



**BUURSEMA**

**Buursema**

Oosterlangen 10, 7843 PJ Erm | 0591 361308

info@buursemabouw.nl | www.buursemabouw.nl



# MVO Jaarverslag 2025

Januari 2026



## Inhoudsopgave

1. Voorwoord .....	3
2. Bedrijfsprofiel.....	4
2.1 Onderneming .....	4
2.1.1 Algemeen .....	4
2.1.2 Historie .....	4
2.1.3 Betrokken en dichtbij .....	4
2.1.4 Missie, visie en kernwaarden.....	4
2.1.5 Certificaten en erkenningen .....	5
3. MVO-strategie en beleid .....	6
4. Duurzaam bouwen.....	7
4.1 Energie-efficiënte renovatieprojecten.....	7
4.2 Circulaire bouwmethoden .....	7
5. Mens en maatschappij.....	8
5.1 Welzijn .....	8
5.1.1 Duurzame inzetbaarheid.....	8
5.1.2 Ongevallen .....	8
5.1.3 Opleiding en trainingen .....	9
5.1.4 Diversiteit.....	9
5.1.5 Voldoen aan wettelijke eisen .....	9
5.2 Lokale betrokkenheid en maatschappelijke investeringen .....	9
6. Milieu .....	10
6.1 CO2-reductie.....	10
6.2 Hergebruik materialen .....	10
6.3 Duurzaam investeren .....	10
6.4 Eerlijke concurrentie.....	10
7. Toekomstvisie MVO.....	11
8. MVO-prestaties in cijfers en jaarplan 2026.....	12
9. Conclusie.....	13



## 1. Voorwoord

Voor u ligt het MVO Jaarverslag 2025.

Bij Buursema geloven wij in bouwen aan de toekomst. Dit betekent niet alleen dat wij gebouwen renoveren en verduurzamen, maar ook dat we bouwen aan een betere samenleving. In 2025 hebben we opnieuw stappen gezet om onze impact op mens, milieu en maatschappij te verkleinen.

Samen met onze partners, klanten en medewerkers zijn we trots op de resultaten die we hebben bereikt. In dit jaarverslag delen we de hoogtepunten van ons MVO-beleid en onze plannen voor de toekomst.

De pijlers People (Personeel), Planet (Milieu) en Profit (Kwaliteit & Maatschappij) vormen samen met onze kernwaarden gelijkwaardigheid, transparantie en vertrouwen de basis voor elke beslissing die we als directie van Buursema nemen en voor iedere doelstelling die we nastreven. Door te zorgen voor een goede balans tussen deze drie pijlers, streven we naar een optimale stakeholder tevredenheid en een duurzame wereld voor huidige en toekomstige generaties. Wij zetten in op langdurige en vruchtbare samenwerking met wederzijds voordeel. Oftewel, Buursema bouwt aan uw toekomst!

Directie Buursema

Erm, januari 2026



## 2. Bedrijfsprofiel

### 2.1 Onderneming

#### 2.1.1 Algemeen

Buursema Bouwbedrijf B.V. houdt zich bezig met het aannemen en uitvoeren van bouwprojecten in de renovatie, verduurzaming, restauratie, onderhoud, nieuwbouw en utiliteitsbouw. In de afgelopen 52 jaar zijn meerdere projecten afgerond in veel verschillende disciplines waaronder het bouwen en verbouwen van scholen, zorg, recreatie en sociale huurwoningen. Het bedrijf is gevestigd aan de Oosterlangen 10 in Erm.

#### 2.1.2 Historie

Buursema Bouwbedrijf ontstond toen in maart 1974 Anne Buursema het aannemingsbedrijf overnam van Jan Boezen. Er werkten destijds 4 mensen en het bedrijf was vooral werkzaam op de particuliere markt. Het bedrijf was en is gevestigd in Erm in het zuidoosten van Drenthe.

