

TransitieKompas Groene Hart

Voor de opbouw van het EnergieTransitieHuis – en de ontwikkeling van het
Transitiehuis Groene Hart (2025–2027)



Een leer- en ontwikkelagenda voor missiegedreven samenwerken in de regio Alphen aan den Rijn

Periode : 2025-2027
Datum : 4 juni 2025
Auteur : Erwin Niedevelde, programmamanager HCA ETH, ehwniedevelde@leadglocal.eu
Organisatie : LeAD GLocal namens het EnergieTransitieHuis Alphen aan den Rijn

Aanleiding

De energietransitie raakt iedereen en alles: bedrijven, bewoners, onderwijs, overheid en de samenleving als geheel. In Alphen aan den Rijn komt die brede impact samen in een gedeeld besef: deze opgave vraagt om structurele samenwerking, wederzijds leren, en het vermogen om te innoveren – in systemen, vaardigheden én relaties.

Vanuit die urgentie én gedeelde ambitie is eind 2023 het initiatief genomen tot het **EnergieTransitieHuis Alphen aan den Rijn**. Een plek, fysiek en programmatisch, waar partijen uit onderwijs, bedrijfsleven, overheid, onderzoek en samenleving samenkomen rond concrete vraagstukken van de energietransitie en duurzaamheid. In het EnergieTransitieHuis (ETH) wordt geleerd, gewerkt en geëxperimenteerd aan oplossingen voor morgen – in een omgeving die meebeweegt met de veranderende realiteit en de opgaven van de regio.

In 2024 is het fundament gelegd. Via rondetafels, werksessies en een intentieverklaring zijn eerste leeromgevingen ontstaan, zijn gedeelde vraagstukken opgehaald en zijn bouwstenen ontwikkeld voor samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven, overheid en maatschappelijke initiatieven. Dit gezamenlijke leerproces legde bloot waar kansen liggen én waar nog bruggen gebouwd moeten worden.

In de doorontwikkeling van het ETH groeit het besef dat deze beweging niet stopt bij energie. Energie blijkt de sleutel tot veel bredere maatschappelijke transities – van wonen en werken tot mobiliteit, circulariteit en gezondheid. Daarmee vormt het ETH het fundament onder een potentieel breder ecosysteem in opbouw: **het Transitiehuis**.

Het ‘EnergieTransitieHuis’ vormt het vertrekpunt van een bredere beweging: het bouwen van een regionaal ecosysteem dat in staat is transitieopgaven in samenhang te benaderen. Energie is daarin geen losstaand thema, maar de ruggengraat van onze economie, leefomgeving en samenleving. Het Transitiehuis groeit hieruit voort als infrastructuur waarin vraagarticulatie, samenwerken, leren en innoveren voor uiteenlopende transities mogelijk worden gemaakt.

Om de samenwerking te verdiepen en richting te geven, is in januari 2025 het **deelakkoord Human Capital EnergieTransitieHuis** vastgesteld. Daarin hebben betrokken partners uitgesproken om met elkaar te bouwen aan een duurzame regionale samenwerking, gericht op leven lang ontwikkelen, innovatieve leeromgevingen en het versterken van arbeidsproductiviteit en inclusiviteit. Het doel is om in 2027 te beschikken over een stevig verankerd, wendbaar ecosysteem voor werken, leren en innoveren in en voor de energietransitie.

Het moment is nu daar om deze ambitie samen verder vorm te geven. Wat doen we gezamenlijk, waarom, met wie en hoe? Welke thema's en programma's dragen de beweging? Hoe zorgen we dat de

mensen in onze regio – studenten, vakmensen, inwoners, ondernemers en beleidsmakers – zich herkennen in en kunnen bijdragen aan dit proces?

Daarom is dit **regionale transformatie- en implementatiekompas** opgesteld. Het fungeert als gezamenlijk vertrekpunt, als leidraad in de ontwikkeling van het ecosysteem, en als basis voor besluitvorming, prioritering en samenwerking. Niet als vastomlijnd plan, maar als adaptief handvat dat het denken en doen met elkaar verbindt.

Inhoudsopgave

Aanleiding	2
Inhoudsopgave	4
Inleiding	6
Wat kun je verwachten in dit handvat?.....	7
Hoofdstuk 1: Overzicht van de Thema's en Missies.....	8
Van nationale missies naar regionale betekenis.....	8
Hoofdstuk 2 – Sociocratische Structuur en Werkwijze	11
Samenwerken in een lerend ecosysteem.....	11
De bouwstenen van het sociocratisch model.....	12
Gelijkwaardigheid en verbonden besluitvorming	14
Kringen als lerende en handelende eenheden.....	14
Hoe mensen leren en samenwerken: in vakmanschap én verbinding	15
Human Capital en schaalbaarheid in actie	15
Hoofdstuk 3 – Doelgroepdifferentiatie en Persona's	17
Van vraag naar mens, van systeem naar betekenis	17
Vraaggestuurde aanpak in drie fasen.....	17
Werken met verschillen in een lerende gemeenschap	18
Het ETH PersonaKompas.....	18
Werken met adoptiefasen en leerbehoeften	19
Hoe motivatie groeit: van nieuwsgierigheid naar eigenaarschap	21
De Energieke Rotonde: van vraag naar beweging.....	22

Van leren naar doen: hoe we eigenaarschap faciliteren	24
Hulpmiddel bij vraagarticulatie: het Mini-Pitch Formulier	24
Hoofdstuk 4 – Programmatische Aanpak.....	27
Van missie naar beweging: programmatisch werken aan transities	27
Het ETH als startmotor binnen het Transitiehuis	29
Programmatische Actielijnen 2025–2027.....	31
Verborgен potentieel: leren buiten de lijntjes	36
Hoofdstuk 5 – Monitoring, Evaluatie en Duurzame Impact	38
Leren van wat we doen – en wat het oplevert	38
Wat we willen volgen	38
Hoe we dat doen	38
Wat we willen bereiken en hoe we dat volgen.....	39
Hoofdstuk 6 – Samen bouwen aan het EnergieTransitieHuis	42
Voor wie dit al is	42
Voor wie dit óók kan zijn.....	42
Wat kun je verwachten – en wat kun je bijdragen?	42
Het EnergieTransitieHuis als katalysator	42
Begrippenkader Kompas	45

Inleiding

We staan als regio Alphen aan den Rijn, deelgenoot van Holland-Rijnland en liggend in het Groene Hart voor een grote opgave: **de energietransitie realiseren op een manier die toekomstgericht, sociaal rechtvaardig en economisch haalbaar is**. De impact van deze transitie raakt niet alleen techniek en infrastructuur, maar ook de manier waarop we samenwerken, leren, innoveren en ontwikkelen.

Dit handvat is bedoeld als wegwijzer én kompas. Het biedt richting aan de vele partijen die samen het regionale ecosysteem vormen. Denk aan gemeenten, ondernemers, onderwijsinstellingen, kenniscentra, maatschappelijke organisaties én inwoners. Zij zijn allemaal deel van het weefsel dat de energietransitie mogelijk maakt – en steeds vaker ook andere, aanpalende transities zoals circulaire economie, duurzame mobiliteit, natuurinclusief bouwen en sociaal inclusieve innovatie.

In plaats van een lineaire route te volgen, kiest dit kompas voor een cyclische en adaptieve benadering. De energietransitie is immers geen vaststaand pad, maar een proces van voortdurende verandering. Daarom richt dit kompas zich niet alleen op einddoelen, maar juist op de manier waarop we samen de weg ernaartoe organiseren.

In die weg is **Human Capital** – het geheel aan kennis, vaardigheden, ervaringen, motivatie, gezondheid en sociale competenties van mensen – van doorslaggevend belang. Het vormt **het kloppend hart van de energietransitie én van alle maatschappelijke opgaven die hieraan raken**. Niet alleen individuen, maar ook organisaties en regio's bouwen hun toekomst op het vermogen om samen te leren, te werken en te vernieuwen. **Human Capital is daarmee geen randvoorwaarde, maar een kernmotor van systeemverandering en duurzame, brede groei**.

Dit kompas vloeit voort uit de inzichten, gesprekken en ervaringen die in 2024 zijn opgedaan tijdens rondetafels, co-creatiesessies en het opstellen van het deelakkoord Human Capital. Het helpt om de veelheid aan initiatieven, behoeften en kansen samenhangend te ordenen, en richting te geven aan de volgende ontwikkelfase van het EnergieTransitieHuis.

Tegelijk groeit het besef dat de energietransitie geen losstaande opgave is, maar een systeemverschuiving die andere transities mogelijk maakt of juist belemmert. Daarom ontwikkelt **het EnergieTransitieHuis** zich stap voor stap tot een breder Transitiehuis voor Holland-Rijnland in het Groene Hart: **een regionaal ecosysteem dat in staat is om via continue vraagarticulatie** – op de inmiddels meermaals genoemde '**TransitieRotonde**' – te komen tot gerichte aanbodontwikkeling. Energie blijft daarin het startpunt en de dragende kracht, maar met open ruimte voor andere opgaven om aan te haken.

Energie is daarbij het voedingsnetwerk onder al deze opgaven – **zonder energie geen beweging, maar zonder verbinding geen transformatie**.

De kern van deze aanpak is samenwerking in sociocratische kringen, waarbij verschillende themagebieden (zoals gebouwde omgeving, industrie, mobiliteit en natuur) met elkaar verbonden worden. Iedere kring draagt bij aan het geheel en is tegelijk zelflerend en actiegericht. Door deze structuur ontstaat een lerend ecosysteem, waarin onderzoek, innovatie en praktijkimplementatie elkaar voortdurend versterken.

Deze regionale transformatie- en implementatieagenda is daarom niet bedoeld als blauwdruk of vastomlijnd plan. Het is een uitnodiging tot gezamenlijke verkenning, tot co-creatie en betekenisvolle samenwerking. Samen willen we ontdekken wat werkt – voor wie, wanneer en waarom – en van daaruit steeds opnieuw kunnen bijsturen en verdiepen. Daarbij is het belangrijk om oog te hebben voor de diversiteit binnen onze regio – van innovators tot late majority, van technische experts tot maatschappelijk betrokken inwoners.

Wat kun je verwachten in dit handvat?

- Een overzicht van de nationale energiemissies en wat ervoor nodig is om deze te vertalen naar de regionale context;
- Een praktische beschrijving van de sociocratische werkstructuur;
- Uitleg over het belang van doelgroepdifferentiatie en het werken met persona's;
- Een programmatische aanpak waarin onderzoek, innovatie en praktijkimplementatie hand in hand gaan;
- Inzichten in het versterken van Human Capital door leren, samenwerken en innoveren;
- Verwijzingen naar aanhakende transitieopgaven zoals wonen, circulariteit, mobiliteit, voedsel en klimaatadaptatie;
- Sidenotes bij elk hoofdstuk die de betekenis duiden vanuit het perspectief van gedragsverandering, leerprocessen en inclusiviteit.

Met dit handvat bouwen we aan een open, wendbaar en lerend netwerk. Een netwerk dat eigenaarschap deelt, ruimte maakt voor verschil, en samen werkt aan een toekomstbestendige regio – met energie als systeemdrager en Human Capital als veranderkracht.

Hoofdstuk 1: Overzicht van de Thema's en Missies

Van nationale missies naar regionale betekenis

Nederland werkt langs zeven nationale missies aan een klimaatneutrale toekomst. Deze missies vormen de kern van het missiegedreven innovatiebeleid van de Rijksoverheid en worden uitgewerkt binnen de Integrale Kennis- en Innovatieagenda (IKIA) Klimaat & Energie 2024–2027¹. Het EnergieTransitieHuis (ETH) sluit hier nauw op aan, en neemt deze missies als vertrekpunt om in de regio Alphen aan den Rijn, Holland-Rijnland en het Groene Hart te komen tot concrete routes voor samen werken, leren en innoveren.

In het ETH wordt niet alleen gewerkt aan technologische innovatie, maar juist ook aan de sociale, culturele en educatieve veranderingen die nodig zijn om deze missies te realiseren. Daarbij is er expliciete aandacht voor Human Capital: de mensen die het werk doen, de teams waarin zij opereren, en de organisaties en netwerken waarbinnen ze zich ontwikkelen.

Tegelijkertijd wordt zichtbaar dat deze missies in de regio niet los van elkaar – of van andere opgaven – kunnen worden benaderd. De verbinding met woningbouw, bedrijventerreinen, logistiek, natuurontwikkeling, landbouw en sociale inclusie is onmiskenbaar. Daarom vormt het ETH het fundament voor de ontwikkeling van een breder **Transitiehuis Groene Hart**: een leer- en innovatiestructuur waarin deze opgaven integraal benaderd kunnen worden via de TransitieRotonde.

De zeven nationale missies (herijkt 2024)

De missies waarop dit kompas zich richt zijn:

1. **Missie A** – Een volledig CO₂-vrij elektriciteitssysteem in 2050
2. **Missie B+** – Een CO₂-vrije en toekomstbestendige gebouwde omgeving in 2050
3. **Missie C** – Een klimaatneutrale en circulaire industrie in 2050
4. **Missie D+** – Emissieloze mobiliteit voor mensen en goederen in 2050
5. **Missie E** – Een duurzame en klimaatbestendige land- en tuinbouw in 2050
6. **Missie F** – Duurzaam beheer van water en natuur
7. **Missie Kernenergie** – Brede inzet van kernenergie voor het energiesysteem van de toekomst²

¹ Integrale Kennis- en Innovatieagenda Klimaat en Energie 2024–2027, Rijksoverheid, maart 2024.

² Zie bijlage 2 van het IKIA-document, waarin de rol van kernenergie is opgenomen als aanvullend missiegebied.

Regionale betekenis

Voor elke missie worden binnen het ETH regionale kansen en vraagstukken opgehaald. Denk aan:

- de netcongestieproblematiek op bedrijventerreinen (Missie A),
- de warmtetransitie in woonwijken (Missie B+),
- de elektrificatie van productieprocessen in lokale industrieën (Missie C),
- de opkomst van emissievrije mobiliteitshubs (Missie D+),
- de overgang naar natuurinclusieve voedselproductie (Missie E),
- en het verbinden van energieopwekking met water- en natuurbeheer (Missie F).

