

Onbenut potentieel

Hoe medewerkers duurzaamheid op de werkvloer ervaren



MEDEWERKERS
voor onze **TOEKOMST.**

Januari 2026

Voorwoord

Moedige medewerkers



Wie is voor een verdere opwarming van ons klimaat, voor vernietiging van biodiversiteit, voor een gebrek aan inclusiviteit? Wie wil zich niet ontfermen over volgende generaties, wil niet toekomstbestendig werken?

Als ik tijdens bijeenkomsten met medewerkers-managers deze vragen stel, weet ik het antwoord natuurlijk al: vrijwel niemand steekt zijn of haar hand op. Dat is altijd een felicitatie waard. Maar hoe komt het dan dat veel van de organisaties waar ze voor werken nog steeds de verkeerde kant op hollen? Dat komt omdat ze, omdat we, vastzitten in een manier van werken die ons decennialang veel heeft opgeleverd. Omdat we verslaafd zijn geraakt aan een economie van zoveel mogelijk, zo snel mogelijk, zo goedkoop mogelijk. We weten dat onze aarde tegen grenzen oploopt, er overheen gaat en terug gaat duwen. We weten het, de wetenschappelijke consensus is overdonderend en toch lukt het ons nauwelijks om de koers van de organisaties waarvoor we werken serieus te verleggen.

We zijn bewust-onbekwaam. Wie wil bewust-onbekwaam zijn?

Precies: niemand. Het is een spagaat die iedere dag een beetje meer pijn doet. Daar willen we uit, maar hoe? Daar gaat dit bewonderenswaardige initiatief over. Steeds meer moedige medewerkers durven het aan om hun toenemende zorgen, de groeiende pijn, te benoemen, zich uit te spreken. Deze eerste inventarisatie laat zien dat dit onbenutte potentieel snel groeiende is. En dat is hoopgevend.

Als 70 procent van de medewerkers wil bijdragen aan duurzaamheid in hun organisaties, dan is het verstandig als de leiding hiernaar gaat luisteren. Nu kan het nog, nu kunnen ze, stap voor stap, ruimte maken voor alle ideeën en initiatieven die duurzamere manieren van inkopen, ontwikkelen, produceren en verkopen mogelijk maken. Vaak gaat het om een draai van snelle kwantitatieve naar langzame kwalitatieve groei. Kwalitatief omdat ze verder kijkt dan de korte termijn bottom line en er zo voor zorgt dat het heersende ‘ik, hier, nu’ perspectief verschuift naar de belangen van ‘zij, straks, daar.’ Natuurlijk dat is wennen, want niet altijd even goed in meetbare sommen, in KPI's, te vangen. Het vraagt om nieuwe afspraken en andere spelregels.

Voor mij is zonneklaar dat als deze organisaties niet naar deze groeiende pijn gaan luisteren, daar niks mee gaan doen, ze in de problemen komen. Dan zal dit bewust-onbekwame, deze spagaat bij een groeiend aantal moedige medewerkers snel zoveel pijn gaan doen dat ze besluiten hun energie en talent op andere plekken in te gaan zetten. Ze laten zich niet langer in slaap sussen en zullen hun verantwoordelijkheid nemen.

Zonder dit essentiële talent zullen deze organisaties binnen afzienbare tijd hun deuren kunnen sluiten, zullen zij niet toekomstbestendig zijn. Niet meer passen bij wat nodig is. En dat is dan maar goed ook.

Jeroen Smit

Schrijver van De prooi en Het Grote Gevecht

Presentator Wat Houdt Ons Tegen

Medewerkers willen positief bijdragen aan de verduurzaming van hun organisaties, maar zien ook dat veel organisaties zich duurzamer voordoen dan ze zijn

Uit recent onderzoek van Populytics (2025) onder 1.546 medewerkers blijkt dat bijna 70% op een manier wil bijdragen aan duurzaamheid in hun organisatie. Tegelijkertijd ervaren medewerkers verschillende barrières die deze ambitie in de praktijk belemmeren. Ook stelt een derde van de medewerkers dat hun organisatie zich duurzamer voordoet dan zij in werkelijkheid is. Omdat 30% van de medewerkers aangeeft dat een gebrek aan inzet voor duurzaamheid de motivatie vergroot om elders te gaan werken, is het relevant voor organisaties hier aandacht aan te besteden. Volgens de stichting 'Medewerkers voor onze Toekomst' (hierna MvoT) kunnen medewerkers meer bijdragen aan de verduurzaming van hun onderneming als ze daar meer ruimte voor krijgen... er is dus onbenut potentieel.

