

# MVO

## Jaarverslag

---



**Samen bouwen we aan een duurzame toekomst**

Hoornstra Bedrijven



# Hoornstra Bedrijven

## **Hoornstra Infrabouw**

0313 476 100

[Info@hoornstra-infrabouw.nl](mailto:Info@hoornstra-infrabouw.nl)

[www.hoornstra-infrabouw.nl](http://www.hoornstra-infrabouw.nl)

## **Hoornstra Bouw**

0313 476 100

[Info@hoornstra-bouw.nl](mailto:Info@hoornstra-bouw.nl)

[www.hoornstra-bouw.nl](http://www.hoornstra-bouw.nl)

## **Haaks**

0316 283 303

[Info@haaks.nu](mailto:Info@haaks.nu)

[www.haaks.nu](http://www.haaks.nu)

## **Wegenbouwbedrijf Geven**

0313 476 100

[Info@geven-didam.nl](mailto:Info@geven-didam.nl)

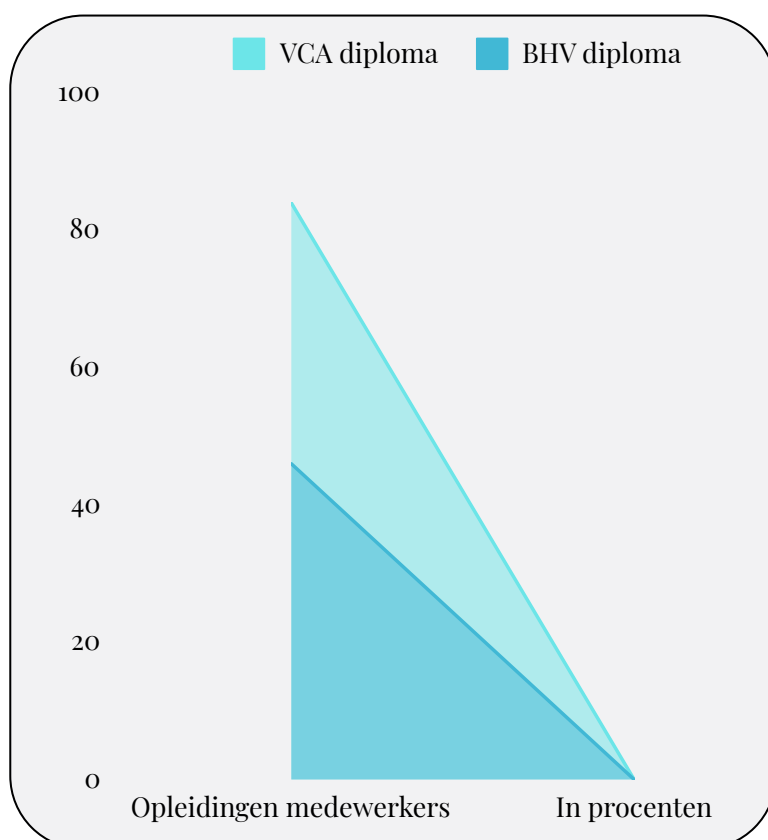
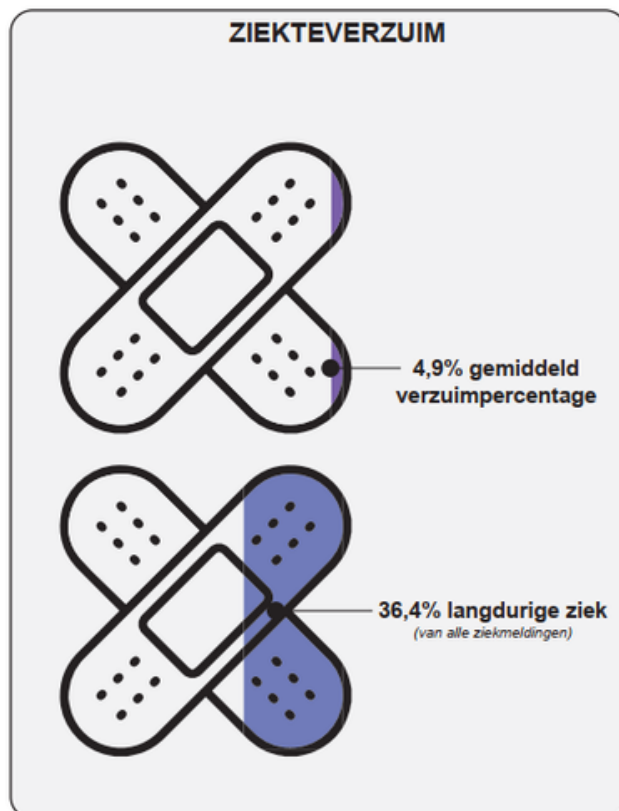
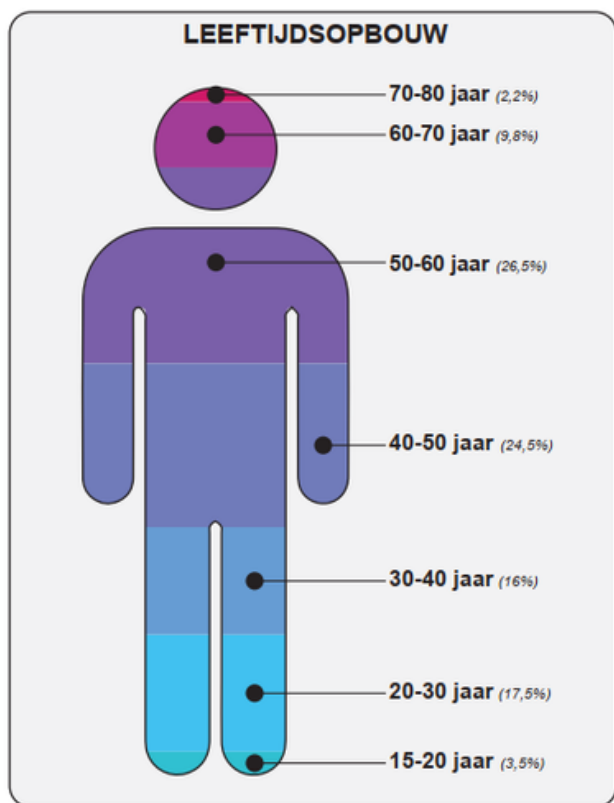
## **Hoornstra Bouwbedrijven b.v.**