Deze regionale inkleuring vindt plaats via werk- en themasessies, kringen, persona's en leeromgevingen. De TransitieRotonde fungeert hierbij als dynamisch ordeningsprincipe: waar vragen instromen, gedeeld eigenaarschap ontstaat, en passende routes ontstaan naar samenwerking, leren en implementatie.

Doorsnijdende thema's

De missies worden in dit kompas benaderd als onderling verbonden domeinen. Ze worden gedragen en versterkt door vier doorsnijdende thema's, afkomstig uit de IKIA:

- Human Capital – ontwikkeling van kennis, vaardigheden, rollen en lerende structuren
- Digitalisering – slimme inzet van data, systemen en technologische integratie
- Systeemintegratie³ – het verbinden van elektriciteit, warmte, mobiliteit, opslag en gedrag
- Maatschappelijk Verantwoord Innoveren (MVI) – sociale rechtvaardigheid, inclusie en betrokkenheid

Deze thema's worden binnen het ETH vertaald naar concrete leeromgevingen, kringen en programmatische activiteiten. Daarmee ontstaat een ecosysteem dat zowel technologisch als sociaal vernieuwt.

³ Systeemintegratie vraagt om samenwerking tussen diverse oplossingen en belanghebbenden. Een breed gedragen en duurzaam energiesysteem ontstaat door integratie van technologie, beleid, markt en maatschappij in samenhang https://youtu.be/Zwg0FkzFq70?si=f_VCYLJ9zM50-7la

Ruimtelijk-economische aanhaaklijnen

De energiemissies raken direct aan de ruimtelijk-economische koers van de regio. Denk aan:

- woningbouw en warmtenetten (B+),
- bedrijventerreinen en energie-infrastructuur (A, C),
- regionale voedseltransities (E),
- mobiliteitsopgaven en logistiek (D+),
- natuurontwikkeling en klimaatadaptatie (F).

Het ETH (en in potentie het bredere Transitiehuis) fungeert als katalysator om deze opgaven te verbinden via vraaggestuurde leer- en ontwikkeltrajecten en samenwerkingsvormen. Hierdoor ontstaat niet alleen een uitvoeringskracht voor de energietransitie, maar ook een toekomstbestendig ecosysteem voor brede welvaart in de regio.

Daarmee levert het EnergieTransitieHuis ook een concrete bijdrage aan de Human Capital Agenda Zuid-Holland 2025–2030. Binnen deze agenda neemt het ETH een voortrekkersrol op zich voor de Rijnstreekregio – een regio die in de HCA expliciet genoemd wordt als gebied met ontwikkelpotentieel buiten de grote stedelijke zones. Vanuit de praktijken van het ETH worden inzichten, leerervaringen en programma's gedeeld binnen het bredere HCA-netwerk van de provincie.

Gedrag en systeemverandering

Elke missie vraagt om gedragsverandering op individueel, organisatorisch en regionaal niveau. Het vermogen om te leren, mee te bewegen en gezamenlijk te handelen is minstens zo belangrijk als technologie. Daarom is Human Capital de verbindende laag onder alle missies.

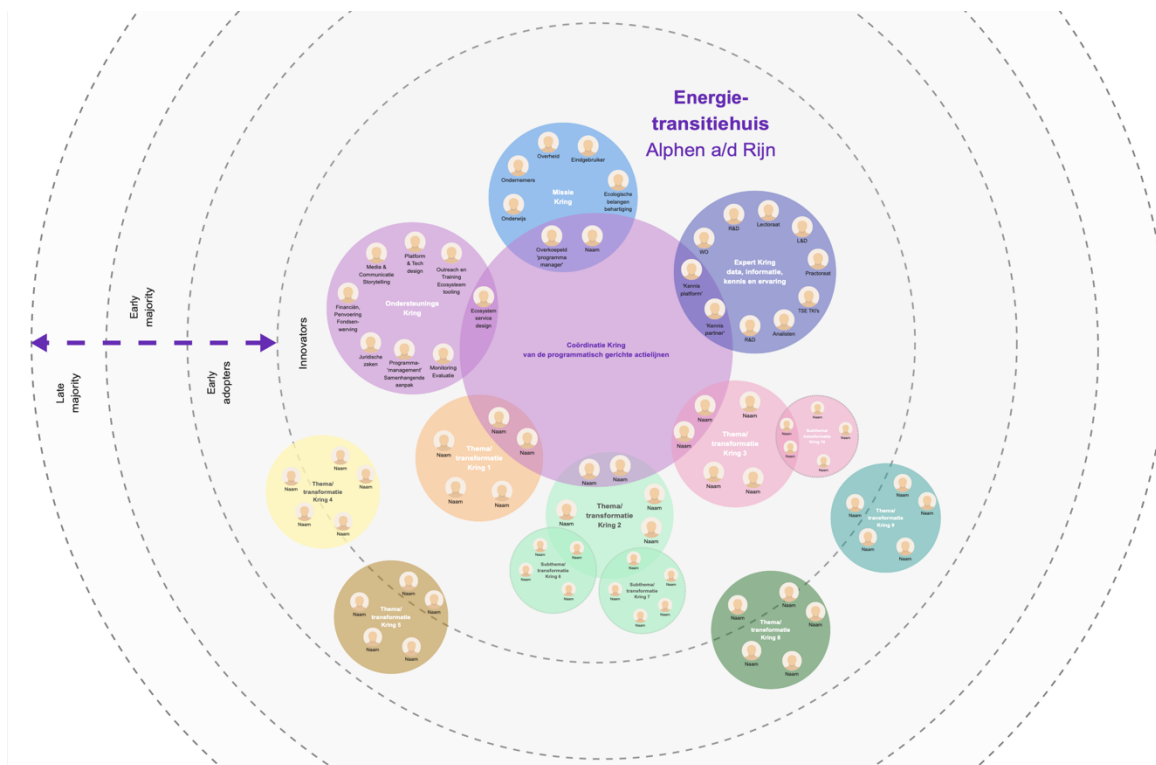
Hoofdstuk 2 – Sociocratische Structuur en Werkwijze

Samenwerken in een lerend ecosysteem

De energietransitie vraagt om structurele samenwerking tussen uiteenlopende partijen: bedrijven, onderwijsinstellingen, overheden, maatschappelijke initiatieven én burgers. Niet via eenmalige projecten of top-down aansturing, maar in een duurzaam, adaptief en verbonden ecosysteem.

Het EnergieTransitieHuis bouwt daarom aan een werkwijze die uitgaat van sociocratische kringen: autonome, onderling verbonden samenwerkingsverbanden waarin besluitvorming, eigenaarschap en ontwikkeling gedeeld worden. Iedere kring is verantwoordelijk voor een eigen thema, maar maakt actief verbinding met andere kringen om gezamenlijk impact te creëren.

Deze kringstructuur is geen blauwdruk maar een dynamisch organisatiemodel, dat meegroeit met wat de regio nodig heeft. Het combineert wendbaarheid met betrokkenheid, en eigenaarschap met collectieve richting.

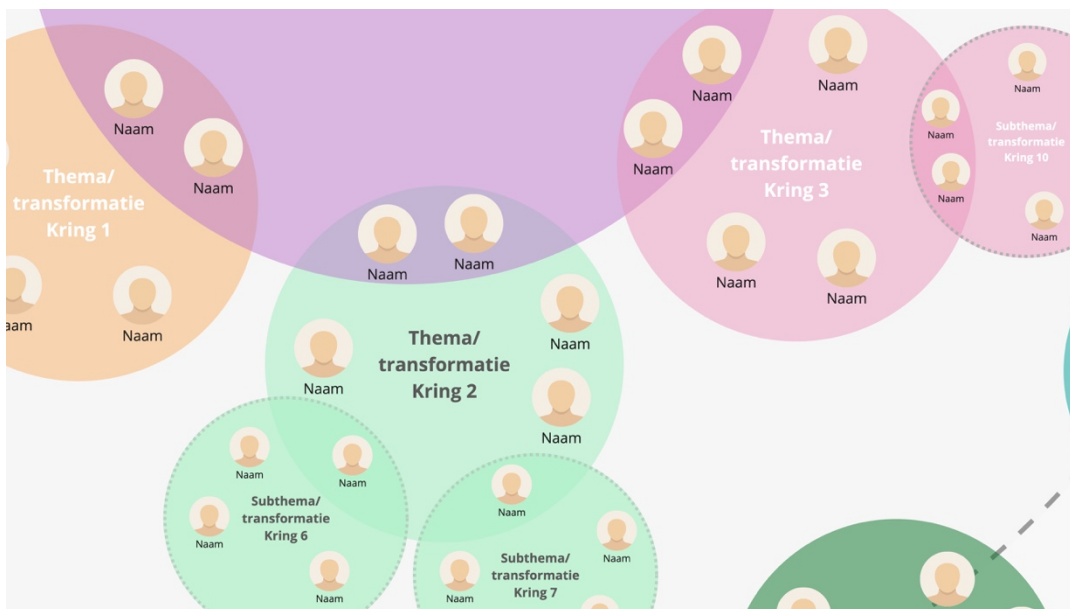


De bouwstenen van het sociocratisch model

Themakringen

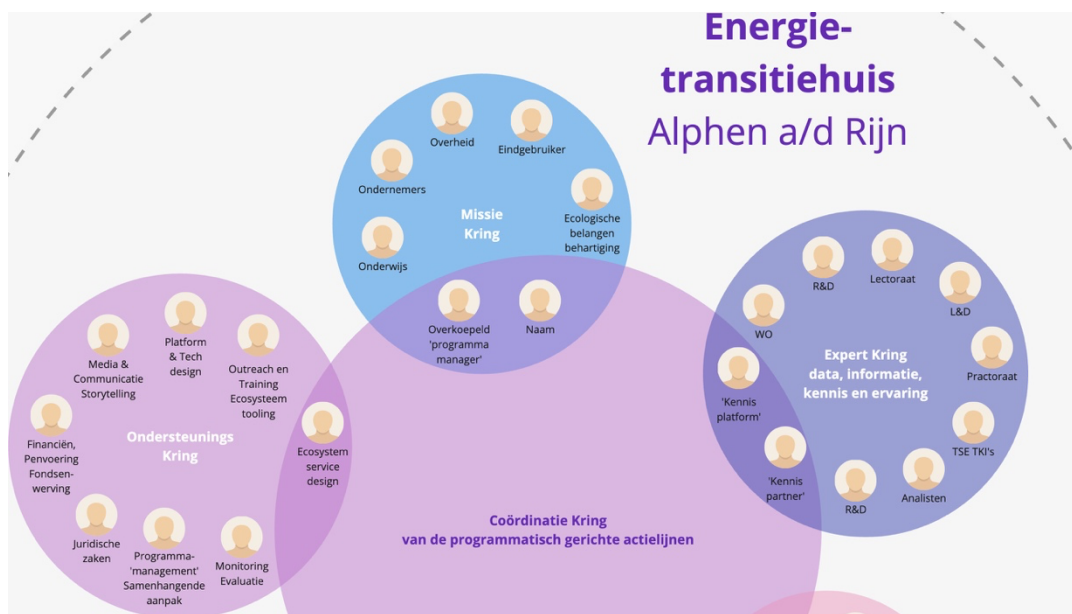
Rondom inhoudelijke thema's (zoals gebouwde omgeving, bedrijventerreinen, energiesystemen, circulariteit, mobiliteit, enz.) werken themakringen. Elke kring heeft een duidelijk domein, een eigen opdracht en mandaat, en bestaat uit vertegenwoordigers van verschillende organisaties en sectoren.

Sommige themakringen kunnen zich expliciet richten op onderzoek en innovatie. Deze kringen hebben als doel om nieuwe kennis te ontwikkelen, praktijkvragen te verkennen of innovatieve oplossingen te ontwerpen en testen. Daarmee dragen ze bij aan het lerend vermogen van het gehele ecosysteem en kunnen zij uitgroeien tot motoren van vernieuwing.



Subkringen

Binnen themakringen kunnen waar nodig subkringen ontstaan. Dit zijn tijdelijke of structurele groepen die werken aan een afgebakend deelthema, project of taak binnen het mandaat van de kring. Denk aan een subkring voor het ontwikkelen van een leeromgeving, het uitvoeren van praktijkonderzoek, of het organiseren van een thematisch evenement. Subkringen vergroten de wendbaarheid en uitvoeringskracht van het ecosysteem, zonder afbreuk te doen aan het strategisch overzicht. Ze zorgen voor verdieping, betrokkenheid en snelheid – en vormen tegelijk een belangrijke leeromgeving voor nieuwe deelnemers.



Ondersteuningskring (programmeerteam)

Deze kring ondersteunt, verbindt en faciliteert. Zij helpt (sub)thematikringen in hun werking, zorgt voor ritme, communicatie en branding, feedback, penvoering en infrastructuur. Deze kring zorgt ook voor coördinatie op het niveau van leertrajecten, tooling, monitoring en kennisdeling.

Expertkring (inhoudelijke ondersteuning en kwaliteitsbewaking)

Deze kring bestaat uit (een netwerk van) lectoraten, practoraten, experts, trainers, ontwerpers, onderzoekers en data-analisten. De expertkring voedt en versterkt de themakringen met kennis, methoden, tools, ervaring en evidence. Ze ondersteunt de kwaliteit van het leer- en innovatieproces, ontwikkelt nieuwe werkwijzen en bewaakt de inhoudelijke samenhang over de themagebieden heen.

Missiekring (strategisch kompas)

Hier vindt reflectie plaats op de gezamenlijke missie, waarden en lange termijn. Deze kring bewaakt samenhang tussen programmalijnen en maatschappelijke ontwikkelingen, monitort impact en nodigt externe perspectieven uit.

Gelijkwaardigheid en verbonden besluitvorming

Sociocratie betekent niet ‘ieder gelijk’, maar ieder evenwaardig. Iedereen heeft invloed op besluiten die hen raken.