Het doel van het onderzoek was om feitelijk te onderbouwen hoe medewerkers tegen duurzaamheid in hun organisaties aankijken en wat ze daarbij ervaren. Het onderzoek combineerde twee perspectieven; dat van de representatieve 'doorsnee Nederlander' en dat van medewerkers die zichzelf als klimaatbewust beschouwen; de 'groene medewerker' (zie appendix 1 voor nadere toelichting). De uitkomsten van de representatieve groep (583 respondenten) worden als norm genomen, en de resultaten van de 'groene medewerkers' (963 respondenten) worden bij sommige vragen voor verdieping gebruikt.

Met 583 respondenten in de "doorsnee Nederlander"-groep biedt dit onderzoek een robuuste en zorgvuldig samengestelde steekproef, representatief

voor de Nederlandse beroepsbevolking naar gender, leeftijd en opleidingsniveau. De resultaten maken inzichtelijk welke overtuigingen, spanningen en handelingsperspectieven leven onder 'doorsnee Nederlanders'.

Het onderzoek is nadrukkelijk niet bedoeld als een peiling van draagvlak vóór of tegen klimaatbeleid, maar als een verkennende analyse van hoe werken hun rol, verantwoordelijkheid en mogelijkheden ervaren. Juist deze inzichten vormen de basis voor vervolgonderzoek en maatschappelijke dialoog, waarin verdere kwantitatieve onderbouwing kan worden toegevoegd.

Urgentie

De helft van de ondervraagde medewerkers maakt zich meer zorgen over klimaatverandering dan vijf jaar geleden. Ze zien hoe de gevolgen van klimaatverandering steeds zichtbaarder worden, terwijl oplossingen verder uit beeld lijken te raken. Geopolitieke ontwikkelingen en het terugschalen van duurzaamheidsambities binnen organisaties versterken hun gevoel van urgentie. Shannon Spruit, van onderzoeksbureau Populytics:

"We zien al jaren in alle onderzoeken over klimaatbeleid dat een grote groep Nederlanders zich zorgen maakt en wil dat er gedaan wordt. Wat opvallend is aan dit onderzoek is dat mensen aangeven zich meer zorgen te maken over klimaatverandering dan 5 jaar geleden"





6,7

Mathieu Baas, mede-oprichter Medewerkers voor onze Toekomst:

“Om het Parijsakkoord te behalen is het *niet voldoende* als organisaties gemiddeld maar een 6,7 scoren.”

Organisaties scoren gemiddeld een 6,7: ruimte voor groei

De doorsnee Nederlander beoordeelt de duurzaamheid van de eigen organisatie met een 6,7. Deze score laat zien dat hun organisaties stappen zetten, maar ook dat medewerkers veel ruimte voor verbetering zien. Duurzaamheid speelt voor bijna 60% van de medewerkers een belangrijke rol, en onder groene medewerkers loopt dit op tot 90%. Deze cijfers tonen een duidelijke bereidheid onder de medewerkers om bij te dragen aan duurzaamheidsdoelen. Mathieu Baas, mede-oprichter van Mvot, onderstreept dit:

“Om het Parijsakkoord te behalen is het niet voldoende als organisaties gemiddeld maar een 6,7 scoren. De wil onder medewerkers is er duidelijk wel, maar in de praktijk zien we dat bestuurders onder druk van geopolitiek en aandeelhouderswaarde hier te lage prioriteit aan geven. We moeten dus onderzoeken hoe dit beter kan”.

