is een voorbeeld van wanneer lokale kennis over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Relaties vooropstellen bij conflict

- Wat zijn bij ons de terugkomende gevoelige kwesties of conflictpunten?
- Hoe gaan wij binnen de gemeenschap om met conflicten die we met samenwerkingspartners hebben?
- Wat voor procedures hebben wij om zorgen of klachten van leden op te halen?
- Wat is een voorbeeld van wanneer relaties vooropstellen bij een conflict over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Reflecteren op de gemeenschap

- Hebben we de indruk dat alle leden van onze gemeenschap zich vrij voelen om te zeggen wat ze denken en wat ze ergens van vinden?
- Op welke manier hebben we tijdens vergaderingen of op andere momenten de tijd voor het delen van persoonlijke ervaringen, gevoelens en meningen?
- Wie “bewaakt” het functioneren van de energiegemeenschap? Het bestuur, alle leden of bepaalde individuen? En is er een preventieve werkwijze om af en toe te reflecteren?
- Wat is een voorbeeld van wanneer reflecteren op de gemeenschap over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?



Samensturen in de energiegemeenschap

Balanceren tussen flexibiliteit en heldere kaders

- Hoe organiseren we de openheid van de gemeenschap, wordt iedereen toegelaten of alleen leden die zich aansluiten bij de bestaande doelen en kaders? Is er een “onboarding”?
- Hoe blijven we flexibel en adaptief voor nieuwe ontwikkelingen in de samenleving en voor andere perspectieven van (nieuwe) leden, en houden we tegelijkertijd vast aan onze kernwaarden/doelen om enige stabiliteit en effectieve besluitvorming te hebben?

- Op welke manier wordt de diversiteit in gezichtspunten bevraagd en gekoesterd en op welke manieren proberen we dat ook juist te limiteren?
- Wat is een voorbeeld van wanneer de balans tussen flexibiliteit en kaders zoek was en dat dit tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Kennisdeling en kenniscreatie stimuleren

- Hoe wordt in onze gemeenschap kennis gedeeld?
- Is er diversiteit in de mensen die bijdragen?
- Zijn er verschillende kanalen om kennis te delen? Bijeenkomst, gesprekken, nieuwsbrief, website, enz.
- Hoe wordt ervoor gezorgd dat er in de besluitvorming goed geïnformeerde keuzes gemaakt worden?
- Maken we keuzes in welk detailniveau van informatie, vanuit de werkgroepen, er gedeeld wordt met de hele gemeenschap? Hebben we hier bepaalde criteria voor?
- Wat is een voorbeeld van wanneer kenniscreatie en/of -deling ontoegankelijk was en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Gezamenlijke besluitvorming organiseren

- Wat zien we als voor- en nadelen van onze gekozen besluitvormingsmethode in de praktijk en hebben we andere opties uitgetoetst?
- Hoe wordt er voorkomen dat er bij besluitvorming winnaars en verliezers zijn?
- Wat gebeurt er als mensen niet instemmen met een besluit, bij wie ligt dan de verantwoordelijkheid tot het komen met een nieuw voorstel?
- Wat is een voorbeeld van wanneer onze gezamenlijke besluitvorming niet succesvol was? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Decentraal werken

- Hebben we binnen de ALV gesproken over de ruimte/vrijheid die we aan de werkgroepen of het bestuur geven?
- Hoe belangrijk is het voor onze gemeenschap om niet hiërarchisch maar decentraal te werken?
- Lukt het om decentraal te werken als we groter worden als gemeenschap, hebben we al meerdere groeifases meegemaakt en hoe evalueren we dan de organisatiestructuur?
- Wat is een voorbeeld van wanneer decentraal werken over het hoofd is gezien en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Monitoring en sancties toepassen