Daarom werken we met:

- **Consent-besluitvorming:** besluiten worden genomen wanneer er geen zwaarwegende bezwaren zijn. Niet omdat iedereen het 100% eens is, maar omdat het voorstel “goed genoeg is en veilig genoeg om te proberen.”
- **Dubbele koppeling tussen kringen:** elke kring is verbonden met een bovenliggende kring via twee personen: één functioneel verantwoordelijke en één gekozen vertegenwoordiger. Dit zorgt voor een continue informatie- en terugkoppelstroom tussen uitvoering en strategie.
- **Open rolvierkiezingen:** rollen zoals gespreksleider, notulist of afgevaardigde worden gekozen op basis van kwaliteiten, niet op basis van positie of status. Dat versterkt vertrouwen, eigenaarschap en rolbewustzijn.

Deze werkwijze vergroot de transparantie, stimuleert actief luisteren en maakt ruimte voor verschillen zonder polarisatie.

Kringen als lerende en handelende eenheden

Elke kring fungeert als een zelforganiserende leer- en innovatieruimte, waarin partners samenwerken aan:

- het ophalen en verdiepen van vraagstukken;
- het bouwen van praktijkgerichte omgevingen *waar samen gewerkt, geïnnoveerd en geleerd wordt (bijv. SkillsLabs, FieldLabs en LivingLabs – zie uitleg hoofdstuk 4);*
- het verbinden van onderzoek, praktijk en scholing;
- het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, werkwijzen en inzichten.

Doordat elke kring binnen een helder mandaat functioneert, ontstaat ruimte om zelfstandig te handelen én samen te leren. Kringen kunnen tijdelijk of structureel zijn, groeien of afsplitsen, maar blijven altijd verbonden aan het grotere ecosysteem.

Sommige themakringen én subkringen kunnen uitgroeien tot plekken (tijdelijk of permanent) van experimentele kennisontwikkeling. Daar worden nieuwe ideeën en prototypes getest, data verzameld, praktijken gedocumenteerd en lessen teruggegeven aan andere delen van het netwerk – in nauwe samenwerking met de expertkring.

Hoe mensen leren en samenwerken: in vakmanschap én verbinding

In het EnergieTransitieHuis leren en werken mensen op verschillende manieren. Sommige mensen zijn vooral goed in één vakgebied. Zij bouwen aan hun vakmanschap en verdiepen zich graag. Anderen combineren verschillende soorten kennis en ervaringen: zij leggen verbanden, overzien het grotere geheel of bouwen bruggen tussen sectoren.

Beide typen zijn waardevol. Je hebt mensen nodig die ergens écht goed in zijn, én mensen die kunnen verbinden en schakelen tussen thema's. Daarom bieden we in het ETH ruimte aan beide manieren van leren en ontwikkelen.

Ook samenwerken gebeurt op meerdere manieren. Soms werk je met anderen aan een maatschappelijk thema dat je belangrijk vindt – zoals duurzame energie in de wijk, of de toekomst van jongeren in techniek. Dan vorm je met elkaar een themagroep.

Andere keren zoek je juist collega's op met hetzelfde beroep of specialisme, zodat je kunt leren van elkaar en samen sterker wordt in je vak of expertise.

Door ruimte te maken voor deze verschillende leer- en werkvormen ontstaat een levend netwerk van mensen: sommigen verdiepen zich in hun vak, anderen verbinden thema's of werelden. Sommigen zoeken een gedeeld doel, anderen een gedeeld vak. In de taal van leren en innoveren noemen we dit ook wel: T-profielen⁴, M-profielen⁵, Tribes⁶ en Guilds⁷.

Human Capital en schaalbaarheid in actie

Deze dynamische structuur is méér dan een werkvorm – het is een genetwerkte leeromgeving. Mensen leren in dit systeem niet alleen over techniek, technologie, arbeidsbesparing, productiviteit of

⁴ **T-profielen:** Professionals die ergens in gespecialiseerd zijn, maar ook goed kunnen samenwerken met anderen uit andere vakgebieden. Fokkinga, B., & van de Vrande, V. (2022). T-shaped professionals in innovation: Investigating the relationship between breadth of knowledge and innovation performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100215>

⁵ **M-profielen:** Mensen met meerdere expertises die kunnen schakelen tussen thema's en systemen. Youvan, D. (2024). Polymaths and experts: Balancing breadth and depth in the pursuit of innovation. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17542.34884>

⁶ **Tribes:** Themagroepen van mensen die samenwerken aan een gezamenlijk doel of maatschappelijk vraagstuk. Gibbs, J. (2006). Reaching all by creating Tribes learning communities. CenterSource Systems.

⁷ **Guilds:** Netwerken van vakgenoten die samen hun vakkennis verdiepen en delen. Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press

duurzaamheid, maar ook over samenwerken, besluitvorming, reflectie, verantwoordelijkheid nemen en omgaan met verschil.

Door samen te werken in sociocratische kringen:

- ontstaat eigenaarschap over leren, veranderen en innoveren;
- groeit het vertrouwen en vakmanschap van deelnemers;
- wordt Human Capital versterkt op alle niveaus: individueel, institutioneel en regionaal.

Een bijkomend voordeel is de dynamische schaalbaarheid van deze aanpak. Omdat elke kring werkt binnen een helder domein en mandaat, kunnen er eenvoudig nieuwe kringen of subkringen ontstaan – zonder dat er complexe reorganisaties nodig zijn. Dat maakt het model bij uitstek geschikt voor groeiende, lerende netwerken zoals het EnergieTransitieHuis. En juist omdat het model schaalbaar, modulair en vraaggestuurd is ingericht, biedt het ook ruimte voor andere transitievraagstukken om aan te haken – denk aan mobiliteit, circulaire bouw, klimaatadaptatie, regionale voedseltransities of digitalisering. Elk van deze thema's kan worden verbonden via een nieuwe themakring of subkring, zolang ze geworteld zijn in gedeelde vraagstukken en gedragen samenwerking. Zo wordt het EnergieTransitieHuis niet alleen een motor voor de energietransitie, maar ook een uitnodigende structuur voor het bredere Transitiehuis Groene Hart.

Zeker bij complexe transitieopgaven zoals de energietransitie, waarin een hele regionale gemeenschap mee moet kunnen bewegen, is het cruciaal om een schaalbaar governance- en communitymodel te hanteren. Het sociocratisch kringenmodel maakt dat mogelijk – op een manier die gedeeld eigenaarschap, inclusie en zelfregulering versterkt.

Zo wordt het EnergieTransitieHuis stap voor stap een schaalbaar, wendbaar en toekomstgericht ecosysteem waarin de regio leert zichzelf te ontwikkelen.

Inclusief organiseren is leren in netwerken

In transities verandert niet alleen wat we doen, maar ook hoe we samen werken. Sociocratisch samenwerken nodigt uit tot leren, luisteren en betekenisvolle besluitvorming. Dit vraagt van mensen – en systemen – dat ze ruimte maken voor gedeeld eigenaarschap, ritme en reflectie. De TransitieRonde helpt daarbij als gezamenlijk oriëntatiepunt om de juiste afslag te nemen.

Hoofdstuk 3 – Doelgroepdifferentiatie en Persona's

Van vraag naar mens, van systeem naar betekenis

De aanpak binnen het EnergieTransitieHuis is proactief vraaggestuurd. We starten niet bij de oplossing, maar bij de vraag. Of beter gezegd: bij de samen gedeelde verwondering en urgentie die in de regio leeft. Via vraagarticulatie verkennen we met elkaar vragen als:

“Hoe kunnen we ervoor zorgen dat jongeren uit de regio instromen in technische beroepen of beroepen die positief bijdragen aan de energietransitie?”

“Hoe zorgen we dat inwoners zeggenschap en vertrouwen voelen bij de warmtetransitie in hun wijk?”

“Hoe kunnen we als ondernemers in de regio makkelijker aansluiting vinden bij kennisontwikkeling, nieuwe talenten en innovaties?”

Dat vraagt om meer dan technische analyses. Het vraagt om een open houding, doorvragen, verdiepen, verbinden met wie geraakt wordt. Want alleen als we begrijpen voor wie we doen wat we doen, kunnen we komen tot oplossingen die werken.

Daarom bouwen we in het ETH voort op principes uit **design thinking**, **lean** en **agile** samenwerken. Dit betekent dat,

- we starten bij de context en de mensen (empathie);
- kiezen en formuleren de juiste probleem- en vraagstelling (definitie);
- en werken daarna iteratief aan oplossingen, interventies en leeromgevingen die passen bij de realiteit van mensen, sectoren en gemeenschappen.

Vraaggestuurde aanpak in drie fasen

De aanpak in het EnergieTransitieHuis bestaat daarom steeds uit drie samenhangende stappen:

1. **Vraagarticulatie** – Wat is het vraagstuk, knelpunt of de kans? Wat leeft er? Welke ‘Hoe kunnen we...’-vraag willen we onderzoeken?
2. **Doelgroepdifferentiatie** – Voor wie doen we dit? Wat kenmerkt deze mensen, wat hebben ze nodig, wat motiveert of belemmert hen?
3. **Aanboddifferentiatie** – Hoe kunnen we dan iets ontwikkelen dat werkt voor deze mensen, op deze plek, in deze tijd?

Pas als deze drie lagen met elkaar verbonden zijn, kunnen we betekenisvolle leer- en innovatieprocessen starten. Die processen mogen tijdelijk of structureel zijn, klein of schaalbaar, simpel of complex – maar ze zijn altijd ingebed in de leefwereld van echte mensen.

Daarom vormt het ETH PersonaKompas in dit hoofdstuk een cruciaal hulpmiddel. Want zodra we scherp hebben voor wie we werken, verandert ook hoe we werken, en wat we ontwikkelen.

Werken met verschillen in een lerende gemeenschap

De energietransitie raakt iedereen, maar niet iedereen beweegt zich op dezelfde manier, in hetzelfde tempo of met dezelfde motivatie richting verandering. In een ecosysteem dat inzet op samenwerking, leren en innoveren, is het cruciaal om die diversiteit te herkennen én erop in te spelen.

Binnen het EnergieTransitieHuis nemen we doelgroepdifferentiatie daarom serieus. Niet om mensen in hokjes te plaatsen, maar om op een betekenisvolle manier aansluiting te vinden bij hun leerweg, leefwereld en bijdragevermogen. Dat is essentieel om eigenaarschap, betrokkenheid en effectiviteit te versterken — en het netwerk echt wendbaar te maken.

Het ETH PersonaKompas

Het ETH PersonaKompas vormt niet alleen een hulpmiddel voor het verhelderen van leerbehoeften en het ontwikkelen van programma's, maar speelt ook een essentiële rol in de werking van de TransitieRotonde. Het helpt om bij binnenkomende vragen de juiste doelgroep te herkennen, passende routes te bepalen en maatwerk mogelijk te maken binnen een dynamisch ecosysteem.

Om deze diversiteit tastbaar en werkbaar te maken, is speciaal voor het EnergieTransitieHuis een ETH PersonaKompas ontwikkeld. Dit instrument helpt om profielen op te stellen van mensen in de regio – jong en oud, inwoner of professional, student of ondernemer – die met verschillende verwachtingen, rollen en behoeften deelnemen aan de energietransitie.

Het kompas maakt zichtbaar hoe iemand leert, handelt, denkt, voelt, en welke plek die persoon inneemt in het bredere ecosysteem. Daarmee is het niet alleen een communicatie- of ontwerpinstrument, maar vooral een middel om betere vraagarticulatie, samenwerking en programmering mogelijk te maken.

Foto of schets van persona

Waarom werken we met deze persona?

Wat willen we met deze persona beter begrijpen, doorvoelen of oplossen?

Wie is deze persona?

Naam, leeftijdsfase, archetype, kenmerken, gezinssituatie, interesses...

Wat doet deze persona dagelijks?

School, werk, wijk, thuis, zorg, rol...

Plek in het grotere geheel

Hoe afhankelijk, invloedrijk of uitgesloten is deze persona? En hoe beweegt hij/zij tussen mensen, groepen of sectoren?

Binnen- en buitenwereld van de persona

Wat leeft in en rondom deze persona? Noteer per veld één of twee korte uitspraken of observaties.

Zegt

Wat zegt deze persona; en wat wordt er over hem/haar gezegd?

Denkt

Wat denkt deze persona; en wat denken anderen dat hij/zij denkt?

Voelt

Wat voelt deze persona; en wat lezen anderen in zijn/haar emoties?

Doet

Wat doet deze persona; en hoe zien anderen dat gedrag?

Ziet

Wat ziet deze persona om zich heen; en hoe wordt hij/zij bekeken?

Hoort

Wat hoort deze persona; en wat hoort men over hem/haar?

Drijfveren

Wat motiveert deze persona?

Autonomie

wil zelf keuzes maken

Competentie

wil zich vaardig voelen

Verbondenheid

wil er toe doen voor anderen

Controle

wil grip en overzicht houden

Zingeving

wil bijdragen aan iets groters

Innerlijk kompas

Onderliggende vermogens

Zijn

zelfbewustzijn en innerlijke rust

Denken

kritisch denken, perspectief nemen

Verbinden

empathie, compassie, verbondenheid

Samenwerken

co-creatie, gedeeld leiderschap

Handelen

moed, integriteit, doelgericht handelen

Pijnpunten

Frustraties

Knelpunten

Ongemak

Negatieve emoties

Welke frustraties, barrières of negatieve ervaringen beleeft deze persona in het dagelijks leven of zijn/haar rol in het ecosysteem?

Profijt

Behoeften

Noden

Wensen

Ontwikkelkansen

Wat levert verandering deze persona op? Wat heeft hij/zij nodig om te groeien, of betekenisvol te kunnen bijdragen?

Figuur 1- PersonaKompas ETH v1.0

Het ETH PersonaKompas⁸ maakt zichtbaar hoe dit soort persona's zich verhouden tot thema's, leerroutes, missies én kringen. Het helpt ook om bewust keuzes te maken in wie we betrekken en hoe we leren faciliteren. Voorbeelden van meerdere conceptpersona's zijn opgenomen in de bijlagen.