Achter het ‘groene verhaal’ schuilt ruimte voor verbetering

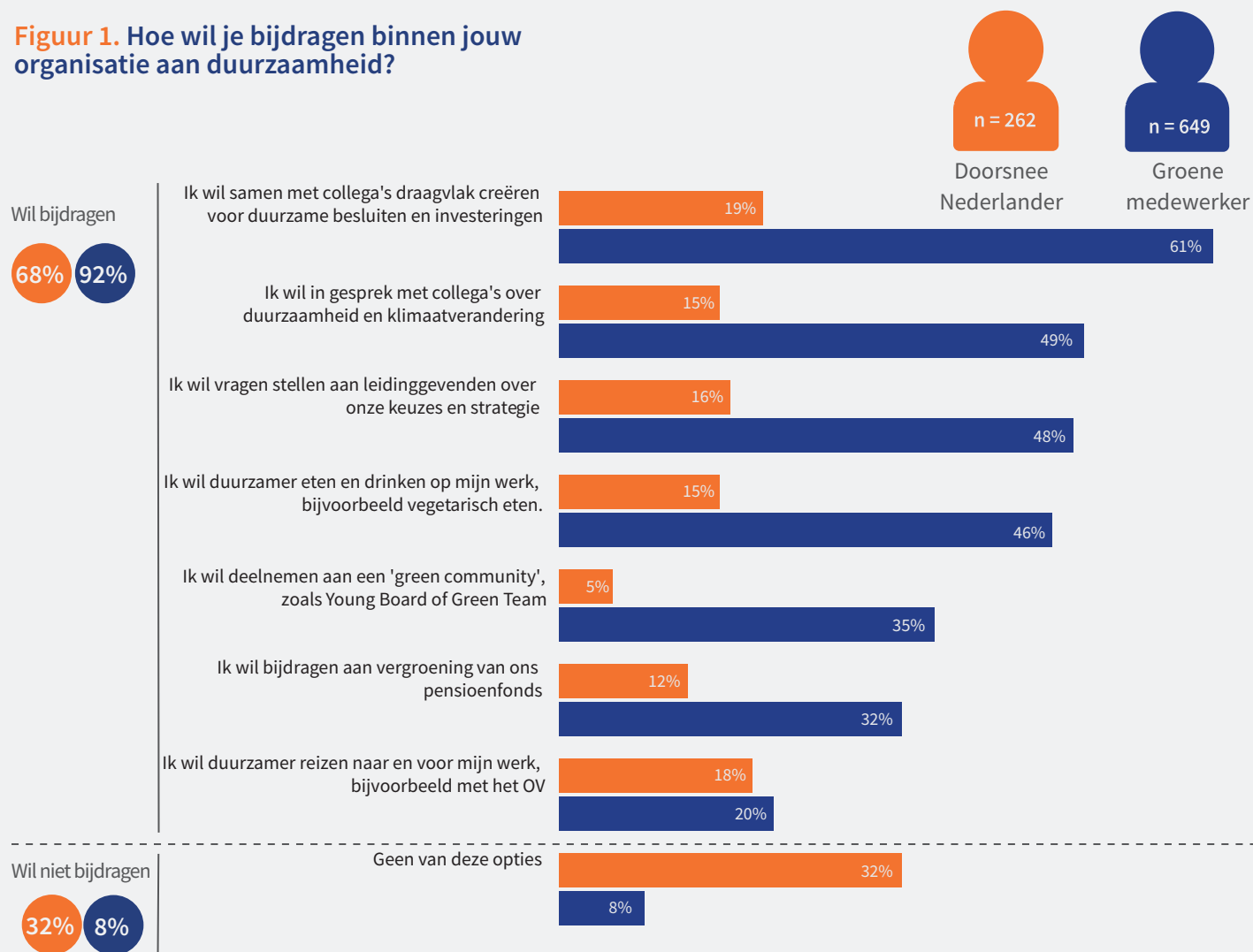
Medewerkers ervaren verschillen tussen het duurzame imago van hun organisatie en de dagelijkse praktijk. Zo vindt 35% van de medewerkers dat organisaties zich duurzamer voordoen dan zij in werkelijkheid zijn, tegenover 30% van de medewerkers die dit niet zo vindt.

Redenen die hiervoor genoemd worden zijn “ambities worden afgezwakt” en “ze zeggen wel dingen, maar doen niets”. Arjan Keizer, oprichter van Mvot, en ex-medewerker van Shell en McKinsey geeft duiding:

“Het is opvallend dat juist medewerkers, met toegang tot meer interne informatie, aangeven dat hun organisatie zich duurzamer voordoet dan zij is. Dit sluit aan bij signalen van accountants en medewerkers die betrokken zijn bij duurzaamheidsrapportages dat positieve duurzaamheidsinitiatieven soms worden uitvergroot, terwijl risico's en verbeterpunten bewust onderbelicht blijven. Dit bemoeilijkt een realistische beoordeling door investeerders en klanten”

Van betrokkenheid tot financiële bijdrage: medewerkers willen verduurzamen

Figuur 1. Hoe wil je bijdragen binnen jouw organisatie aan duurzaamheid?