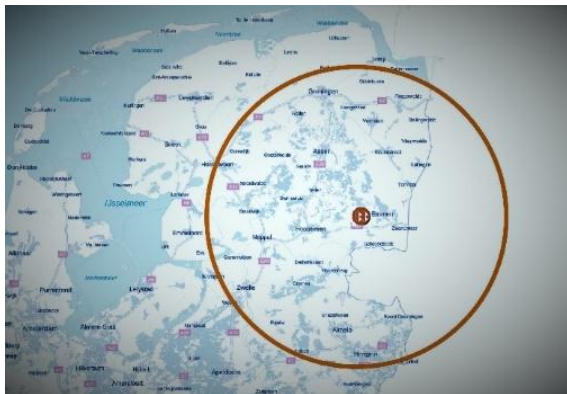
Al snel vonden vele verschillende bedrijven, gemeenten, woningcorporaties en andere zakelijke opdrachtgevers hun weg naar het bedrijf van Anne en het bedrijf groeide in korte tijd uit zijn jasje. Gelukkig kon de naastgelegen oude smederij met bijbehorend land worden bijgekocht, zodat het bedrijf kon groeien.

Buursema Bouwbedrijf is een echt familiebedrijf dat van vader op zoon is overgegaan. Zo gaf Anne op 3 juni 2003 het stokje door aan zijn zoon Erik Buursema die tot op de dag van vandaag leidinggeeft aan het bedrijf. De volgende generatie staat al voor de deur. De beide dochters van Erik Buursema zullen over een aantal jaren het bedrijf binnenkomen en t.z.t. overnemen.

Het bouwbedrijf is uitgegroeid tot een middelgrote onderneming met lef. Een gedegen allround bouwbedrijf met bevlogen werknemers, dat in het gehele proces van de bouw betrokken is. Van initiatieffase tot en met het onderhoud en beheer van de gebouwen.

#### 2.1.3 Betrokken en dichtbij

Buursema Bouwbedrijf B.V. heeft als werkgebied het Noorden en Oosten van het land.



Als onderdeel van de strategie om een sterke partner te blijven voor onze opdrachtgevers in ingezet op het worden van een totaalaanbieder. Vanuit deze strategie zijn de laatste jaren bouwbedrijf Eldering, installatiebedrijf HBI en schildersbedrijf vd Maar overgenomen. Hierdoor zijn er inmiddels bedrijfsvestigingen in Hoogkerk, Tweede Exloërmond en Groningen om van daaruit het werkgebied efficiënter en duurzamer te kunnen bestrijken.

Wat ooit begon met het ontzorgen van één lokale woningcorporatie is inmiddels uitgegroeid tot samenwerkingen met tal van corporaties en andere bedrijven.

#### 2.1.4 Missie, visie en kernwaarden

Wij geloven in het samen bouwen aan een duurzame toekomst.

Door onze toekomstgerichte en innovatieve aanpak 'ontzorgen' wij onze klanten in de breedste zin van het woord. Projecten worden vanaf het begin tot het eind opgepakt. Wij bouwen met lef, zijn creatief in onze aanpak en oplossingen, maar bovenal zijn wij betrokken! Samen met onze klanten en onze ketenpartners gaan wij voor een prachtig en duurzaam eindproduct.







Wij willen acteren in een wereld waarin duurzaam bouwen met oog voor mens, milieu en samenleving de norm is. Wij willen het bouwen van de toekomst uitvinden en op die markt een buitengewoon belangrijke, betekenisvolle en betrokken rol vervullen.



Gelijkwaardigheid, transparantie en vertrouwen zijn de kernwaarden die perfect passen bij onze missie en visie. In onze manier van denken en werken zitten deze kernwaarden verankerd.

### **2.1.5 Certificaten en erkenningen**

Het bedrijf is aangesloten bij de Bouwend Nederland en in het bezit van de volgende kwaliteits- en veiligheidscertificaten:

-  ISO9001:2015
-  ISO14001:2015
-  VCA\* 2017/6.0
-  MVO prestatieladder 4.0 trede 3
-  FSC-certificaat
-  Bouwgarant
- Erkend leerbedrijf

Wij werken al meerdere jaren met een geïntegreerd managementsysteem op basis van deze verschillende certificeringen. Hierdoor worden uniforme werkwijzen en een focus op continu verbeteren op de verschillende onderwerpen geborgd. Dit is een van de manieren waarop wij uiting geven aan het werken volgens onze eigen missie, visie en kernwaarden.



### 3. MVO-strategie en beleid

Wij onderkennen als directie de belangrijke rol die de bouwsector speelt in de overgang naar een duurzame samenleving en geloven in het samen bouwen aan een duurzame toekomst. Door onze toekomstgerichte, milieuvriendelijke, innovatieve en sociaal verantwoorde aanpak 'ontzorgen' wij onze klanten in de breedste zin van het woord.