Werken met adoptiefasen en leerbehoeften

Naast deze persona's houden we binnen het EnergieTransitieHuis ook rekening met hoe mensen zich tot verandering verhouden. Niet iedereen staat even open voor vernieuwing – en dat is geen probleem, zolang we daar in het ontwerp van leeromgevingen en innovatieprocessen bewust mee omgaan.

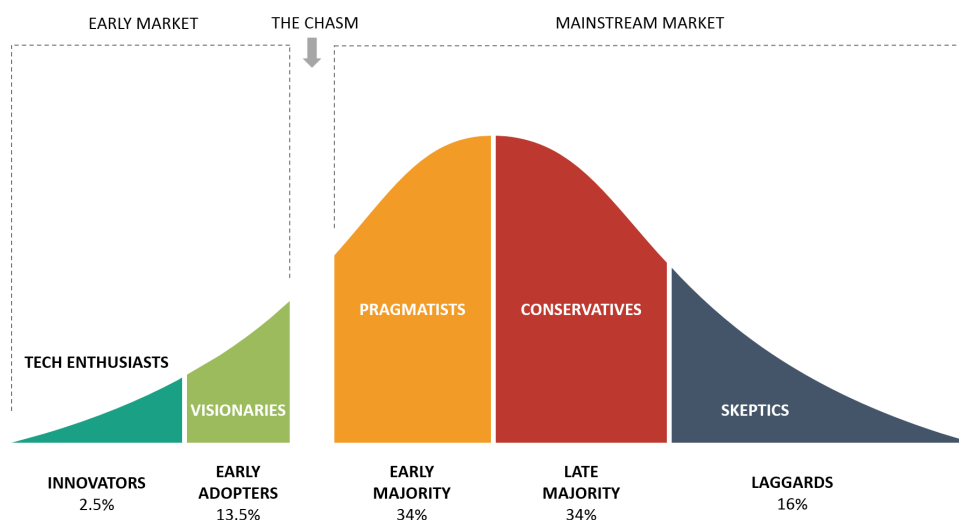
⁸ Het ETH PersonaKompas laat zien hoe mensen in verschillende levensfasen, rollen en contexten deelnemen aan de energietransitie. Het helpt ons te begrijpen voor wie we iets ontwikkelen – en hoe we daarop kunnen inspelen.

19

ENERGIE
TRANSITIEHUIS
Alphen aan den Rijn

Daarom werken we met de indeling uit de **diffusietheorie van innovatie**⁹ (E.M. Rogers), die een onderscheid maakt in de manier waarop mensen in beweging komen:

- **Innovators** – pioniers die graag experimenteren en risico's durven nemen. Zij zijn vaak de eersten die een nieuw idee omarmen en kunnen inspireren door hun lef en nieuwsgierigheid.
- **Early adopters** – mensen die snel aanhaken als het perspectief klopt en het idee aansluit bij hun waarden of visie. Ze zijn vaak invloedrijke voorlopers in hun omgeving.
- **Early majority** – mensen die openstaan voor verandering, maar eerst bewijs en draagvlak willen zien. Zij willen weten dat iets werkt en past binnen hun situatie.
- **Late majority** – mensen die liever afwachten, sceptischer zijn en pas aansluiten als een verandering de norm wordt.
- **Laggards** – mensen die veel tijd nodig hebben, of pas in beweging komen als de omstandigheden hen daartoe dwingen.



Figuur 2 - Diffusietheorie van innovatie en adoptie

Deze indeling helpt ons om programmatisch te differentiëren:

- Welke aanpak past bij wie?
- In welk tempo moet iets aangeboden worden?

⁹ Innovatie kent geen universeel tempo. Het diffusiemodel van Rogers laat zien dat verschillende mensen in verschillende fasen aanhaken. Dit model helpt ons om leer- en ontwikkeltrajecten af te stemmen op wie waar staat in zijn of haar veranderproces.

- En welk soort begeleiding of communicatie is nodig voor wie?

We combineren dit inzicht met het ETH PersonaKompas. Zo kunnen we bijvoorbeeld voor een ‘Jonge Vakstarter’ met een profiel als early adopter direct praktijkgericht leren aanbieden, terwijl een senior beleidsmaker die zich terughoudend opstelt eerst meegenomen wordt in dialoog of ervaringsuitwisseling.

Cruciaal is dat alle groepen worden erkend en uitgenodigd, maar elk op hun eigen manier. Innovators wil je ruimte geven om te experimenteren; de meerderheid wil je meenemen in wat werkt en veilig voelt; en achterblijvers wil je de mogelijkheid geven om aan te haken zonder oordeel of druk.

In die zin maakt dit denken over adoptiefasen deel uit van het bredere streven naar een inclusieve, rechtvaardige en wendbare leer- en ontwikkelomgeving, waarin niemand uitgesloten wordt en ieder op eigen tempo kan instappen.

Hoe motivatie groeit: van nieuwsgierigheid naar eigenaarschap

Mensen komen op verschillende momenten en manieren in beweging – zoals we ook zien bij de adoptietypen. Maar minstens zo belangrijk is het begrijpen hoe motivatie ontstaat en zich ontwikkelt. Vaak begint het met nieuwsgierigheid: een prikkelende vraag, een toevallige ontmoeting of een urgentie die binnenkomt. Toch groeit motivatie pas echt wanneer mensen de ruimte krijgen om zelf keuzes te maken, te oefenen, fouten te mogen maken en daarin ook successen te ervaren.

Betrokkenheid ontstaat wanneer mensen zichzelf leren kennen in relatie tot anderen, en open kunnen reflecteren op hun eigen leerproces¹⁰. Daarnaast is het van belang dat kennis niet alleen wordt overgedragen, maar ook gedeeld, toegepast en samen verder ontwikkeld¹¹. In die wisselwerking ontstaat eigenaarschap. Mensen voelen zich gemotiveerd als ze merken dat ze ertoe doen, invloed hebben op wat ze doen, en zich samen met anderen kunnen ontwikkelen¹².

Samengevat: **duurzame motivatie ontstaat daar waar mensen betekenis vinden, handelingsruimte ervaren en zich verbonden weten met anderen in hun ontwikkeling.**

Leren in transities is daarbij meer dan het overdragen van kennis. Het is een proces van bewegen tussen weten, niet-weten, samen-weten en durven doen. Vanuit deze gedachte ontwerpen we leerroutes die inspelen op verschillende leerfasen:

¹⁰ Luft, J., & Ingham, H. (1955). *The Johari window: a graphic model of awareness in interpersonal relations*.

¹¹ Chetty, L., & Mearns, M. (2012). *Using communities of practice towards the next level of knowledge-management maturity*. SA Journal of Information Management, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajim.v14i1.503>

¹² Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. American Psychologist, 55(1), 68–78

- **Van nieuwsgierigheid naar motivatie:** aansluiten op wat mensen raakt;
- **Van informatie naar begrip:** ruimte geven voor duiding en toepassing;
- **Van oefenen naar eigenaarschap:** veilige zones creëren om te leren en te experimenteren;
- **Van meedoen naar medevormgeven:** uitnodigen tot reflectie en besluitvorming.

Door deze ontwikkelpaden zichtbaar en tastbaar te maken, bouwen we aan een leeromgeving waarin mensen in hun eigen tempo en context kunnen leren, bijdragen en groeien.

De Energieke Rotonde: van vraag naar beweging

In de gesprekken met initiatiefnemers en partners van het EnergieTransitieHuis is de metafoor van de **‘Energieke Rotonde’** ontstaan. Een krachtige verbeelding van hoe het ETH wil functioneren: als een plek waar iedereen – ongeacht achtergrond, fase of functie – kan instappen, oriënteren en in beweging komen.

Iedereen komt de rotonde op met een eigen vraag, behoefte of nieuwsgierigheid. Soms nog vaag, soms al concreet. Via het ETH wordt ondersteuning geboden om die vraag te verhelderen (vraagarticulatie), te begrijpen voor wie die relevant is (doelgroepdifferentiatie) en samen te verkennen wat werkt (aanboddifferentiatie).

Vanuit de rotonde kan iedereen vervolgens op eigen tempo een passende afslag nemen:

- richting een leeromgeving,
- een themakring,
- een praktijkexperiment,
- of een plek waar nog even verder onderzocht moet worden wat nodig is.

Deze verschillende keuzes vormen de afslagmomenten op de Energieke Rotonde: oriëntatie, leren, samenwerken, versnellen of tijdelijk stilstaan. Ze maken het mogelijk om doelgericht én flexibel te bewegen binnen het leer- en innovatiesysteem.

De Energieke Rotonde is geen keuzemenu, maar een lerende infrastructuur:

- met toegankelijke opgangen,
- goede bewegwijzering,
- veilige begeleiding,
- én de mogelijkheid om opnieuw in te voegen, van richting te veranderen of tijdelijk stil te staan.

Programmeren binnen het EnergieTransitieHuis is cyclisch van aard. Innovatie- en leerprocessen verlopen niet lineair. Ideeën worden getoetst, bijgesteld, opnieuw verbonden met de praktijk, of krijgen een ander ritme. Door iteratief te werken – via verkennen, experimenteren, reflecteren en opnieuw ontwerpen – ontstaat er ruimte om flexibel in te spelen op veranderende vragen en contexten.

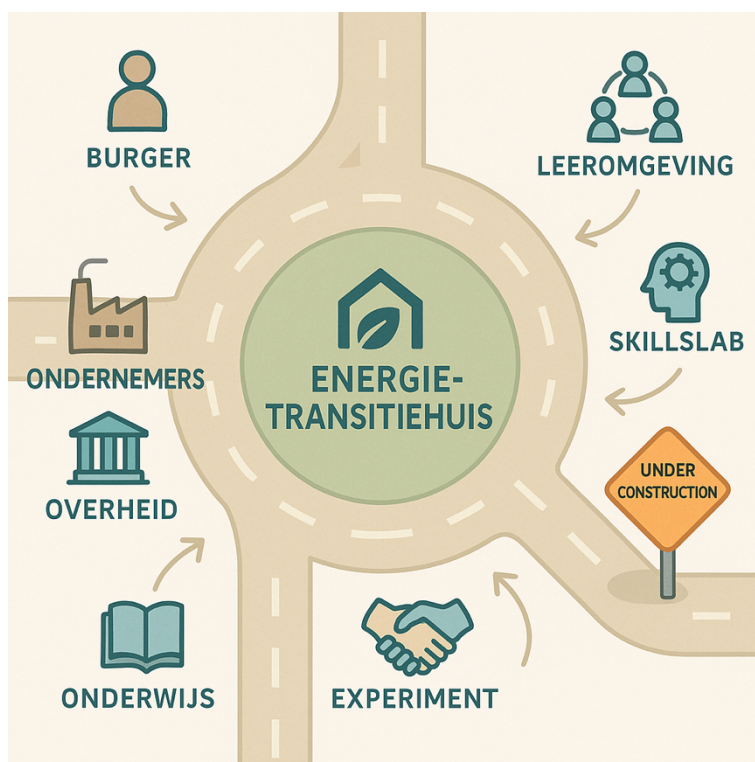
De rotonde biedt ruimte voor:

- oriëntatie – wat past bij mij of ons?

- vertraging – even geen haast, wel bewust kiezen
- doorstroom – richting actie, samenwerking en realisatie

Vertragingsruimte is een essentieel onderdeel van het leerontwerp. Soms is het nodig om even stil te staan, niet om te stoppen, maar om beter te voelen wat er nodig is. In deze tussenruimte ontstaat de tijd om te reflecteren, betekenis te geven en opnieuw richting te kiezen. Zo wordt vertraging een krachtige motor voor duurzame beweging.

Het EnergieTransitieHuis fungeert hierin als **rotondebeheerder**: het zorgt voor overzicht, verbinding, doorgeleiding en begeleiding. Niet om te sturen, maar om beweging mogelijk te maken.



Vanuit het **multi-level perspectief** waarop het ETH werkt (individu – organisatie – ecosysteem) ontstaan er verschillende routes:

- Soms kan worden aangesloten op een **bestaand aanbod** dat al aansluit bij een probleem/vraagstuk of kans (*problem-solution fit*).
- Soms is er nog géén passend aanbod, en moet er een nieuwe weg ontworpen worden – een innovatieve leeromgeving, werkwijze of samenwerking die wél aansluit op wat mensen, organisaties en de regio nodig hebben.

De Energieke Rotonde¹³ maakt dus zowel bestaande als nieuwe bewegingen mogelijk. Zo verbindt deze metafoor het denken over persona's, vraaggestuurd werken, multi-level systeemverandering en programmatisch ontwerpen – op een manier die herkenbaar, mensgericht en beweeglijk is. Daarmee legt de Energieke Rotonde ook de basis voor de verdere ontwikkeling naar de bredere Transitierotonde zoals die aan kan sluiten bij *Ruimtelijk-economische koers van Alphen aan de Rijn “kwaliteit in groen en groei”* in het Transitiehuis Groene Hart: een infrastructuur die meerdere transitieopgaven verbindt en faciliteert op een vergelijkbare, inclusieve en dynamische wijze.

Veranderen is menselijk werk

Transities zijn pas duurzaam als ze aansluiten bij wie mensen zijn, waar ze staan en wat hen drijft. Door doelgroepgericht te werken, ruimte te maken voor verschil, en patronen van leren en veranderen te herkennen, maken we systeemverandering mogelijk vanuit menselijke kracht.

Van leren naar doen: hoe we eigenaarschap faciliteren

Leren is pas betekenisvol als het leidt tot beweging. Door scherp te zijn op leerbehoeften, persona's en motivatie, bouwen we routes waarin mensen – en organisaties – in actie kunnen komen. De Energieke Rotonde, het PersonaKompas en het denken in adoptietypen helpen ons om die routes slim, uitnodigend en effectief vorm te geven.

In de volgende paragraaf gaan we in op hoe we dit in praktijk brengen: hoe verbinden we vragen aan programmering, maken we ruimte voor skillslabs en experimenten, en zorgen we voor een programmatische aanpak die uitnodigt tot eigenaarschap én verandering?