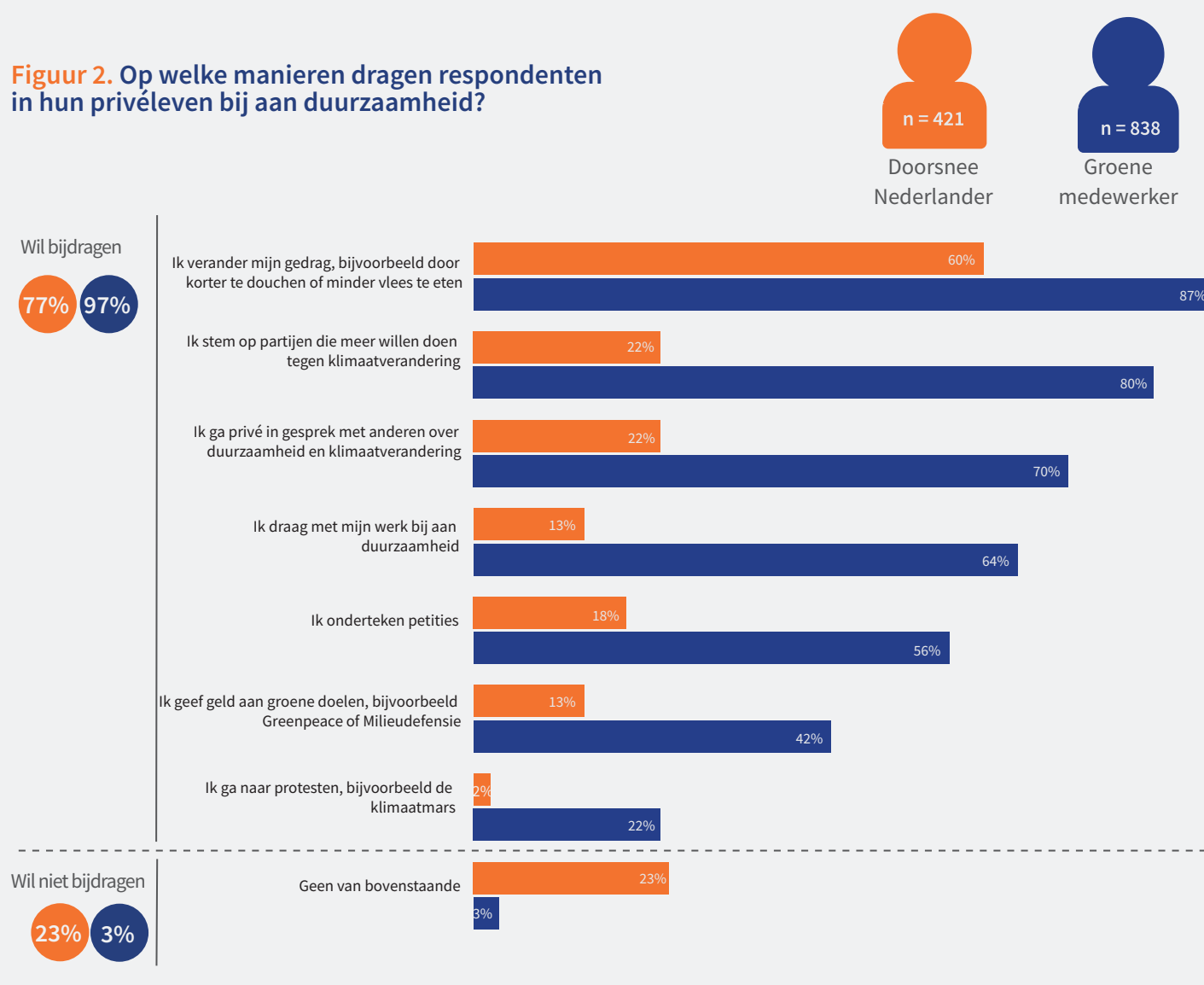
Een grote meerderheid van de medewerkers wil op de werkvloer bijdragen aan verduurzaming. Twee derde van de doorsnee Nederlanders en negen op de tien 'groene medewerkers' geeft aan hier op een of meerdere manieren mee aan de slag te willen gaan, zie figuur 1.

Op de werkvloer is er vooral onder groene medewerkers ambitie om impact te maken, door onder meer (i) samen draagvlak te creëren voor verduurzaming, (ii) hierover in gesprek te gaan en (iii) vragen te stellen aan leidinggevenden over duurzaamheidsstrategie. Deze behoeften bieden bestuurders aanknopingspunten om duurzaamheidsdoelen van binnenuit structureel te integreren.

Ook op financieel vlak tonen medewerkers bereidheid om bij te dragen. **Zo is 13% van de medewerkers bereid 500 euro bruto per maand in te leveren** als hun organisatie zich aantoonbaar meer inzet voor duurzaamheid. Onder de 'groene medewerkers' loopt dit op tot 18%. Volgens Wouter Lut, mede-oprichter en werkzaam bij ING sluit dit aan bij bredere signalen:

“Veel intrinsiek gemotiveerde medewerkers kiezen bewust voor duurzame functies, zelfs als dat betekent dat ze afzien van een promotie of een hoger salaris. Dit laat zien dat er bereidheid is om persoonlijke offers te brengen voor verduurzaming. Tegelijkertijd is dit ook een kans voor organisaties om duurzame rollen aantrekkelijker en strategisch belangrijk te maken.”

Figuur 2. Op welke manieren dragen respondenten in hun privéleven bij aan duurzaamheid?