Ons bedrijf wil acteren in een wereld waarin duurzaam bouwen met oog voor mens, milieu en samenleving de norm is. Deze wens hebben we vertaald in onze MVO-strategie en het beleid om duurzaamheid te integreren in al onze bedrijfsprocessen:

#### **MVO-strategie en beleid**

##### *Milieubescherming*

Het minimaliseren van onze ecologische voetafdruk door middel van energie-efficiëntie, afvalvermindering en verantwoord gebruik van natuurlijke hulpbronnen.

##### *Innovatie*

Het toepassen van innovatieve bouwmethoden en materialen die bijdragen aan duurzaamheid.

##### *Sociale verantwoordelijkheid*

Het waarborgen van veilige en eerlijke arbeidsomstandigheden en het bevorderen van inclusiviteit en diversiteit.

Om deze strategie te kunnen bereiken is ons MVO-beleid gericht op drie pijlers:

1. Duurzaam bouwen
  - a. Energie-efficiënte renovatieprojecten
  - b. Circulaire en biobased bouwmethoden
2. Mens en maatschappij
  - a. Welzijn
  - b. Samenwerking met de lokale gemeenschap
3. Milieu
  - a. Vermindering CO2-uitstoot
  - b. Hergebruik van materialen
  - c. Duurzaam investeren
  - d. Eerlijke concurrentie



## 4. Duurzaam bouwen

### 4.1 Energie-efficiënte renovatieprojecten

Jaarlijks verduurzamen wij voor 10 corporaties ca. 500 woningen waarbij de nadruk ligt op het besparen van energie en het verbeteren van het wooncomfort. Dit omvatte onderstaande projecten, zoals:

- ♻️ Woningen in de gemeente Coevorden
- ♻️ Woningen in diverse kernen in de gemeente Midden-Drenthe
- ♻️ Woningen in diverse kernen in de gemeente Emmen

### 4.2 Circulaire bouwmethoden

Ons bedrijf gelooft in het hergebruiken en het minimaliseren van afval binnen de bouwsector en heeft in de afgelopen jaren steeds vaker gerecyclede materialen kunnen gebruiken. Onze keuze voor materialen en processen is een milieu- en energiebewuste in opdracht en overleg met de opdrachtgever. Wij denken na over de keuze voor de materialen die wij nu gebruiken. Welk effect hebben deze op de toekomst van onze (klein)kinderen? Het inzetten van zuivere grondstoffen en het tegengaan van verspilling zijn daarbij de basis.

Een mooi voorbeeld hiervan is de nieuwbouw van de gymzaal in Zuidlaren. Tijdens dit project zijn meerdere materialen vanuit de oude gymzaal hergebruikt.

Daarnaast zijn wij lid van Circulair Groningen Drenthe en ondertekenen wij in januari 2026 het convenant Biobased bouwen Groningen/ Drenthe ("de bouwvezeldeal").



## 5. Mens en maatschappij

### 5.1 Welzijn

Binnen zowel Buursema als de zusterbedrijven Eldering, HBI en vd Maar staat veiligheid hoog in het vaandel. Dit wordt niet alleen bevestigd met de jaarlijkse investeringen in materieel en een VCA-certificaat maar vooral door de aandacht die wordt gegeven aan het zorgen voor meer veiligheidsbewustwording bij het personeel en de partners waarmee samengewerkt wordt. In het jaar 2025 komt dit voornamelijk tot uitdrukking in:

- ♻️ Welkomssessies
- ♻️ Opleidings- en ontwikkelmogelijkheden
- ♻️ Een goed (secundair) arbeidsvoorwaardenbeleid/-pakket
- ♻️ Lief- en leedbeleid
- ♻️ Communicatie met alle personeel middels 4 interne BB-apps
- ♻️ Eigentijds en goed onderhouden materieel en gereedschap
- ♻️ Bedrijfskleding op orde
- ♻️ Een moderne (aangepaste) kantoorinrichting (Erm)
- ♻️ Preventieve inzet op voorkomen van ziekteverzuim
- ♻️ Preventieve arbozorg en duurzame inzetbaarheid
- ♻️ Generatiemanagement en doelgroep benadering
- ♻️ Een aanzet tot een strategisch personeelsplan (SPP)
- ♻️ Selectie op competenties en motivatie en minder op diploma's en kennis
- ♻️ Erkend opleidingsbedrijf toekomstige bouwplaats medewerkers
- ♻️ Eigentijdse gesprekscyclus (ontwikkel-/voortgangsgesprekken)
- ♻️ Ruimte voor balans tussen zakelijk- en privébelang
- ♻️ Inspraak personeel middels de OR (sinds januari 2025)
- ♻️ Bewaking van- en inzet op het Buursema DNA van omzien naar elkaar en de medewerker centraal
- ♻️ Diverse personele bijeenkomsten en een actieve Personeelsvereniging
- ♻️ VGM is onderdeel in ontwikkelgesprekken
- ♻️ VGM is onderdeel in de contracten met onderaannemers en detacheringbureaus
- ♻️ VGM-informatie via de Buursema personeelsapp
- ♻️ Aanstelling preventiemedewerker en vertrouwenspersoon
- ♻️ Investerings in veiligheidsvoorzieningen voor het personeel
- ♻️ Professionele vernieuwingen op ICT op komst
- ♻️ Lidmaatschap PV ook voor inhuurkrachten
- ♻️ Stagebedrijf voor lbo-, mbo- en hbo'ers
- ♻️ Flexibele werktijden en vakantiespreiding waar mogelijk
- ♻️ Een auto van de zaak voor diverse functies

#### 5.1.1 Duurzame inzetbaarheid

In de afgelopen jaren volgt ons bedrijf de initiatieven die in de bouwsector zijn genomen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid van het personeel. Dit heeft in het afgelopen jaar geleid tot de volgende resultaten:

- ♻️ Er zijn dit jaar geen personeelsleden ingestroomd in de WIA
- ♻️ Het ziekteverzuim ligt momenteel hoger dan het branchegemiddelde (branche 4,8%) (het betreft met name niet-werk gerelateerd verzuim)
- ♻️ Het bedrijf heeft in het jaar 2025 1 jubilaris (25 jaar) mogen feliciteren en 3 collega's zijn met pensioen gegaan. Wij zien dat medewerkers vaak langdurig verbonden zijn aan ons bedrijf en daar zijn we trots op.
- ♻️ Er zijn geen meldingen van discriminatie geregistreerd

#### 5.1.2 Ongevallen

Als onderdeel van het KVMG-systeem worden ongevallen bijgehouden en jaarlijks opgenomen in een ongevallenmatrix en gebruikt voor een oorzakanalyse om de beheersmaatregelen te kunnen bepalen die nodig zijn voor het voorkomen van ongevallen en incidenten. De gemiddelde IF bedroeg over de afgelopen drie jaar 13,9. In 2025 hebben 4 ongevallen met verzuim langer dan 1 dag plaats gevonden. In alle gevallen was er geen sprake van ernstig of blijvend letsel.

Ook op dit onderwerp volgen wij de ontwikkelingen in de branche en zetten wij, naast andere interventies, steeds meer in op het versterken van de veiligheidscultuur.



### 5.1.3 Opleiding en trainingen

Om ervoor te zorgen dat ons personeel kan blijven voldoen aan de meest actuele wet- en regelgeving en aan de eisen van onze klanten wordt binnen onze bedrijven jaarlijks een opleidingsoverzicht bijgehouden. In het overzicht zijn naast opleidingen op het gebied van techniek meerdere veiligheidstrainingen opgenomen. In het afgelopen jaar zijn, naast de verplichte herhalingsopleidingen voor VCA en BHV meerdere veiligheidstrainingen gevolgd.

In september 2025 hebben wij onze stafafdeling uitgebreid met een coördinator opleiden en ontwikkelen. Hierdoor kunnen wij nog meer vormgeven aan dit onderwerp.

### 5.1.4 Diversiteit

Hoewel we nog geen vastgelegd beleid hebben op het gebied van diversiteit heeft het wel onze natuurlijke aandacht. Bij aanname van medewerkers wordt niet gekeken naar man/vrouw, land van herkomst, leeftijd, geloof, cultuur, kleur of welk ander onderscheid dan ook. Het enige criterium dat we hanteren is 'geschiktheid' voor de functie. Dus het beschikken over de juiste competenties en passend in het team/ aansluiting vinden bij de collega's.

Wel hebben we het aantal vrouwen binnen ons bedrijf de afgelopen jaren fors zien groeien in verschillende functies binnen de staf, als werkvoorbereider, als bewonersconsulent of uitvoerder. In het op te stellen strategisch personeelsplan (SPP) zal het thema nader geconcretiseerd worden.