Hulpmiddel bij vraagarticulatie: het Mini-Pitch Formulier

Elke beweging binnen het EnergieTransitieHuis begint met een prikkel: een kans die gezien wordt, een uitdaging die gevoeld wordt, of een idee dat gedeeld wil worden. Deze prikkel ontstaat vaak bij één persoon, een team of een lokaal initiatief, en vormt het beginpunt van de vraagarticulatie – het proces waarin we samen verkennen: “Wat leeft er echt? Wat willen we samen begrijpen, versterken of veranderen?”

Om mensen te ondersteunen bij deze eerste stap, is een laagdrempelig en activerend hulpmiddel ontwikkeld: het Mini-Pitch Formulier. Dit formulier is bedoeld voor iedereen die een bijdrage wil leveren

¹³ De Energieke Rotonde is een metafoor én werkstructuur. Mensen of organisatie komen binnen met een vraag en kunnen – ondersteund door het EnergieTransitieHuis – op hun eigen tempo en vanuit hun eigen motivatie doorstromen naar een passend aanbod. Dat aanbod kan al bestaan, of samen worden ontwikkeld.

aan de energietransitie of bredere maatschappelijke transitie in de regio, maar nog zoekt naar de juiste woorden, ingang of partners. Het helpt initiatiefnemers – individuen, teams of organisaties – om hun idee of initiatief kort en krachtig te verwoorden, en alvast na te denken over de waarde ervan voor de regio. Daarnaast is dit formulier bedoeld als startpunt voor de ondersteuningskring (programmeerteam) om overzicht te houden en samenhang te brengen in het aanbod dat we als EnergieTransitieHuis met elkaar organiseren en faciliteren.

Wat doet het Mini-Pitch Formulier?

- Het helpt mensen hun initiatief te structureren vanuit kansen en motieven, niet vanuit problemen.
- Het maakt zichtbaar waar het initiatief mogelijk aansluit bij de bredere regionale opgaven en de zeven energietransitiemissies.
- Het nodigt uit om een eerste inschatting te maken van de koppeling met de zes programmatische actielijnen in dit Kompas – zoals leven lang ontwikkelen, inclusief werkgeverschap, of vraaggestuurd programmeren.
- Het laat ruimte voor onzekerheid: ook als de richting nog niet helder is, kan het formulier ingevuld worden. Het is géén subsidieaanvraag, maar een uitnodiging tot dialoog en samenwerking.
- Het biedt de mogelijkheid aan om concreet aan te geven wat er nodig is om verder te komen – of dat nu mensen, middelen, partners, tijd of begeleiding is.

Het Mini-Pitch Formulier dient als ingang naar samenwerking in het EnergieTransitieHuis.

Hoe werkt het?

Na het invullen van het formulier wordt het initiatief opgepakt door de Ondersteuningskring van het EnergieTransitieHuis. Deze kring helpt om het idee verder te verhelderen en waar nodig te koppelen aan:

- relevante thematische kringen, of het helpen opzetten van een nieuwe kring;
- passende leeromgevingen (SkillsLab, FieldLab, LivingLab);
- betrokken personen of persona's (via het ETH PersonaKompas);
- of aan bredere transitieprogramma's in de regio (via de TransitieRonde).

Zo wordt elk initiatief een kans om in gezamenlijkheid te bouwen aan duurzame verandering – bottom-up, betekenisvol en passend bij de realiteit en actualiteit van mensen en organisaties.

Het initiatief-formulier bestaat uit de volgende elementen:

 Mini-Pitch Formulier voor het EnergieTransitieHuis		Contactgegevens initiatiefnemer(s)	
Gebruik dit formulier om een idee, initiatief of kans te delen die je wilt verkennen, verdiepen, of realiseren binnen het EnergieTransitieHuis. Je hoeft nog niet alles helder te hebben - dit formulier helpt je de eerste te zetten. Stuur het in naar: Erwin Niedevel, Programmamanager EnergieTransitieHuis ehwniedevel@leadglobal.eu Vragen? +31 6 14 34 20 78		Contactpersoon: _____ Mede namens: _____ Telefoonnummer: _____ E-mailadres: _____ Na invulling kun je het formulier digitaal of in een gesprek bespreken via de Ondersteuningskring van het EnergieTransitieHuis.	
1. Titel van jouw/jullie initiatief of idee Geef een korte, herkenbare én inspirerende titel die de kern raakt.		6. Welke bijdrage levert jouw idee aan de regio en haar missies? Draagt jouw idee bij aan een van de regionale uitdagingen of klimaat en energiemissies? Zo ja: welke en hoe?	
2. Welke kans of uitdaging zie je? Wat valt je op in jouw omgeving, werk of netwerk? Welke kans, behoefte of uitdaging wil je onder de aandacht brengen?		7. Welke mogelijke aansluiting zie je op één of meer actielijnen in het Kompas? Als je het al weet, kun je hier benoemen bij welke actielijn(en) jouw initiatief mogelijk past.	
3. Waarom is dit waardevol voor de regio? Wat maakt dit belangrijk? Wat zou er verbeteren of ontstaan als we hier samen op inzetten?		8. Waarmee zou jij je initiatief willen starten op de TransitieRotonde? Waar zie jij de eerste stap? Wat past nu het best: verkennen, leren, experimenteren, samenwerken, of al implementeren?	
4. Wat is je idee of aanpak tot nu toe? Beschrijf kort wat je voor je ziet. Wat wil je doen, organiseren of onderzoeken? Wat gebeurt er al, en wat is nieuw?		9. Wat motiveert jou of jullie om hiermee aan de slag te gaan? Wat drijft je? Waarom wil je dit oppakken – voor jezelf, je team/organisatie en/of de samenleving?	
5. Wat of wie heb je nodig om verder te komen? Waar ben je naar op zoek? Denk aan partners, kennis, ondersteuning, tijd, ruimte, financiering, of iets anders.		10. Wat wil je bespreken met iemand van het EnergieTransitieHuis? Waar ben je naar op zoek? Denk aan partners, kennis, ondersteuning, tijd, ruimte, co-financiering, of iets anders.	

Gebruik het formulier om een idee, initiatief of kans te delen die je wilt verkennen, verdiepen of realiseren binnen het EnergieTransitieHuis of het bredere Transitiehuis. Je hoeft nog niet alles helder te hebben – het formulier helpt je de eerste stap te zetten.

Hoofdstuk 4 – Programmatische Aanpak

Van missie naar beweging: programmatisch werken aan transities

De energietransitie – en de bredere maatschappelijke transitie waar deze mee verbonden is – vragen om een programmatische aanpak die ruimte biedt voor regionale vertaalslagen, menselijke leerroutes en praktische innovatie. In het EnergieTransitieHuis werken we daarom aan een benadering waarin nationale doelen verbonden worden met regionale vragen, persona's, sectorale netwerken en lerende ecosystemen.

We nemen de zeven nationale energiemissies van de herijkte Integrale Kennis- en Innovatieagenda (IKIA) Klimaat & Energie 2024–2027 als vertrekpunt. Deze missies worden niet top-down vertaald, maar binnen het ETH *geladen* met urgente regionale vraagstukken. Het ETH fungeert daarbij als motor binnen het bredere Transitiehuis Groene Hart, waar meerdere opgaven en stakeholders samenkomen in een lerend netwerk.

De zeven energiemissies in Alphen aan den Rijn

De onderstaande voorbeelden zijn bedoeld om dit kompas context te geven. Ze illustreren hoe nationale missies regionaal kunnen landen, maar vormen nadrukkelijk geen uitputtende of vaststaande lijst. De daadwerkelijke thema's en onderliggende vraagstukken binnen de missies worden in gezamenlijkheid opgehaald via de vraaggestuurd aanpak zoals beschreven in het vorige hoofdstuk. Dit gebeurt cyclisch, op basis van actuele ontwikkelingen, via de TransitieRonde.

1. CO₂-vrij elektriciteitssysteem (Missie A)

In Alphen aan den Rijn ligt de focus op slimme benutting van daken, opwek op bedrijventerreinen, en het ontwikkelen van Energy Lane als testomgeving voor innovatieve toepassingen. Netcongestie op bedrijventerreinen en de integratie van lokale opslagoplossingen zijn actuele opgaven.

2. CO₂-vrije en toekomstbestendige gebouwde omgeving (Missie B+)

De SkillsLabs rond verduurzaming van woningen, aquathermie, warmtenetten, en wijkgerichte aanpakken vormen het hart van deze missie. Vraagstukken rond vakmanschap, bewonersbetrokkenheid en leerroutes voor uitvoerders zijn leidend.

3. Klimaatneutrale en circulaire industrie (Missie C)

Op bedrijventerreinen speelt elektrificatie van productieprocessen, restwarmtebenutting, en circulariteit. Samen met ondernemers, vakscholen en kennisinstellingen worden routes ontwikkeld voor energiebesparing en nieuwe werkprocessen.

4. **Emissieloze mobiliteit (Missie D+)**

De regio werkt aan slimme mobiliteitshubs, gedragspilots voor deelmobiliteit, en laad- en logistieke infrastructuur. Samenwerking met ROC's, bedrijven en gemeenten staat centraal voor nieuwe leer- en testomgevingen.

5. **Duurzame land- en tuinbouw (Missie E)**

De verbinding met regeneratieve landschappen, veenweideproblematiek en biobased innovatie maakt dit een missie met sterke gebiedscomponent. Vanuit de rotonde worden coalities gesmeed tussen boeren, ontwerpers en onderzoekers.

6. **Duurzaam beheer van water en natuur (Missie F)**

In de Alphenense context speelt dit rondom klimaatadaptatie, groenblauwe structuren en circulair waterbeheer. Deze missie wordt gekoppeld aan gebiedsontwikkeling, burgerparticipatie en educatieve programma's.

7. **Kernenergie (optioneel)**

Op dit moment speelt deze missie geen directe rol in de Alphenense context, maar ze wordt gemonitord op mogelijke toekomstige relevantie.

Doorsnijdende thema's als versnellers

Naast de missies worden vier strategische versnellers ingezet die transitie mogelijk maken en versnellen. Deze zijn afgeleid van de IKIA, maar vertaald naar de regionale context:

- **Human Capital** – investeren in mensen is cruciaal. Net als de andere doorsnijdende thema's krijgt Human Capital pas betekenis als het in de context van concrete vraagstukken wordt geplaatst. Binnen het ETH gebeurt dit langs de weg van missiegedreven samenwerken, leren en innoveren. Via de TransitieRonde worden regionale opgaven opgehaald en verrijkt met Human Capital-perspectieven: wat vraagt dit van mensen, beroepen, samenwerking en leerstructuren? Zo ontstaan betekenisvolle leerroutes die niet losstaan van de inhoud, maar er juist stevig in verankerd zijn. Via het ETH bouwen we aan persona-gedreven leerroutes, skillslabs, hybride leeromgevingen en co-creatie met het bedrijfsleven. Iedere missie vraagt om andere vaardigheden en vormen van leren.
- **Digitalisering** – van datagedreven netbeheer tot slimme platforms voor leerroutes en samenwerking. We benutten digitale infrastructuur om inzicht, versnelling en systeemwerking te ondersteunen.
- **Systeemintegratie** – energie, gebouwde omgeving, mobiliteit en industrie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Binnen themakringen zoeken we actief naar nieuwe verbindingen tussen sectoren.

- **Maatschappelijk Verantwoord Innoveren (MVI)** – legitimiteit en draagvlak zijn voorwaarde voor verandering. Daarom betrekken we inwoners, ondernemers en publieke instellingen vanaf het begin – vanuit waarden, gelijkwaardigheid en cocreatie.

Het ETH als startmotor binnen het Transitiehuis

Het EnergieTransitieHuis is meer dan een programma: het is een organiserend principe, een leerinfrastructuur en een praktijkomgeving in één. Binnen het bredere Transitiehuis Groene Hart fungeert het ETH als startmotor voor:

- het tot leven brengen van missiegedreven routes;
- het begeleiden van vragen via de ‘TransitieRotonde’;
- het faciliteren van thematische kringen waarin leren, werken en innoveren samenkomen.

De programmering is cyclisch, adaptief en doelgroepgericht (persona-gedreven). Per missie of opgave worden routes ontwikkeld via:

- real life learning en vraaggestuurde projecten;
- skillslabs, fieldlabs, livinglab en leernetwerken;
- hybride samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven, overheid en samenleving.

De TransitieRotonde fungeert hierbij als ordenend principe: elke leerroute start vanuit een vraag, wordt verrijkt via doelgroepdifferentiatie, en leidt tot passende inzet van middelen, mensen en kennis. Wat lokaal werkt, wordt geborgd en opschaalbaar gemaakt.

Programmatisch werken als leerproces

Programmatisch werken is meer dan structureren: het is leren in actie, in een context van mensen, vragen en veranderkracht. Iedere route, hoe klein ook, draagt bij aan het grotere verhaal van systeemverandering en brede welvaart.

De programmering binnen het ETH brengen wij op basis van de afspraken in het provinciaal deelakkoord, het projectplan EBZ-deelakkoord en de aanvullende de subsidieverlening Holland-Rijnland, in verbinding met de herijkte actielijnen uit de Human Capital Agenda 2025 – 2030 Zuid-Holland (HCA-PZH). Deze **HCA-PZH routes** zijn:

- **Route 1 - Binnen bedrijven:** met Leven Lang Ontwikkelen als uitgangspunt werken we aan structurele en duurzame infrastructuur voor de ontwikkeling, scholing en groei van werkenden en flexwerkers;
- **Route 2 - Tussen bedrijven:** werkenden moeten gemakkelijk en snel kunnen overstappen van krimpende beroepen naar toekomstbestendige beroepen, die nodig zijn voor de energietransitie, circulaire transitie en digitale transitie;
- **Route 3 - Inclusieve arbeidsmarkt:** we activeren onbenut potentieel en zorgen ervoor dat alle Zuid-Hollanders gelijke kansen hebben in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. We stimuleren dat meer vrouwen en mensen met een niet-westerse achtergrond kiezen voor een opleiding en beroep in de technische sector;
- **Route 4 - internationaal talent:** het aantrekken en behouden van internationaal talent kan helpen bij een oplossing voor de tekorten aan vakbekwame mensen in belangrijke sectoren als ICT, cybersecurity, energie en de hightech-maakindustrie; en
- **Route 5 - Beïnvloeding systeemverandering:** we oefenen met een actieve, gezamenlijke lobby invloed uit op landelijke wet- en regelgeving en op het denken en doen van sociale partners. Uitgangspunt hierbij zijn de adviezen van de Commissie Borstlap.