De bereidheid om op het werk aan de slag te gaan sluit aan bij duurzaam gedrag in de privésfeer: 75% van de doorsnee Nederlanders en 97% van de groene medewerkers maken bewust duurzame keuzes. De 'groene medewerkers' doen dit op verschillende manieren, zoals gedragsverandering, het gesprek aangaan en stemmen op politieke partijen die hier belang aan hechten. Shannon Spruit, van Populytics vindt deze bevindingen opvallend:

"Het valt op dat medewerkers zich privé actief inzetten om hun voetafdruk te verkleinen, maar dat lijkt op het werk lastiger. Twee derde van de medewerkers ervaart barrières die hen tegenhouden zich in te zetten voor duurzaamheid."

75% van de doorsnee Nederlanders en 97% van de groene medewerkers maken bewust duurzame keuzes.

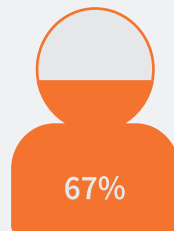
Het wegnemen van barrières biedt potentie voor snelle cultuurverbetering

Er is een grote groep medewerkers die impact wil maken binnen hun organisatie, maar verschillende barrières ervaart. Maar liefst twee derde ervaart minimaal één barrière. Volgens MvOT is dit niet perse slecht nieuws, want bijna alle barrières kunnen aangepakt worden als er aandacht voor komt.

Figuur 3. Zijn er dingen die jou tegenhouden om je meer in te zetten voor duurzaamheid in jouw organisatie?

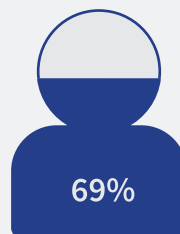
Percentage doorsnee Nederlander dat minimaal één barrière ervaart

(n = 396)



Percentage groene medewerker dat minimaal één barrière ervaart

(n = 572)



Hoge werkdruk

De meest genoemde barrière (35%) onder ‘groene medewerkers’ is dat de werkdruk vaak te hoog is, terwijl verduurzaming niet als prioriteit van de organisatie wordt ervaren. Keizer verklaart over het gebrek aan prioriteit:

“Zolang duurzaamheid niet expliciet is verankerd in KPI’s en doelstellingen, blijft het bij veel organisaties — buiten een vaak compliance-gedreven sustainability team — een vrijblijvende neventaak. Structurele verduurzaming vraagt om expliciete sturing van bovenaf, verankerd in de doelstellingen van iedereen.”

Werkcultuur stimuleert verduurzaming niet altijd, en is soms zelfs onveilig

Als tweede wordt genoemd dat in de werkcultuur zorgen over klimaat weinig besproken (kunnen) worden. Dit sluit aan bij een van de stellingen; dat 6% van de medewerkers zich niet veilig voelt om zich uit te spreken over de inzet van hun organisatie op het gebied van duurzaamheid. Bij medewerkers die hun bedrijf niet vooruitstrevend vinden is dit zelfs 24%. Ook het vermijden van conflicten of moeilijke gesprekken belemmeren het gesprek. Keizer herkent dit beeld.

“Dat medewerkers zich vooral uitspreken in informele settings en niet in formele momenten met het bestuur, kan wijzen op een gebrek aan psychologische veiligheid. Bestuurders kunnen dit doorbreken door het gesprek expliciet te openen en zichtbaar voorbeeldgedrag te tonen.”

Gevoeligheden lijken zich vooral voor te doen bij organisaties of rollen waar de transitie naar lagere emissies structureel complex is of de toekomstige schaal van de organisatie bedreigt. Bij die organisaties zijn er soms contractuele beperkingen of sterke sociale normen die uitingen tegenhouden.

Samen sterk staan

Ten derde twijfelen medewerkers aan de impact van hun individuele inzet. Volgens MvOT ligt hier een duidelijke kans voor ‘cultuurverandering’. Door medewerkers te verbinden in collectieve structuren, zoals green teams, young boards en sustainability teams, wellicht zelfs aangevuld met ondernemingsraden, kan hun gezamenlijke impact worden vergroot. Bij veel organisaties bestaan al medewerkers initiatieven en krijgen zij ook ondersteuning in de vorm van budget of besteedbare tijd.

Trots, maar niet genoeg

Sommige medewerkers geven aan trots te zijn op de stappen die hun organisatie al zet, maar vrezen tegelijkertijd dat deze onvoldoende zijn om gevaarlijke klimaatverandering tegen te gaan (10% van doorsnee en 17% van groene medewerkers). Volgens Keizer maakt dit het voor velen lastig om loyaliteit en kritische reflectie te balanceren, vooral wanneer in reactie wordt verwezen naar benchmarks waaruit blijkt dat het bedrijf relatief voorop loopt.