- Hoe monitoren we ook de meer kwalitatieve kanten en doelstellingen van onze gemeenschap en evalueren we of dat de gewenste kant op gaan?
- Hebben we handreikingen voor het geven van constructieve, kritische feedback?
- Hoe gaan wij om met samenwerkingspartners die hun afspraken niet nakomen, maken wij daar bijvoorbeeld ook preventief een escalatieladder voor?
- Wat is een voorbeeld van wanneer onderlinge monitoring en sancties ontbraken en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Gemeenschappelijk eigendom koesteren

- Lukt het om een juridische vorm en financiering te vinden die onze visie en waarden weerspiegelt?
- Welke vaardigheden en/of waarden moeten de leden hebben om gemeenschappelijk eigendom te begrijpen en er bekwaam mee te handelen?

- Wat voor knelpunten merken we in het nemen van beslissingen over ons gemeenschappelijk eigendom?
- Wat is een voorbeeld van wanneer gemeenschappelijk eigendom niet beschermd was en dat tot problemen leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Nadenken over waarde creatie

- Welke rol speelt geld en het genereren van winst binnen de gemeenschap?
- Hebben wij monitoring en/of een escalatieladder om op te merken als individuen ongewenst te veel persoonlijke winst halen uit de gemeenschappelijke waarde creatie (denk bijvoorbeeld aan een zzp'er die met de gecreëerde kennis en templates andere betaalde opdrachten binnenhaalt)?
- Hoe zorgen we ervoor dat we tijdig evalueren of bepaalde taken van vrije bijdrage naar beloonde bijdrage kunnen gaan, zodat het houdbaar en leuk blijft voor onze vrijwilligers (burn-out!)?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij de waarde creatie tot spanning leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Voorzien in de financiële behoefte

- Zien we afhankelijkheid van publieke middelen als een bedreiging voor de gemeenschap (denk aan subsidies en overheidsopdrachten?) en hoe gaan we hiermee om?
- Welke risico's ervaren we bij het voorzien in de financiële behoeften en voeren we hier openlijk het gesprek over?
- Welke voordelen ervaren we van het voorzien in de financiële behoeften, zien we dit ook als een kans (voor meer betrekking van leden bijvoorbeeld, of voor het vinden van waardevolle samenwerkingspartners)?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij het voorzien in de financiële behoefte tot spanning leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?



Samenwerken met de overheid

Jezelf begrijpen

- Op welke manier toetsen wij de beeldvorming van onze samenwerkingspartners over ons en gebruiken wij dit in onze onderhandelingen?
- Hoe gaan wij om met leden die zich lastig over tegenslagen heen kunnen zetten in samenwerkingen?
- Welke kansen biedt ons imago of eventuele succesverhalen om te gebruiken in onze communicatie richting samenwerkingspartners?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij het begrip van onszelf onvoldoende was en tot spanning leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

De ander begrijpen

- Hebben we alle stakeholders/potentiele samenwerkingspartners in beeld inclusief hun hiërarchische lagen, ambities, waarden en perspectieven?
- Wat is het belangrijkste dat onze samenwerkingspartner nodig heeft?

- Op welke manieren kunnen we het opbouwen van persoonlijke relaties met samenwerkingspartners vormgeven om onze samenwerking te bevorderen (denk aan het organiseren van borrels of feestjes voor je netwerk)?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij het begrip voor de ander onvoldoende was en tot spanning leidde? Of juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Weten wat je komt brengen

- Hoe zorgen wij dat we bij het aangaan van een samenwerking nadenken over wat wij de andere partij te bieden hebben?
- Hebben wij ons verdiept in de woorden die gebruikt worden in de doelen en waarden van onze samenwerkingspartners om hier in onze communicatie op aan te sluiten?
- Hebben wij nagedacht hoe wij de algemene termen als 'betrokkenheid', 'een rechtvaardige energietransitie', 'lokale zeggenschap', 'sociale cohesie' uitleggen aan onze samenwerkingspartners met concrete voorbeelden van ons initiatief?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij er onbegrip was bij de samenwerkingspartners over wat wij te brengen hebben? Of dat dit juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Ondersteunende regels en kaders bespreken