Zo verbindt het ETH strategische opgaven met praktische leerstructuren, en fungeert het als knooppunt tussen regionale dynamiek en provinciale ambities, en regionale opgaven en de nationale missies.

Programmatistische Actielijnen 2025–2027

Het EnergieTransitieHuis werkt de komende jaren langs **zes programmatistische actielijnen**. Deze zijn verwoord in het deelakkoord en projectplan dat in januari '25 is vastgesteld, en bieden richting en samenhang in de uitvoering. Daarnaast zijn ze verbonden aan de geactualiseerde Human Capital Agenda Provincie Zuid-Holland van 16 april 2025 (HCA-PZH). Ze worden in de praktijk verder ontwikkeld op basis van vraagarticulatie, samenwerking en co-creatie. Elke programmatistische actielijn houdt ruimte voor adaptatie, groei, verbreding en verdieping. De zes actielijnen in dit Kompas zijn inhoudelijk opgebouwd – vanuit wat regionaal nodig is – en sluiten tegelijk aan op de vijf HCA-PZH routes zoals vastgesteld door de provincie Zuid-Holland 2025-2030. De koppelingen worden per actielijn benoemd.

Actielijn 1 – Leven Lang Ontwikkelen

Leren en overstappen in elke levensfase

We bouwen leeromgevingen waarin mensen zich een leven lang kunnen ontwikkelen – van jong tot oud, van leerling tot heroriënteerder. Leven Lang Ontwikkelen betekent in het EnergieTransitieHuis: samen leren, werken en innoveren, op een manier die past bij iemands fase in het leven, motivatie en omgeving. Daarbij maken we overstappen mogelijk tussen beroepen, sectoren, opleidingen of levensrichtingen. Denk aan praktijkgerichte modules, SkillsLabs en hybride leertrajecten waarin leren direct verbonden is met doen.

Voor wie?

- Leerlingen, studenten, starters
- Werkenden, herintreders, overstappers
- Senior professionals met veranderende leerbehoeften

Verbinding met HCA-PZH routes

Deze actielijn sluit aan op:

- **Route 1** – leren binnen bedrijven organiseren
- **Route 2** – overstappen tussen sectoren faciliteren

Waarom dit werkt

Deze actielijn vergroot duurzame inzetbaarheid, persoonlijke groei en regionale wendbaarheid. Door real life leren breed toegankelijk te maken, bouwen we aan een lerend ecosysteem waarin iedereen kan meedoen – op elk moment in het leven.

Leven Lang Ontwikkelen werkt pas echt als het aansluit op waar mensen staan in hun leven en werk. Daarom kijken we niet alleen naar wat iemand moet leren, maar ook naar motivatie, leervermogen en ontwikkelfase. We combineren formeel leren met non-formele en informele routes, zodat mensen in hun eigen context betekenisvol kunnen groeien.

Actielijn 2 – Werkgevers versterken

Lerende organisaties in elke sector

Organisaties in alle delen van de samenleving – van bedrijven tot overheden, van onderwijsinstellingen tot maatschappelijke initiatieven – zijn werkgevers met veranderende opgaven. Ze staan op het snijvlak van individuele ontwikkeling en collectieve transitie. We ondersteunen hen bij het ontwikkelen van werk- en leerstructuren die niet alleen mensen versterken, maar ook bijdragen aan wendbare teams, toekomstbestendige organisaties en een lerend ecosysteem. Via HCA-werkgroepen, dialoog en praktische ondersteuning bieden we ruimte voor reflectie, samenwerking en vernieuwend leiderschap.

Voor wie?

- Werkgevers in het MKB
- Beleidsmakers en managers in onderwijs, zorg en overheid
- Teamleiders, HR-professionals, programmacoördinatoren

Verbinding met HCA-PZH routes

Deze actielijn sluit aan op:

- **Route 1** – leren binnen bedrijven organiseren
- **Route 5** – systeemvernieuwing via partnerschappen

Waarom dit werkt

Organisaties zijn sleutelactoren in transities. Door de binnenkant van organisaties sterker, lerender en meer verbonden te maken, versnellen we verandering – van binnenuit.

Actielijn 3 – Techniekpromotie en beroepsoriëntatie

Nieuwe beelden, nieuwe routes

Techniek speelt een belangrijke rol in maatschappelijke vraagstukken rond energie, wonen, zorg, voedsel en mobiliteit – in ons dagelijks leven. Maar techniek is geen doel op zich, het is een krachtig middel. We leggen de verbinding tussen techniek en wat mensen belangrijk vinden: duurzaamheid, rechtvaardigheid, zingeving en toekomstperspectief. Door praktijk en betekenis te combineren, helpen we jongeren, ouders, overstappers en begeleiders om nieuwe mogelijkheden te ontdekken. Denk aan arbeidsbesparende en productiviteitsverhogende innovaties die bijdragen aan een betere samenleving. Samen met scholen, kennisinstellingen, bedrijven, vakmensen en partners organiseren we ontmoetingen, verhalen en ervaringen die laten zien: techniek is óók van jou.

Voor wie?

- Jongeren en hun ouders
- Zij-instromers, om- en bijscholers
- Leerkrachten, vakbegeleiders en rolmodellen

Verbinding met HCA-PZH routes

Deze actielijn sluit aan op:

- **Route 1** – leren binnen bedrijven organiseren
- **Route 3** – inclusie en diversiteit vergroten

Waarom dit werkt

Beeldvorming is toegangspoort tot talent. Door techniek te verbinden aan maatschappelijke waarden en herkenbare verhalen, wordt het aantrekkelijker voor meer mensen – in alle leeftijdsgroepen en achtergronden.

Actielijn 4 – Inclusief werkgeverschap en sociale innovatie

Iedereen telt mee en doet mee

We bouwen leeromgevingen waar iedereen een rol kan spelen – ook mensen die nu minder vanzelfsprekend meedoen. Denk aan jongeren zonder startkwalificatie, herintreders, praktisch opgeleiden, anderstaligen of informele werkers. Maar inclusie gaat verder dan instroom: het gaat ook over eigenaarschap, zeggenschap en zichtbaarheid. Daarom hebben ook bewonersinitiatieven, burgercoöperaties, ervaringskennis en lokale netwerken een plek in ons ecosysteem. Samen met partners zoals Rijnvicus, Energiek Alphen en wijkorganisaties combineren we technische, sociale en maatschappelijke innovatie – en maken we ruimte voor werk dat ertoe doet.

Voor wie?

- Praktisch opgeleiden, nieuwkomers, herintreders
- Buurtinitiatieven, sociale ondernemers
- Begeleiders, vakcoaches en ervaringsdeskundigen

Verbinding met HCA-PZH routes

Deze actielijn sluit aan op:

- **Route 3** – inclusie en diversiteit vergroten
- **Route 5** – systeemvernieuwing via partnerschappen

Waarom dit werkt

Als iedereen mee kan doen, groeit de samenleving als geheel. Deze actielijn maakt werk en leren rechtvaardiger, creatiever en veerkrachtiger – en brengt groepen samen die elkaar anders niet zouden ontmoeten.

Actielijn 5 – Vraaggestuurd programmeren en co-creatie

Begin bij de vraag die ertoe doet

We starten niet met een standaardaanpak, maar met de vraag die leeft. Via de TransitieRotonde brengen we die vragen in beeld – van ondernemers, scholen en overheden, maar ook van jongeren, bewoners, coöperaties en maatschappelijke organisaties. Deze vragen zijn het vertrekpunt voor leertrajecten, experimenten en samenwerkingen die echt passen bij de mensen en de opgaven in onze regio. Zo bouwen we stap voor stap aan oplossingen die betekenisvol zijn én gedragen worden.

Voor wie?

- Ondernemers en beleidsmakers
- Inwoners, jongeren en burgerinitiatieven
- Onderwijs- en kennispartners die samen willen ontwerpen

Verbinding met HCA-PZH routes

Deze actielijn sluit aan op:

- **Route 3** – inclusie en diversiteit vergroten
- **Route 5** – systeemvernieuwing via partnerschappen

Waarom dit werkt

Door eerst goed te luisteren, ontstaat eigenaarschap, betrokkenheid en betere oplossingen. Vraaggestuurd werken is geen luxe, maar noodzaak in complexe transitie.

Actielijn 6 – Governance, communicatie en netwerkontwikkeling

Samen bouwen aan een uitdagend ecosysteem

We bouwen aan een ecosysteem waarin mensen zich welkom voelen en makkelijk kunnen aanhaken. Dat begint met goede communicatie, duidelijke besluitvorming en samenwerking waarin iedereen een stem heeft. We organiseren dit via sociocratische kringstructuren, communities of practice en lerende netwerken. Zo maken we ruimte voor vertrouwen, gedeeld eigenaarschap en beweging. Tegelijk werken we aan zichtbaarheid en verbinding – lokaal, regionaal én internationaal. Want een lerend ecosysteem groeit het best als het open is.

Daarbij zoeken we actief verbinding met het groeiend netwerk van regionale ecosystemen in Nederland die werken aan de energietransitie – plekken waar leren, werken en innoveren daadwerkelijk samenkomen. Denk onder meer aan initiatieven zoals:

- **ConnectR (Arnhem)** – innovatie- en demonstratieplek voor elektrificatie, systeemintegratie en mobiliteit;
- **The Green Village (Delft)** – open testomgeving voor duurzame energie, gebouwde omgeving en netintegratie op de TU Delft-campus;
- **RDM Rotterdam** – experimenteellocatie voor maritieme energietransitie, waterstoftoepassingen en techniekpromotie;
- **Energy Demo Field (Heerhugowaard)** – praktijkomgeving voor duurzame opwek, slimme netten en burgerparticipatie;
- **H2Lab Energy College (Petten/Alkmaar)** – praktijkplek voor waterstoftechnologie, mbo–hbo–bedrijfsleven;
- **Energy Cave (Utrecht Science Park)** – demonstratieplek voor opslag, conversie en adaptief energiemangement.

Vanuit Alphen aan den Rijn sluit het EnergieTransitieHuis aan op dit netwerk van innovatieplekken – plekken waar de energietransitie niet alleen wordt onderzocht, maar ook concreet geleerd, getest en toegepast. Deze verbinding is zichtbaar op de **interactieve ecosysteemkaart van de**

Topsector Energie 2025¹⁴. Daarnaast is het ETH verbonden met het landelijke netwerk van **learning communities** op het gebied van klimaat en energie, zoals ontsloten via de interactieve kaart van **Katapult**¹⁵. Op deze kaart staan meer dan 117 learning communities die bijdragen aan de verbinding tussen onderwijs, bedrijfsleven, overheid en onderzoek – met energie als één van de centrale maatschappelijke thema's (of 183 LC's gericht op de MMIP's Klimaat en Energie). En een nog uitgebreider aantal publiek-private samenwerkingsverbanden waar klimaat en energie invloed op heeft.

Het EnergieTransitieHuis onderscheidt zich door zijn sterke koppeling van vraagarticulatie, doelgroepgerichte-aanpak en sociocratische werkstructuur – als model dat ook elders toepasbaar is. Het EnergieTransitieHuis draagt hieraan bij als praktijkvoorbeeld van een regionale, missiegedreven learning community. Via deze verbindingen kunnen inzichten, mensen en initiatieven zich verplaatsen, spiegelen en elkaar versterken – lokaal én nationaal.

Voor wie?

- Projectleiders, communicatiemedewerkers, netwerkcoördinatoren
- Nieuwe en bestaande partners
- Internationale of interregionale samenwerkingsverbanden

Verbinding met HCA-PZH routes

Sluit aan op:

- **Route 5** – systeemvernieuwing via partnerschappen
- **Route 4** – (voorbereiding op) internationaal talent aantrekken en vasthouden

Waarom dit werkt

Een goed netwerk vraagt om zorg en structuur. Deze actielijn zorgt ervoor dat het EnergieTransitieHuis wendbaar, zichtbaar en aantrekkelijk blijft – voor iedereen die wil bijdragen.

¹⁴ https://topsectorenergie.nl/documents/1441/Landkaart_Topsector_Energie_interactief_2025-1.pdf

¹⁵ Bekijk de interactieve netwerkkaart van learning communities via: <https://netwerk.wijzijnkatapult.nl/map/netwerk/>

SkillsLabs, FieldLabs en LivingLabs

Binnen het EnergieTransitieHuis spreken we over verschillende vormen van praktijkgerichte leer- en innovatieomgevingen. Deze vormen sluiten aan bij de context waarin geleerd en gewerkt wordt – individueel, binnen organisaties of in het bredere ecosysteem.

- **SkillsLab** – Leeromgevingen gericht op het ontwikkelen van praktische vaardigheden in een gesimuleerde of realistische setting.
- **FieldLab** – Samenwerkingsverbanden tussen bedrijven en kennisinstellingen voor technologische innovatie en toepassing in productieprocessen.
- **LivingLab**¹⁶ – Experimenteeromgevingen in de echte wereld, zoals omschreven door het Rathenau Instituut, waarin diverse belanghebbenden gezamenlijk werken aan innovatieve oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.

Deze vormen zijn richtinggevend, geen keurslijf: wat telt is dat ze aansluiten bij de leerbehoefte, context en fase van betrokkenen.

Verborgen potentieel: leren buiten de lijntjes

In een lerend ecosysteem gebeurt niet alles binnen vaste structuren. Juist daarbuiten bevindt zich vaak het onzichtbare potentieel: jongeren die geen aansluiting meer vinden bij school of werk, bewoners die samen oplossingen creëren in hun wijk, mantelzorgers die dagelijks complexe systemen verbinden, en mensen met ervaringskennis die andere routes bewandelen dan diploma's of formele trajecten.