Negatief imago van klimaatactivisten

Vijftien procent van de groene medewerkers noemt als barrière dat zij niet als activistisch gezien willen worden. Deze terughoudendheid hangt samen met bredere zorgen over polarisatie rondom duurzaamheid. In reactie hierop benadrukt MvOT dat het uitspreken over duurzaamheid vaak onterecht als activistisch wordt geframed, terwijl veel professionals dit juist zien als een vorm van verantwoordelijkheid. Hein Brekelmans, mede-oprichter, duidt dit als volgt:

“CEO’s en bestuurders kunnen bijdragen aan het depolariseren van duurzaamheid door de urgentie publiekelijk te benoemen en misinformatie actief te adresseren. Dit vergroot ook de politieke ruimte om maatregelen te implementeren.”



Relevantie voor het bedrijfsleven

Volgens MvoT zijn deze bevindingen direct relevant voor het bedrijfsleven. De resultaten laten zien dat veel medewerkers gemotiveerd zijn om bij te dragen aan verduurzaming op de werkvloer, maar daarbij ook duidelijke belemmeringen ervaren. Voor bestuurders, communicatieafdelingen en HR-professionals ligt hier een concrete opgave: hoe kun je medewerkers actief betrekken, duurzaamheidsdoelstellingen structureel verankeren en ruimte bieden voor het gesprek, om als organisaties duurzaamheidsambities te versnellen én talent te behouden? Het uitblijven van dergelijke inzet vergroot voor een derde van de medewerkers juist de motivatie om elders te gaan werken. Bij groene medewerkers is dit zelfs bijna de helft: 47%.

Vervolg en toelichting

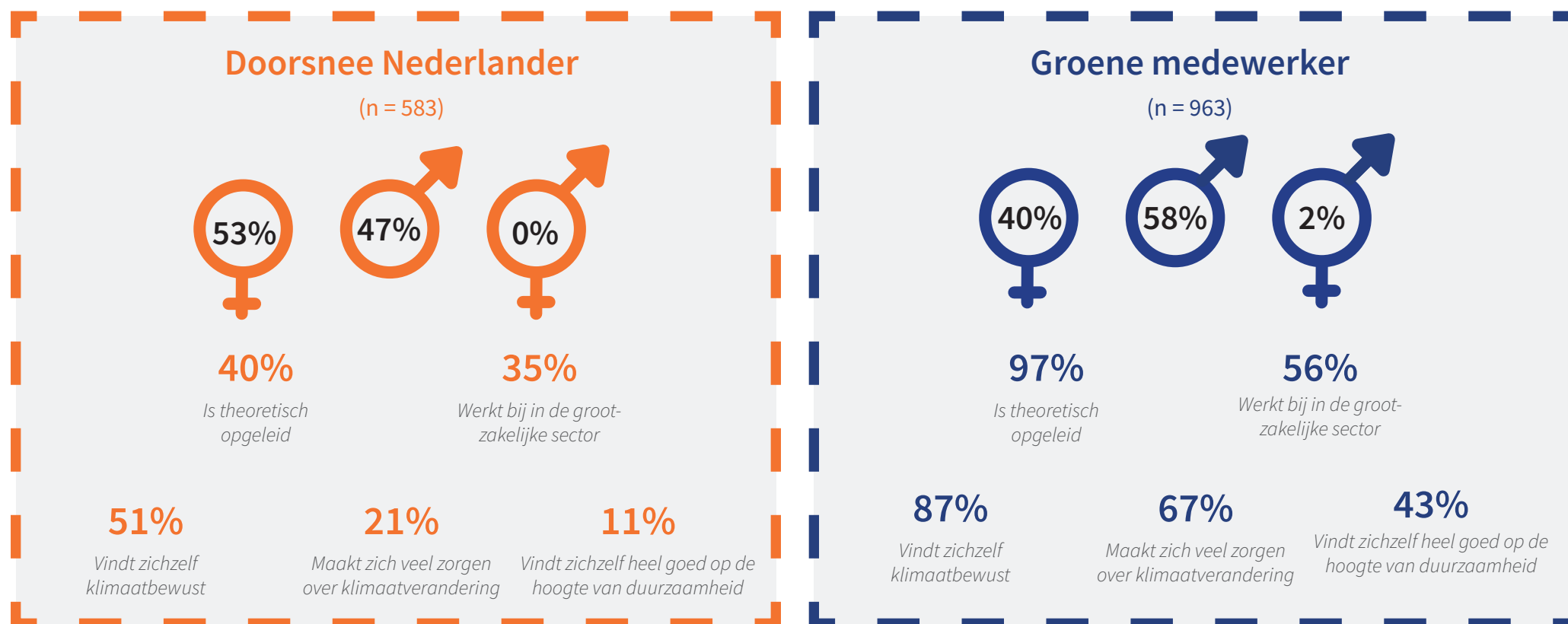
Nadere toelichting en inzage in het volledige onderzoeksrapport zijn op aanvraag beschikbaar via info@vooronzetekomst.nl.