- Ondersteunen wij onze samenwerkingspartners met het verbreden van hun kennis t.a.v. de regels en kaders voor het samenwerken met energiegemeenschappen?
- Hoe zorgen wij dat ook de samenwerking zelf wordt vastgelegd in of ondersteund door kaders en/of regels (denk aan het sluiten van bindende overeenkomsten, of het opstellen van afwegingskaders)?
- Hoe verkennen wij vooraf of onze samenwerkingspartners als ervaring hebben in het werken met energiegemeenschappen? Zoeken we daarbij op persoonlijk niveau uit welke personen het meest op de hoogte zijn bij een samenwerkingspartner?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij de inbreng van regels en of kaders van onze samenwerkingspartners tot spanning leidde? Of dat dit juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Nadenken over financiële ondersteuning

- Hoe verbreden wij ons inzicht op wat wel en niet redelijk is om te vragen aan financiële ondersteuning bij onze samenwerkingspartners?
- Op welke manier zorgen wij voor een sterke onderhandelingspositie bij de randvoorwaarden van financiële ondersteuning die wij van samenwerkingspartners krijgen? (bv. Bij een subsidie kunnen alleen inspanningsverplichtingen gevraagd worden, bij een opdracht ook resultaatverplichtingen)
- Hoe maken wij onze samenwerkingspartners duidelijk waarvoor wij de financiële ondersteuning nodig hebben en welke waarden wij hanteren op onze business cases (bv. geen winstoogmerk)
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij een financiële relatie met onze samenwerkingspartner tot spanning leidde? Of dat dit juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Middelen en expertise in beeld brengen

- Op welke manier oriënteren wij ons op de verschillende vormen van waarde die samenwerkingspartners kunnen inbrengen in een samenwerking (anders dan geld)?
- Hebben wij voldoende zicht op hoe wij risico's afdekken die gepaard gaan met het gebruiken of krijgen van middelen en expertise van samenwerkingspartners?

- Hoe zorgen wij dat wij in gesprekken durven te vragen om dit type inbreng? Doen wij bijvoorbeeld trainingen in onderhandelingstechnieken of sturen wij leden met bepaalde gesprekscapaciteiten?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij het wel of juist niet vragen om middelen en expertise tot spanning leidde? Of dat dit juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Nadenken over afspraken en borging

- Hebben we al afspraken over de samenwerking vastgelegd in overeenkomsten/contracten? Wat zijn daar de voorwaarden van?
- Hoe oriënteren we ons op wat de benodigde voorwaarden zijn in een formele overeenkomst of contract, om de eigen risico's af te dekken?
- Hoe gaan we om met situaties waarbij de samenwerkingspartner afspraken niet wil formaliseren maar wij daar wel de waarde van inzien?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij het borgen van afspraken tot spanning leidde? Of dat dit juist cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Veerkrachtig zijn bij teleurstellingen

- Hoe borgen we de lessen uit eerdere samenwerkingen voor toekomstige samenwerkingen (bv. als personen wegvallen en het gemeenschappelijk geheugen verdwijnt)?
- Wat voor activiteiten organiseren wij om heel bewust tegenslagen te verwerken en te voorkomen dat individuen er lang mee rondlopen?
- Op welke manieren ondersteunen wij individuen in de gemeenschap die zich persoonlijk verantwoordelijk of aangesproken voelen door bepaalde teleurstellingen?
- Zijn er voorbeelden van situaties waarbij het niet (voldoende) omgaan met teleurstelling tot spanningen leidde? Of dat het goed omgaan met teleurstelling cruciaal bleek voor het succes van een bepaald proces/project?