0313 476 100

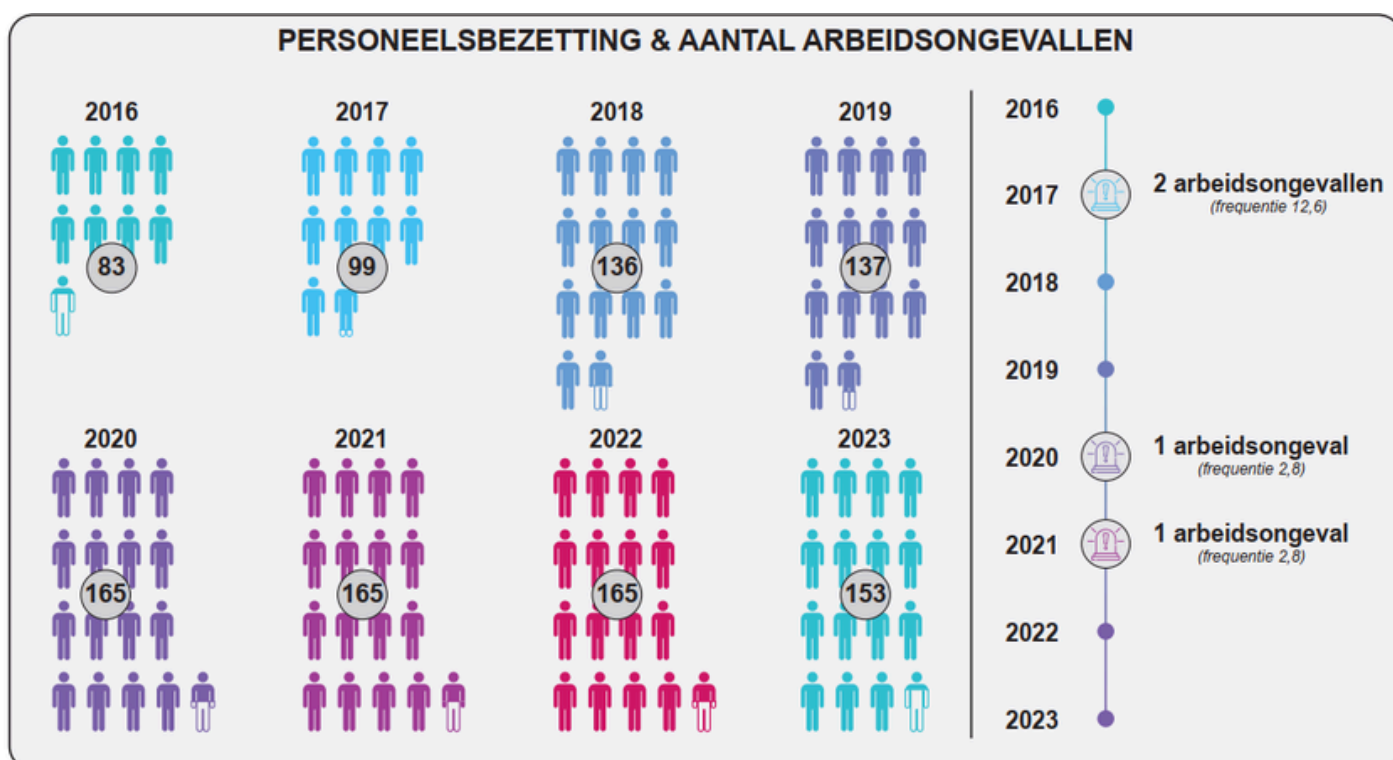
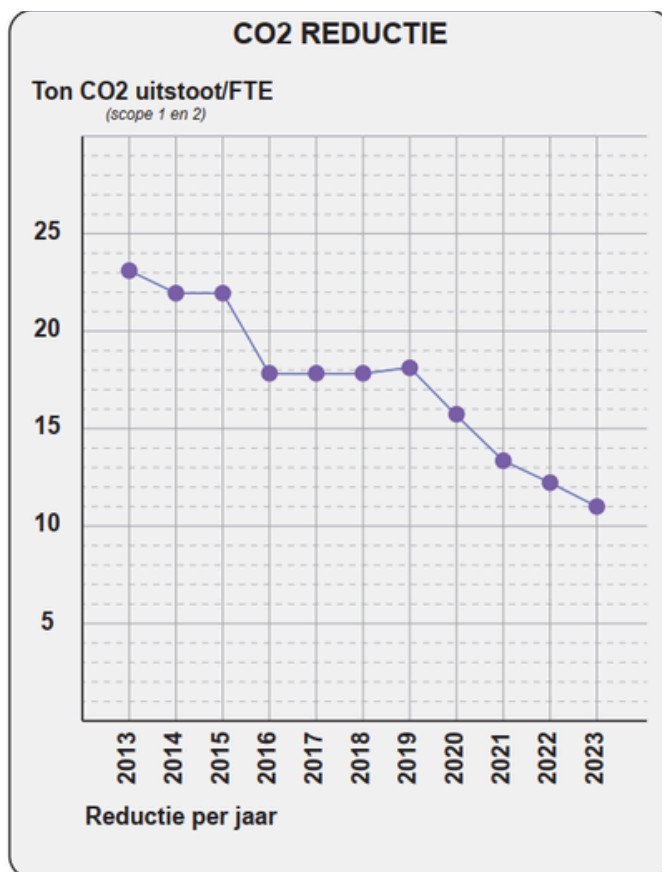
# Samenvatting