Appendix 1

Mensen konden meedenken van 3 september tot 16 oktober 2025 op www.toekomstbestendigwerken.raadpleging.net. Om representatieve uitspraken te kunnen doen, is de vragenlijst uitgezet onder een panel. Dit is een steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking, met een dataset van 583 mensen, en is 'Doorsnee Nederlander' genoemd. Naast het panel, kon iedereen die dat wilde meedoen en de vragenlijst invullen. Deze oproep is actief verspreid (o.a. op LinkedIn) door betrokkenen bij Medewerkers voor onze Toekomst. Er hebben vooral veel mensen meegedaan die zich veel zorgen maken over klimaatverandering, en daarom noemen we deze groep de 'groene medewerker'.

In dit rapport is een selectie opgenomen van de vragen die in het onderzoek zijn gesteld. Het volledige onderzoeksverslag van Populytics is beschikbaar op aanvraag.



Nawoord

Met dit onderzoek hebben we een eerste aanzet gegeven om de “stille meerderheid” een stem te geven op het gebied van duurzaamheid op het werk. Om opvattingen te signaleren en te duiden die in organisaties lang niet altijd zichtbaar of bespreekbaar zijn. Het onderzoek biedt daarmee aanknopingspunten voor vervolg: voor verdere gesprekken en voor nieuw onderzoek. Door ons, door anderen, en ook binnen organisaties zelf.

Omdat wij een beweging vóór en dóór medewerkers zijn, horen we veel verhalen over hoe collega's naar de toekomst kijken en wat zij ervaren in hun dagelijkse werkpraktijk. Medewerkers die voorop willen lopen in de transitie, durven hier lang niet altijd openlijk voor uit te komen. Met dit onderzoek hebben we een deel van deze dynamiek kunnen kwantificeren.

Wat ons daarbij vooral opvalt, is dat ook doorsnee Nederlanders zich op dit moment duidelijk meer zorgen maken dan vijf jaar geleden en bovendien meer willen bijdragen. Als deze ontwikkeling doorzet (ook tegen de achtergrond van de huidige politieke dynamiek) zou een sociaal kantelpunt dichterbij kunnen zijn dan vaak wordt aangenomen.

Dit raakt aan een bredere systeemverandering die buiten de directe invloedssfeer ligt van individuele organisaties, laat staan die van individuele medewerkers. Juist daarom is het relevant om te kijken waar medewerkers wél gezamenlijk impact kunnen hebben. Het veranderen van sociale normen is daar een belangrijk onderdeel van. Dat begint bij het depolariseren van duurzaamheid: klimaat en toekomstbestendigheid zijn geen linkse of rechtse thema's, maar thema's die bij iedereen spelen.

We zijn ervan overtuigd dat wanneer het bedrijfsleven gezamenlijk de urgentie benoemt, en daar ook concreet naar handelt (bijvoorbeeld door mis- en desinformatie actief te corrigeren) dit kan bijdragen aan een breder maatschappelijk draagvlak. Niet door te moraliseren, maar door helderheid te bieden.

Wij willen dat de organisaties waar we werken succesvol zijn, zodat we als medewerkers trots kunnen zijn op ons werk. Nu en in de toekomst. De definitie van succes die daarbij hoort, is echter breder dan alleen korte termijn financieel resultaat. Langdurige waardecreatie en positieve maatschappelijke impact maken daar nadrukkelijk deel van uit. Denk aan concepten als brede welvaart en *net positive*, of aan een her-

waardering van het Rijnlandse model ten opzichte van het Angelsaksische aandeelhoudersmodel. In dat model hebben ook andere stakeholders - waaronder medewerkers - een expliciete rol in governance en besluitvorming. Pensioenfondsen zoals PME en PFZW hebben hier recent ook stappen in gezet, onder meer door kritisch te kijken naar hun afhankelijkheid van Amerikaanse vermogensbeheerders en een deel van het beheer nadrukkelijker in Europa te positioneren.

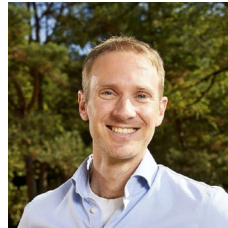
In recente rapporten van Draghi en Wennink wordt terecht gewezen op het belang van een sterke concurrentiepositie van het Europese en Nederlandse bedrijfsleven. Die ambitie delen wij. Tegelijkertijd vraagt dit om scherpe keuzes. Een race naar de bodem in een wereld van hyper globalisatie is niet houdbaar en ook niet wenselijk. Instrumenten als emissiehandel (ETS) en grenscorrecties (CBAM) zijn juist bedoeld om een gelijk speelveld te creëren, en verdienen versterking in plaats van afzwakking, en aanvulling waar nodig. De vraag is niet óf het kan, maar hoe het kan. En welke korte termijn consequenties we wellicht moeten accepteren in het belang van de lange termijn. Iets waar (groene) medewerkers goed het gesprek over kunnen aangaan met bestuurders en samen opties voor uit kunnen werken. Niet alleen vanuit de rol als organisatie zelf, maar ook vanuit de invloed die het kan uitoefenen op het systeem.