Het EnergieTransitieHuis wil deze vormen van leren en bijdragen niet alleen erkennen, maar ook zichtbaar maken en versterken. Dat vraagt om ruimte, vertrouwen en maatwerk – en om het besef dat echte systeemverandering begint bij mensen die weten wat er speelt, omdat ze het dagelijks meemaken.

Leren in transities vraagt ruimte voor verschil

Wat werkt, verschilt per mens, per moment, per context. Daarom bouwen we in het EnergieTransitieHuis aan een infrastructuur die ruimte biedt aan verschil: in motivatie, in leerstijl, in ontwikkelfase. We erkennen dat mensen pas écht in beweging komen als leren aansluit bij hun leefwereld, hun kracht en hun timing. Leven Lang Ontwikkelen is dan geen rechte lijn, maar een landschap – waarin mensen hun eigen pad kunnen vinden en samen stappen zetten naar een duurzame toekomst.

¹⁶ Maas, T., J. van den Broek & J. Deuten, *Living labs in Nederland - Van open testfaciliteit tot levend lab*. Den Haag, Rathenau Instituut, 2017
<https://www.rathenau.nl/sites/default/files/Living%20labs%20in%20Nederland.pdf>

Het EnergieTransitieHuis en de Human Capital Agenda Zuid-Holland

Het EnergieTransitieHuis is een sterk regionaal initiatief van onderwijs- en kennisinstellingen, bedrijven, overheden, maatschappelijke organisaties en inwoners uit de regio Alphen aan den Rijn, verbonden in Holland Rijnland in het Groene Hart. Samen bouwen we aan een omgeving waarin mensen leren van de praktijk, samenwerken aan oplossingen en nieuwe ideeën ontwikkelen voor de energietransitie en andere maatschappelijke uitdagingen.

In het ETH werken we vraaggestuurd. Via gesprekken, sessies en samenwerking met betrokkenen worden vragen actief opgehaald en verhelderd – dit noemen we vraagarticulatie. Op basis daarvan bepalen we samen wat er nodig is om verder te komen. Het aanbod sluit aan op de mensen die het betreft: jong of oud, praktisch of theoretisch geschoold, werkend, lerend of zoekend.

We richten ons daarbij niet alleen op formele structuren, maar ook op het ‘verborgen potentieel’: jongeren zonder aansluiting en bijzonder talent, bewonersinitiatieven, ervaringskennis, informele werkvormen. Iedereen kan bijdragen – op zijn of haar manier. Zo ontstaat een dekkend en betekenisvol leer- en ontwikkeltraject waarin ieder op eigen tempo en vanuit eigen context kan meedoen.

Daarmee sluit het ETH aan op de doelen van de Human Capital Agenda Zuid-Holland 2025–2030, en biedt tegelijk verbreding vanuit de praktijk. Vanuit Alphen aan den Rijn – een innovatieve mkb-gemeente in het hart van Holland-Rijnland en het Groene Hart – werken we aan opgaven die lokaal verankerd zijn en bijdragen aan bredere ambities voor Zuid-Holland en daarbuiten.

Dankzij de ligging tussen stedelijke netwerken en open landschap verbindt het ETH technologische en sociale vernieuwing met de kracht van samenwerking. De provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland ondersteunen dit met kennis, middelen en netwerk, zodat lessen uit Alphen kunnen doorwerken in de hele regio. Als knooppunt van leren, werken en innoveren laat het ETH zien hoe één regio het verschil kan maken: voor mensen, voor systemen, voor de toekomst.

Hoofdstuk 5 – Monitoring, Evaluatie en Duurzame Impact

Leren van wat we doen – en wat het oplevert

Het EnergieTransitieHuis is geen project met een einddatum, maar een lerend ecosysteem in opbouw. Daarom kijken we niet alleen naar wat we organiseren, maar vooral naar wat het ons – en anderen – oplevert. Monitoring en evaluatie maken zichtbaar wat werkt, waar verbetering nodig is, en hoe we samen kunnen groeien in betekenis en impact.

We doen dat vanuit een open, lerende benadering. Geen afvinklijstjes, maar inzichten die ons helpen bij te sturen, te verdiepen en successen te delen. Monitoring en evaluatie worden hiermee een integraal onderdeel van ons dagelijks werken, leren en innoveren.

Wat we willen volgen

We richten onze aandacht op drie niveaus:

1. **Activiteiten en resultaten**

Hoeveel mensen doen mee? Welke leeromgevingen zijn opgezet? Hoeveel organisaties zijn betrokken? Hoeveel programma's zijn gerealiseerd?

2. **Verandering en beweging**

Wat verandert er in houding, gedrag of samenwerking? Hoe worden persona's bereikt en versterkt? Wat levert het op voor bedrijven, professionals en inwoners?

3. **Brede impact**

Draagt het EnergieTransitieHuis bij aan bredere doelen, zoals versnelling van de energietransitie, versterking van de arbeidsmarkt, sociale inclusie of regionale veerkracht? En hoe verhoudt dit zich tot de doelen van de Human Capital Agenda Zuid-Holland en de nationale energiemissies?

Hoe we dat doen

We werken met een monitoringaanpak die past bij het karakter van het EnergieTransitieHuis:

- participatief – in samenwerking met de betrokken kringen en partners;
- cyclisch – in ritmes die aansluiten op de werk- en leerstructuren;
- betekenisvol – gericht op reflectie, niet alleen op verantwoording.

We gebruiken daarbij natuurlijke feedbackmomenten, zoals evaluaties in kringen, terugkoppelingen op de TransitieRotonde, observaties uit praktijktrajecten en beknopte metingen per persona of doelgroep.

Waar mogelijk koppelen we onze aanpak aan bestaande monitoringinitiatieven, zoals het dashboard van de Human Capital Agenda Zuid-Holland.

Wat we willen bereiken en hoe we dat volgen

Het EnergieTransitieHuis werkt aan tastbare resultaten. We doen dat stap voor stap: we kijken naar wat we erin stoppen (*input* – zoals mensen, tijd en middelen), wat we ermee doen (*throughput* – zoals bijeenkomsten, leertrajecten en begeleiding), wat dat oplevert (*output* – zoals deelnemers, projecten en tools), wat er daardoor verandert (*outcome* – zoals betere samenwerking of nieuw gedrag), en wat dat op de langere termijn betekent (*impact* – bijvoorbeeld een sterkere arbeidsmarkt of versnelling van de energietransitie).

In de periode 2025–2027 streven we in het deelakkoord naar onder andere:

- ongeveer 500 mensen die zich ontwikkelen via leeromgevingen rond energietransitie en duurzaamheid;
- 50 werkgevers die hun organisatie verbeteren en nieuwe manieren van werken en leren toepassen;
- het opzetten van praktijkgerichte leeromgevingen zoals modules, projecten en living labs;
- activiteiten om techniek en duurzaamheid zichtbaarder te maken, ook voor jongeren en inwoners;
- samenwerking met onder andere Rijnvicus voor meer inclusief werkgeverschap en gelijke kansen op werk.

We meten niet alleen wat we doen, maar vooral wat het effect is. Dat doen we door samen met partners te volgen:

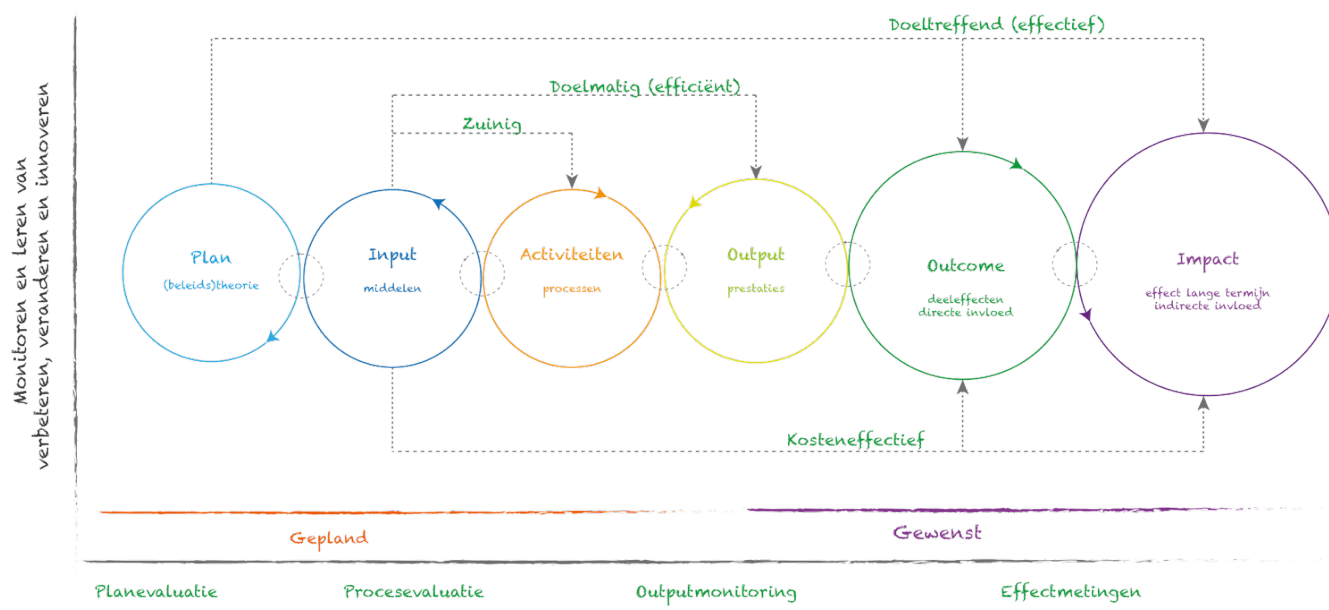
- hoeveel mensen en bedrijven meedoen;
- wat er verandert in hoe mensen werken, leren of samenwerken;
- we valideren en maken het leren zichtbaar met behulp van micro-credentials;
- en of dat bijdraagt aan de bredere doelen van de regio en provincie.

We gebruiken deze informatie om samen te leren en tijdig bij te sturen. De resultaten worden jaarlijks gedeeld met onder meer de provincie Zuid-Holland en Holland Rijnland, die de uitvoering mede mogelijk maken. Daarnaast hebben we de ambitie om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de

ontwikkelingen van bijvoorbeeld het Aanvalsplan Techniek¹⁷, het Actieplan Groene en Digitale Banen¹⁸ en de (sectorale) ontwikkelpaden¹⁹ en de andere deelakkoorden binnen de provincie Zuid-Holland²⁰.

Van input tot impact

Een transitieprogramma als het EnergieTransitieHuis vraagt om meer dan alleen projectverantwoording. We volgen de ontwikkeling via vijf samenhangende fasen:



¹⁷ Het Aanvalsplan Techniek is een publiek-privaat initiatief gericht op het structureel invullen van 60.000 vacatures in de techniek-, bouw- en energiesector. Het plan rust op drie pijlers – meer instroom en behoud van mensen, verhoging van arbeidsproductiviteit via technologische innovatie, en het aantrekken van talent van buiten – uitgewerkt in zeven actielijnen. Doel is het versterken van de sectoren voor de toekomst, met aandacht voor inclusie, modern werkgeverschap en industrialisatie. <https://aanvalsplantechiek.nl/>

¹⁸ Het Actieplan Groene en Digitale Banen (2023–2030) is een publiek-private samenwerking tussen overheid, onderwijs en bedrijfsleven, gericht op het aanpakken van personeelstekorten in techniek en ICT die cruciaal zijn voor de klimaat- en digitale transitie. Het plan rust op vier pijlers: verhoging van de instroom in technisch en ICT-onderwijs, behoud en groei van instroom via zij-instroom en leven lang ontwikkelen, verhoging van arbeidsproductiviteit door technologische innovaties, en versterking van samenwerking en governance om versnippering tegen te gaan. <https://agdb.nl/>

¹⁹ De sectorale Ontwikkelpaden zijn praktische loopbaanroutes die inzicht geven in instroom-, overstap- en doorgroeimogelijkheden binnen sectoren zoals techniek, bouw en energie. Ze tonen welke functies er zijn, welke vaardigheden nodig zijn en welke opleidingen daarbij horen. De interactieve tool op <https://ontwikkelpadentechniek.nl/> ondersteunt werkzoekenden, werknemers, werkgevers en loopbaanadviseurs bij het vinden van passende ontwikkelroutes en opleidingen. Deze Ontwikkelpaden zijn onderdeel van het Actieplan Groene en Digitale Banen en worden ondersteund door het ministerie van SZW.

²⁰ De Deelakkoorden Human Capital zijn regionale samenwerkingsverbanden in Zuid-Holland tussen werkgevers, onderwijsinstellingen en overheden. Ze zijn gericht op het verbeteren van de arbeidsmarkt door middel van initiatieven zoals Leven Lang Ontwikkelen, het aantrekken van internationaal talent en het bevorderen van inclusiviteit. Deze deelakkoorden zijn onderdeel van de Human Capital Agenda 2.0 en ontvangen subsidie van de provincie Zuid-Holland om bij te dragen aan een veerkrachtige en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Fase	Vragen
Input	Wat stoppen we erin? (middelen, mensen, partners)
Throughput	Wat gebeurt er in het proces? (activiteiten, leertrajecten)
Output	Wat leveren we op? (producten, prototypes, modules)
Outcome	Wat verandert er zichtbaar in gedrag, structuur of houding?
Impact	Wat draagt dit bij aan brede welvaart, inclusie en innovatievermogen?

Evalueren is collectief reflecteren en leren

Goede evaluatie is geen sluitstuk, maar een vorm van samen leren. In transities tellen niet alleen de cijfers, maar vooral het inzicht in wat werkt, voor wie, wanneer en waarom. Zo maken we ruimte voor groei, betekenis en blijvende verandering.