Ook hebben we het uitgangspunt om, naast MBO en HBO-stagiaires van diverse opleidingen en opleidingsniveaus, jaarlijks minimaal 10 bouwleerlingen binnen de organisatie te hebben. Leerlingen in verschillende fasen van hun opleiding. We hebben als doel jaarlijks minimaal 20% hiervan in dienst te nemen, waarna het aantal met nieuwe instroom van leerlingen weer op het gewenste niveau wordt gebracht.

### 5.1.5 Voldoen aan wettelijke eisen

Tijdens de verschillende interne, extern audits en inspecties en controles wordt ons bedrijf onder andere getoetst op het voldoen aan de wet- en regelgeving. Uit de analyse van de controle- en auditrapportage is gebleken dat we compliant zijn zodat we onze systemen en werkwijzen kunnen blijven gebruiken in het verder optimaliseren van onze prestaties.

## 5.2 Lokale betrokkenheid en maatschappelijke investeringen

Onze bedrijven werken nauw samen met ketenpartners, leveranciers en personeel uit de regio. Dit wordt bevestigd door:

-  >70% van onze leveranciers en ketenpartners zijn lokale bedrijven
-  Sponsoring voor lokale verenigingen
-  Overeenkomst met de Hartstichting
-  Samenwerking met meerdere opleidingsinstituten voor stageplaatsen en werk- en leertrajecten
-  Anne Buursema Foundation, in 2025 onder meer 2 projecten van Petje Af en het initiatief/project een bed voor ieder kind in Emmen.



## 6. Milieu

### 6.1 CO2-reductie

Buursema Bouwbedrijf B.V. is in aanloop van de certificatie voor ISO 14001:2015 vanaf 2020 gestart met het meten van het CO2 verbruik en heeft jaarlijks een CO2 reductiedoelstelling vastgesteld. Dit heeft geleid tot onderstaande resultaten:

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Toegevoegde waarde</b>	10.468.619	13.100.000	14.427.350	15.293.052.	n.n.b.
<b>CO2</b>	292	283	330	426	n.n.b.
<b>CO2 in miljoenen omzet</b>	28	22	23	27,9	n.n.b.
<b>Besparing</b>	35%	23%	-4,5%	-21,7%	n.n.b.

Wij merken dat met de groei van de organisatie de CO2-uitstoot ook toeneemt, simpelweg omdat wij meer medewerkers hebben die van en naar hun werk reizen. Er is in 2024 en 2025 onder andere geïnvesteerd in het uitbreiden van de staffuncties om de groeiende organisatie ook in de toekomst goed te kunnen ondersteunen. Deze investering is niet direct zichtbaar in de toegevoegde waarde, waardoor het geschetste beeld misschien niet geheel juist is.

Voor 2026 willen wij daarom werken aan een duurzaamheidsstrategie t/m 2035. Dit zullen wij vervolgens omzetten naar concrete doelstellingen en acties om te borgen dat wij stappen blijven zetten op het reduceren van onze CO2-footprint. Hierbij zal ook gekeken worden naar de manier waarop wij deze voortgang meetbaar kunnen maken.

Zo wordt het gebruik van elektrische particuliere auto's gestimuleerd en vanaf 1 januari 2027 verplicht gesteld voor de functies, waarvoor een "auto van de zaak" beschikbaar is. Bij de vervanging van de bussen wordt jaarlijks gekeken welke bus door een elektrische variant te vervangen is. Daarnaast wordt de optie om HV100 in te zetten onderzocht.

### 6.2 Hergebruik materialen

Bij meerdere projecten hebben wij in 2025 diverse materialen kunnen hergebruiken. Wij proberen hierin altijd met onze opdrachtgevers te kijken wat mogelijk is. Daarnaast proberen wij zoveel mogelijk van onze afvalstromen gescheiden af te voeren zodat dit gerecycled kan worden. Onze norm ligt hierbij op minimaal 98%.

Vanaf 2026 zal in het kader van de duurzaamheidsstrategie ook op dit onderwerp gekeken worden welke stappen wij kunnen zetten om onze prestaties te verbeteren.