De rol die wij voor onszelf zien is het verbinden van medewerkers, het bieden van nieuw handelingsperspectief via praktijkvoorbeelden, en het doen van aanvullend onderzoek. Denk daarbij aan onderzoek naar de rol van aandeelhouders bij de transitie, en naar de betekenis van *employee resource groups* zoals *green teams* en *young boards*. Niet om organisaties te bekritisieren, maar om hen te helpen hun duurzaamheidsdoelen te realiseren. Door kansen zichtbaar te maken en door perspectieven te delen die niet altijd eenvoudig te benoemen zijn.

Dit nawoord is daarmee vooral een uitnodiging: om het gesprek voort te zetten, vragen te stellen en samen te verkennen wat nodig is om organisaties toekomstbestendig te maken.

Namens,

Medewerkers voor onze Toekomst



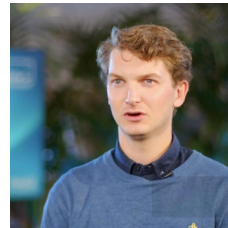
Arjan Keizer



Elena Linkweiler



Hein Brekelmans



Marnix Kluiters



Mathieu Baas



Wouter Lut

Over Medewerkers voor onze Toekomst

Medewerkers voor onze Toekomst is eind september opgericht door professionals uit het bedrijfsleven. Zij zijn (ex-)medewerkers van Shell, ABN AMRO, ING, TNO en een grote verzekeraar.

De beweging richt zich op de 'stille meerderheid' - in het bedrijfsleven en publieke sector - die wel meer urgentie voor duurzaamheid willen, maar niet idealistisch zijn. Een groep die wil dat organisaties zich maximaal inzetten binnen de realiteit van geopolitiek en aandeelhoudersbelangen, en deze grenzen ook helpt schuiven.

Door duurzaamheid te normaliseren wil de beweging het sociaal kantelpunt versnellen. De beweging heeft doelen gesteld voor zowel medewerkers als organisaties en heeft sinds de lancering >1,500 volgers en ~350 deelnemers, vanuit bijna alle grote organisaties variërend van de AEX bedrijven tot ministeries, en van consultants tot gemeenten.

Daarnaast heeft de beweging steun ontvangen van prominenten als Paul Polman (voormalig CEO Unilever), Rutger Bregman (Moral Ambition) en Jan Rotmans (transitie professor). Ook is er goed contact met andere organisaties, om elkaar te versterken in de samenwerking, in plaats van het wiel opnieuw uit te vinden.

De beweging hanteert principes, waarvan er twee heel belangrijk zijn bij dit rapport.

1. We spreken altijd namens onszelf, niet namens onze werkgever.
2. We spreken nooit over individuele bedrijven. Het gaat altijd over het bedrijfsleven in brede zin.

De formele entiteit is Stichting voor onze Toekomst (KvK 98246313) en een ANBI-aanvraag wordt voorbereid.



Over Populytics

Populytics is op 9 december 2020 opgericht als spin-off van de TU Delft, en brengt wetenschappelijke methoden in de praktijk. Dat doen ze onder meer voor de rijksoverheid, provincies, gemeenten en bedrijven, om daarmee beleidsmakers te helpen bij complexe keuzes door inwoners en stakeholders actief te betrekken. Sinds de oprichting hebben meer dan 300.000 mensen Nederlandse overheden geadviseerd over complexe beleidsvraagstukken via de online raadplegingen van Populytics. Bijvoorbeeld via de recente online raadpleging voor het Nationaal Burgerberaad Klimaat waar meer dan 30.000 mensen aan deelnamen.

Populytics werkt aan thema's zoals energietransitie, klimaatbeleid, mobiliteit, waterbeheer en brede welvaart. Het eigen online platform Wevaluate maakt participatie schaalbaar, inclusief en representatief, van honderden tot duizenden deelnemers.





Doe mee met Medewerkers voor onze Toekomst

Colofon

Redactie: Medewerkers voor onze Toekomst

Opmaak: Annika Prinsen

Fotoverantwoording: Danilo Eleonora (D.E. Visuals)
(p. 4; p. 9; p. 10 boven). Overige foto's: eigen beheer

Publicatiedatum: 10 januari 2026

info@vooronzetoekomst.nl

www.medewerkersvooronzetoekomst.nl



Doneer en steun daarbij onderzoek vanuit Medewerkers voor onze Toekomst



MEDEWERKERS
voor onze **TOEKOMST.**