Hoofdstuk 6 – Samen bouwen aan het EnergieTransitieHuis

Wat je zojuist hebt gelezen, is geen eindpunt. Het is een uitnodiging. Een kompas dat richting geeft, maar alleen betekenis krijgt als we samen blijven bewegen. Het EnergieTransitieHuis bevindt zich aan het begin van een nieuwe fase. Na een intensieve ontwikkelperiode, waarin partnerschap, visie en aanpak zijn gevormd, staan we nu aan de start van de programmatische uitvoering. Met het vastgestelde deelakkoord en de toegekende subsidies in handen bouwen we de komende jaren stap voor stap aan een lerend ecosysteem voor de energietransitie – en voor andere opgaven die vragen om samenwerking, innovatie en leren.

We zijn gestart met een groep initiatiefnemers uit onderwijs, bedrijfsleven, overheid en samenleving. Maar dit is nog maar het begin. Het kompas dat hier ligt, is bedoeld om te spiegelen, te verdiepen, te verbeteren en te versnellen. Het groeit mee met wat er in de regio ontstaat.

Voor wie dit al is

Voor iedereen die heeft meegedacht, meegebouwd of meegedaan: dit kompas is ook van jou. Het helpt ons gezamenlijk richting te houden, keuzes te maken en impact te vergroten. Jullie inzet, ervaring en betrokkenheid vormen het fundament van het EnergieTransitieHuis.

Voor wie dit óók kan zijn

Ben je nieuwsgierig? Voel je aansluiting? Heb je een vraag, een idee, een initiatief of een plek die je wilt verbinden aan het EnergieTransitieHuis? Dan ben je van harte welkom. Je hoeft niet te wachten op het perfecte moment. De TransitieRotonde staat altijd open voor nieuwe vragen, perspectieven en bijdragen. We zijn er voor jou!

Wat kun je verwachten – en wat kun je bijdragen?

- Een leer- en werkstructuur waarin ieders rol ertoe doet;
- ruimte voor praktijk, beleid, onderzoek én persoonlijke betrokkenheid;
- een cultuur van luisteren, meedenken, testen en verbeteren;
- de mogelijkheid om samen te bouwen aan iets wat groter is dan een project.

Het EnergieTransitieHuis als katalysator

Het EnergieTransitieHuis is geen vaste vorm. Het is een groeiend ecosysteem, een regionale infrastructuur die ontstaat door de mensen die eraan bijdragen. Het is tegelijk plek, proces en netwerk.

We bouwen samen aan een omgeving waarin niet alleen de energietransitie vorm krijgt, maar waarin ook andere transitie kunnen aanhaken die vragen om vernieuwing in hoe we samen leren, werken en veranderen.

In gesprekken met partners klinkt steeds vaker de wens om het EnergieTransitieHuis te laten uitgroeien tot een breder Transitiehuis Alphen aan den Rijn, deelgenoot van Holland-Rijnland liggend in het Groene Hart: een structuur waarin vraagstukken rond circulariteit, mobiliteit, klimaatadaptatie, voedsel of wonen via dezelfde principes worden benaderd. De TransitieRonde vormt hierin het organiserend principe: een open toegang voor iedereen met een vraag, behoefte of initiatief, ongeacht waar in het systeem die ontstaat.

Zo wordt het EnergieTransitieHuis niet alleen een programma of een samenwerkingsverband, maar een startmotor van iets groters. Een uitnodiging tot een beweging waarin we steeds opnieuw leren, bouwen, en verbinden – op een manier die past bij de regio, en bij de toekomst die we samen willen maken.

Van startpunt naar horizon

Het EnergieTransitieHuis is het startpunt. De TransitieRonde is de structuur waarin we samenwerking en leerbehoeften organiseren. Het Transitiehuis Groene Hart is de horizon: een open, adaptief ecosysteem waarin diverse transitieopgaven samenkomen – gedragen door mensen, gefaciliteerd door het netwerk.

Startpunt: het EnergieTransitieHuis.

Structuur: de TransitieRonde.

Horizon: het Transitiehuis Groene Hart.

*Het EnergieTransitieHuis is van, voor en door de regio.
Samen maken we het tot een open, lerend en toekomstgericht Transitiehuis Groene
Hart.*

Meedoen? Dat kan!

Het EnergieTransitieHuis groeit met elke vraag, elk initiatief en elke samenwerking. Wil jij bijdragen aan leren, werken en innoveren in de regio?

Of heb je een idee, initiatief, vraagstuk of praktijk waar je samen mee aan de slag wilt?

Neem contact op via Programmamanager Human Capital, Erwin Niedevelde, via ehwniedevelde@leadglocal.eu en sluit aan bij één van de open kringen, sessies of initiatieven.

Iedereen is welkom – of je nu ondernemer, student, beleidsmaker, buurtbewoner of verbinder bent.

Samen bouwen we aan het Transitiehuis Groene Hart: betekenisvol, verbonden en toekomstgericht.

Begrippenkader Kompas

Aanboddifferentiatie

Op basis van de vragen en doelgroepen ontstaat een passend leer- of innovatieaanbod: van kenniscafés en workshops tot SkillsLabs, van onderzoek en interviews tot praktijkexperimenten. Dit aanbod verschilt per context en per doelgroep.

Adoptietypen (Rogers)

Mensen veranderen niet allemaal tegelijk. Sommigen lopen voorop, anderen wachten liever af. In het EnergieTransitieHuis gebruiken we deze indeling om leerroutes beter af te stemmen op tempo en behoefte: van pioniers tot afwachters.

Doelgroepdifferentiatie

Niet iedereen leert hetzelfde of heeft dezelfde startpositie. Door te kijken naar leeftijd, ervaring, leerstijl en motivatie ontstaan persona's – herkenbare profielen die helpen om programma's en trajecten op maat te maken.

De Energieke Rotonde

Een centrale metafoor binnen het EnergieTransitieHuis die beschrijft hoe mensen en organisaties instappen, oriënteren, afslaan of terugkeren op hun leer- of innovatiepad. Geen keuzemenu, maar een dynamische leerinfrastructuur met ruimte voor ritme, vertraging, versnelling en heroriëntatie.

EnergieTransitieHuis (ETH)

Een regionaal initiatief in Alphen aan den Rijn waar onderwijs, bedrijven, overheden, maatschappelijke organisaties en inwoners samenwerken aan leer- en ontwikkeltrajecten voor de energietransitie. Het ETH is geen gebouw, maar een netwerk en beweging – waar vragen uit de praktijk het startpunt zijn voor leren, innoveren en samenwerken.

Expertkring

Een netwerk van onderzoekers, experts en ontwerpers die de inhoudelijke kwaliteit van leer- en innovatieprocessen ondersteunt.

FieldLab

Een plek waar bedrijven en onderwijs samen werken aan innovatie, meestal rond concrete technologie of processen.

Guild

Een gemeenschap van vakgenoten of experts die samenwerken aan verdieping van vakmanschap. Denk aan netwerken van installateurs, docenten of beleidsmedewerkers die hun kennis uitwisselen.

Human Capital

De kennis, vaardigheden, motivatie, gezondheid en sociale competenties van mensen. Human Capital vormt de motor voor brede welvaart en systeemverandering.

Innovation Readiness (4-perspectievenmodel)

Binnen het ETH werken we met vier perspectieven op innovatievolwassenheid: technologische gereedheid, maatschappelijke en stakeholderbetrokkenheid, ecologische verantwoordelijkheid en vaardigheden voor duurzame ontwikkeling. Inzicht in hoeverre mensen, organisaties of netwerken klaar zijn voor innovatie. We kijken naar technologie, betrokkenheid, ecologie en duurzame vaardigheden.

Johari-venster

Een manier om bewust te worden van wat je van jezelf weet (of juist niet), en wat anderen daarin zien. Helpt bij samenwerking en feedback.

Knowledge Maturity Model

Een groeipad van leren: van onbewust onbekwaam naar samen wijzer handelen. Ondersteunt het ontwerp van leeromgevingen.

Kringenstructuur (sociocratisch)

Een manier van samenwerken in gelijkwaardige groepen. Elke kring heeft een thema, taak of strategische rol. Ze nemen besluiten op basis van consent.

Learning Community

Een samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven, overheden, onderzoekers en burgers. In zo'n community komen leren, werken, innoveren en onderzoeken bij elkaar, rond een maatschappelijk, economisch of ecologisch vraagstuk. Er wordt geleerd op school én op de werkvloer, formeel én informeel. Niet centraal gestuurd, maar verbonden en in beweging.

Leven Lang Ontwikkelen

Het stimuleren van persoonlijke en professionele groei gedurende alle levensfasen. In het ETH betekent dit leren in, van en met de praktijk — voor jongeren, volwassenen, heroriënteerders en senioren.

LivingLab

Een omgeving (soms een wijk of regio) waarin bewoners, bedrijven en overheden samen nieuwe oplossingen testen in de dagelijkse praktijk.

Motivatieprincipes (Zelfdeterminatie)

De drie universele psychologische behoeften die motivatie versterken: verbondenheid (erbij horen en samenwerken), competentie (ergens goed in zijn) en autonomie (zelf keuzes mogen maken). Deze principes liggen ten grondslag aan de manier waarop leer- en ontwikkelroutes binnen het EnergieTransitieHuis worden vormgegeven.

Mini-Pitch formulier

Een laagdrempelig hulpmiddel waarmee initiatiefnemers (zoals inwoners, ondernemers, studenten of professionals) hun idee of vraag kunnen verwoorden. Het helpt om aansluiting te vinden bij actielijnen, bij andere betrokkenen in het netwerk en om inzichtelijk te maken waar iemand staat op de TransitieRotonde (bijvoorbeeld: verkennen, experimenteren of al samenwerken). Het formulier is geen aanvraag, maar een uitnodiging tot gezamenlijke reflectie en samenwerking.

M-profiel

Een professional met meerdere inhoudelijke expertises én het vermogen om verbindingen te leggen tussen domeinen. Vaak betrokken bij complexe en interdisciplinaire opgaven.

Missiekring

Een kring die waakt over samenhang, waarden en de langere termijn. De missiekring draagt het kompas van het ecosysteem: ze bewaakt de richting, verbindt programma's aan de centrale missie en zorgt dat keuzes passen bij het grotere geheel. Zo fungeert deze kring als hoeder van integriteit, leerlogica en gedeeld eigenaarschap binnen het EnergieTransitieHuis.

Niet-weten

Een tussenruimte in leer- en veranderprocessen waarin nog geen pasklaar antwoord is. In het EnergieTransitieHuis wordt niet-weten erkend als waardevol vertrekpunt voor co-creatie, verkenning en experiment. Het vraagt om veiligheid, nieuwsgierigheid en gezamenlijkheid.

Ondersteuningskring

Een ondersteunende kring binnen het EnergieTransitieHuis die zorgt voor ritme, communicatie, afstemming en procesbegeleiding. Deze kring helpt andere kringen en partners met praktische zaken zoals coördinatie, monitoring, kennisdeling en penvoering. Ze maakt het lerende ecosysteem werkbaar en verbonden.

PersonaKompas

Een hulpmiddel om leerbehoeften, rollen en motivaties van mensen zichtbaar te maken. Zo maken we maatwerk mogelijk in een dynamisch ecosysteem.

Real Life Learning

Leren met echte vragen, op echte plekken, samen met anderen. Niet nep, maar nu.

Real Life Problem Solving

Samen een vraagstuk aanpakken dat ertoe doet. Studenten, ondernemers, inwoners en experts werken samen aan een oplossing.

Self-determination (zelfdeterminatie)

Mensen willen zich ontwikkelen, invloed ervaren en ertoe doen. Als dat lukt, ontstaat motivatie van binnenuit.

SkillsLab

Een praktijkgerichte leerplek waar mensen specifieke vaardigheden oefenen, vaak gekoppeld aan techniek of vakmanschap.

Sociocratische kringstructuur

Een samenwerkingsvorm waarin beslissingen worden genomen in gelijkwaardige kringen, waarbij iedereen mee kan praten en meebeslissen. Binnen het ETH zorgt dit voor eigenaarschap, transparantie en wendbaarheid.

Subkring

Een kleinere werkeenheid binnen een themakring, met een tijdelijke of specifieke taak.

T-profiel

Iemand met diepgaande kennis in één vakgebied én de vaardigheid om samen te werken met andere disciplines. Ook wel: specialist die breed kan communiceren.

Themakring

Een groep die zich richt op een specifiek inhoudelijk thema – zoals gebouwde omgeving, circulaire bouw, mobiliteit of energie – waarin leren, werken en innoveren samenkomen. Themakringen zijn verbonden aan de sociocratische structuur van het ETH.

Transitiehuis Groene Hart

De strategische horizon van het ETH. Waar het EnergieTransitieHuis begon met energie, groeit het door naar een breder Transitiehuis waarin ook andere maatschappelijke opgaven – zoals circulariteit, klimaatadaptatie, mobiliteit en sociale inclusie – kunnen aanhaken. Het Transitiehuis verbindt vraagstukken met leer- en ontwikkelstructuren, in én voor het Groene Hart.

TransitieRonde

Een metafoor én werkwijze: de TransitieRonde is het instrument waarmee het EnergieTransitieHuis (en straks het bredere Transitiehuis) werkt aan concrete leer- en innovatieroutes. Mensen, organisaties en vragen komen er samen, oriënteren zich, en kiezen een passende afslag. Het is een lerende infrastructuur die zorgt voor beweging, verbinding en maatwerk.

Tribe

Een thematische leer- en werkgemeenschap rondom een gedeeld vraagstuk of missie. Bijvoorbeeld: 'De energieneutrale wijk' of 'Nieuwe vakmensen voor circulaire bouw'.

Vraagarticulatie

Het actief ophalen, formuleren en verdiepen van vragen die écht leven bij mensen of organisaties. Vraagarticulatie is het startpunt van elk leer- of innovatieproces binnen het ETH. Het gaat niet om 'wat is het probleem?', maar om 'wat willen we samen begrijpen, verbeteren of oplossen?'

Vraaggestuurd programmeren

We starten bij wat er leeft. Van daaruit bouwen we routes die passen bij mensen, vragen en opgaven.