### 6.3 Duurzaam investeren

#### *Milieu-initiatieven*

In 2025 zijn de volgende duurzame investeringen uitgevoerd:

- Met ingang van 2026 wordt de bedrijfskleding gerecycled via het principe nieuw voor oud
- Investeringen in elektrische auto's
- Invloed gebruikt in projecten waarbij wordt deelgenomen in bouwteams en waarbij milieuvriendelijke materialen zijn opgenomen in de bestekken

### 6.4 Eerlijke concurrentie

Eerlijke concurrentie en anti-corruptie zijn logische gevolgen van de kernwaarde gelijkwaardigheid. In de praktijk komt dit neer op het feit dat Buursema een cultuur ondersteunt waarbij geen ruimte is voor corruptie en het houdt zich afzijdig van het vormen van kartels en samenwerkingen.

We realiseren ons dat onze impact in het voorkomen van corruptie gering is en proberen onze bijdrage te leveren door zoveel mogelijk producten en diensten in de regio in te kopen, omdat we dan inzicht hebben in het bestuur van deze ondernemingen.



## 7. Toekomstvisie MVO

In de evaluatie aan het einde van het jaar is naar voren gekomen dat binnen de organisatie behoefte is aan het herzien van doelstellingen en KPI's op het gebied van duurzaamheid en veiligheid. De organisatie is gegroeid en de doelstellingen en KPI's vanuit het verleden passen niet altijd meer bij de organisatie van nu.

In 2026 zal daarom gewerkt worden aan een duurzaamheidsvisie t/m 2035 waarin kwaliteit, veiligheid, gezondheid, milieu en MVO samen worden gebracht onder één paraplu. Hierdoor kunnen we nog beter integraal samenwerken aan de onderwerpen waarop wij onze prestaties willen verbeteren. In deze duurzaamheidsvisie zullen we een beeld schetsen van waar wij als organisatie naartoe willen groeien en via welke weg wij dat willen realiseren. Hierbij zullen we concrete doelstellingen en KPI's formuleren.

De pijlers People (Personeel), Planet (Milieu) en Profit (Kwaliteit & Maatschappij) samen met onze kernwaarden gelijkwaardigheid, transparantie en vertrouwen vormen hiervoor de basis.



## 8. MVO-prestaties in cijfers en jaarplan 2026

Indicator	2024	2025	Doel 2026
<i>Duurzaam bouwen</i>			
Gerecycled bouwafval	98,6%	98,6%	>99%
<i>Mens en maatschappij</i>			
Ongevallen met verzuim	4	4	0
Maatschappelijke investering % van de omzet	0,1%	0,1%	0,1%
Instream WIA	1	0	0
Aantal (bouw)leerlingen per jaar	10	8	8*
Ziekteverzuim	>5%	>5%**	<5%
Aantal meldingen van ongewenst gedrag	0	0	0
IF factor (gemiddeld over 3 jaar)	8,7	13,9	Max 10
Boetes Arbeidsinspectie	1	0	0
<i>Milieu</i>			
CO2 in miljoenen omzet	23	27	23
ISO14001:2015 certificaat	Handhaven	Behaald	Handhaven
MVO-certificaat trede 3		Behaald	Handhaven
Boetes bevoegd gezag	0	0	0
Aantal milieu-incidenten	0	0	0

\* Wij vinden het belangrijk dat wij leerlingen ook goed kunnen begeleiden. Daarom wordt in 2026 gestart met het opleiden van 2 extra leermeesters met als doel dat wij in de toekomst weer meer leerlingen kunnen verwelkomen in ons bedrijf.

\*\* Het gaat hierbij met name om niet werk gerelateerd verzuim



## 9. Conclusie

Naar aanleiding van de resultaten kan geconcludeerd worden dat het ingezette MVO-beleid in 2025 heeft geresulteerd in het grotendeels behalen van de doelstellingen.

Hiermee wordt bevestigd dat het mogelijk is gebleken om, ondanks de explosieve groei die de onderneming in de afgelopen jaren heeft doorgemaakt, het MVO-beleid zodanig te integreren in het bedrijfsbeleid dat de MVO-doelen te behalen zijn.

De directie is tevreden over de resultaten en realiseert zich dat met het grotendeels bereiken van de doelen in 2025 een mooie stap is gezet in het realiseren van de lange termijnstrategie van het bedrijf om te kunnen blijven bouwen aan uw toekomst en daarmee aan een duurzamere wereld.

Ook in 2026 zullen we ons blijven inzetten voor verdere ontwikkeling op dit gebied.