Bijlage 2

Benchmarking scoremethode

Benchmarking scoremethode

Te gebruiken samen met de checklists

Toelichting

Elke checklist bestaat uit een aantal vragen met daarnaast drie aan te kruisen bollen die met *nee*, *deels* of *ja* gescoord kunnen worden. De vragen zijn per drie gegroepeerd en komen steeds overeen met één onderwerp. Welk onderwerp dit is, valt af te lezen aan het betreffende overzichtsblad waar per gesprekskaart drie nummers staan. Die komen overeen met de nummers van de stellingen.

Welke stelling bij welk onderwerp hoort is vooraf niet bekend voor de deelnemers: dit kleurt de antwoorden minder. Door punten toe te kennen aan de antwoorden kan daarna snel worden gezien welk patroon sterk, matig of zwak aanwezig is in de gemeenschap. En dus waar het loont om aan te gaan werken!

Betekenis antwoorden

Licht vooraf aan de groep de betekenis van de antwoorden toe.

- **Nee** betekent dat mensen in de gemeenschap er niet mee bezig zijn, ook niet aan gedacht
- **Deels** betekent dat erover wordt gepraat en nagedacht, misschien zelfs in de praktijk is gebracht
- **Ja** betekent dat het in de praktijk wordt gebracht, dat er al minimaal een jaar ervaring mee is

Scoren

De puntentelling is ontworpen om scoren zo makkelijk mogelijk te maken. De punten betekenen verder niets.

- Nee= 1 punten
- Deels = 5 punten
- Ja 10 punten

Betekenis score

De score per onderwerp kan in het meest rechtse vak genoteerd worden.

- <13pt betekent dat de gemeenschap pas begonnen is met dat onderwerp
- 13-20pt betekent dat de gemeenschap op weg is met dat onderwerp
- >20pt betekent dat de gemeenschap goed bezig is met dat onderwerp

Bijlage 3

Overzicht materialen en printinstructies

Overzicht materialen en printinstructies

Om de krachttraining uit te voeren heb je, afhankelijk van de gekozen werkvorm (zie boekje) de volgende materialen nodig:

- Gesprekskaarten (aparte PDF)
- Checklists (aparte PDF)
- Overzicht van gesprekskaarten in deelgebied. Deze bevinden zich in de pdf van de bijbehorende checklist.
- Benchmarking scoremethode (in dit document)
- Verdiepende vragen (in dit document)

Deze materialen dien je zelf uit te printen. We raden de volgende printinstructies aan:

- **Gesprekskaarten:** A4, zwart/wit dubbelzijdig, 300grs papier, biotop of vergelijkbaar. Print elke gesprekskaart twee keer uit, zo kun je per tafel steeds een van de twee kanten op tafel hebben liggen: die met de tekening en die met de tekst. *Let op dat je blad 1 niet of apart uitprint in kleur!*
- **Checklists en overzichtsbladen van gesprekskaarten:** A4, zwart/wit enkelzijdig, 90grs papier, biotop of vergelijkbaar. *Let op dat je blad 1 niet of apart uitprint in kleur!*
- **Benchmarking scoremethode en Verdiepende vragen:** A4, kleur enkelzijdig, 90grs papier, biotop of vergelijkbaar

Colofon

Auteurs

Programma management: Ilonka Marselis & Kirsten Notten (Energie Samen)

Projectleiding: Ilonka de Beer (Sandalfon Sustainability)

Onderzoek, conceptontwikkeling en teksten: Ilonka Marselis & Anabella Meijer (Energie Samen)

Ontwerp en illustraties: Anabella Meijer (Energie Samen)

Met dank aan: Sterk op Stroom in Den Haag, Grunneger Power in Groningen en Nieuwleusen Synergie in Nieuwleusen en alle deelnemers aan de leesclub van dit project

Contact

Deze krachttraining is online beschikbaar op energiesamen.nu & duurzaamdoor.nl

ilonka.marselis@energiesamen.nu

<https://energiesamen.nu/>

Opdrachtgever

Irma Straathof (Duurzaamdoor)

<https://www.duurzaamdoor.nl/>