HR



# Samenvatting

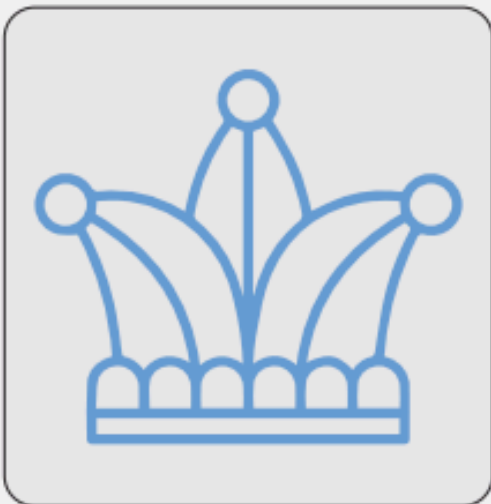
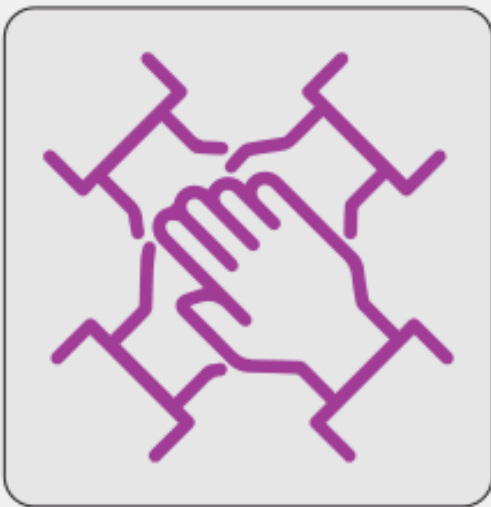


# Samenvatting



## SPONSORING

Ondersteuning van 42 verschillende verenigingen





# **Inhoudsopgave**

**Voorwoord**

**Visie en Missie**

**Familiecultuur**

**Leeftijdsopbouw**

**Opleidingen**

**Vertrouwenspersoon**

**Verzuim**

**Inclusieve werkgever**

**Afval en grondstoffen**

**CO2**

**Veiligheid**

**Sponsoring**



# Voorwoord

Beste lezer,

Met groot genoegen presenteren wij het eerste MVO jaarverslag van de Hoornstra Bedrijven. In de volgende pagina's nemen we u graag mee in onze visie, inzet en voortgang op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Bij de Hoornstra Bedrijven is onze visie eenvoudig maar krachtig: we streven ernaar om een positieve impact te hebben op onze samenleving en de wereld om ons heen. Onze missie drijft ons om duurzame groei te realiseren, terwijl we tegelijkertijd onze verantwoordelijkheden naar onze medewerkers, klanten en het milieu erkennen.

Een essentieel aspect van onze bedrijfscultuur is de familiecultuur. Dit uit zich in een laagdrempelige organisatie met aandacht voor de menselijke aspecten.

Investeren in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers is van belang voor ons succes. Daarom bieden we uitgebreide opleidingsmogelijkheden aan, waarmee we niet alleen individuele talenten koesteren, maar ook onze organisatie versterken. Hiermee promoten we eigen initiatief en ontwikkeling van onze medewerkers.

Bij Hoornstra Bedrijven staat de gezondheid, veiligheid en het welzijn van onze medewerkers centraal. Daarom hebben we een team van vertrouwenspersonen en nemen we actieve maatregelen om verzuim te minimaliseren en een gezonde werkomgeving te bevorderen.

Ons streven naar duurzaamheid strekt zich uit tot elk aspect van onze activiteiten. Van het beheersen van afval en grondstoffen tot het verminderen van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot, we zijn vastbesloten om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en bij te dragen aan een schonere, groenere wereld.

Tot slot, ondersteunen we door middel van sponsoring in onze directe omgeving lokale initiatieven en verenigingen, waardoor we bijdragen aan het welzijn en de vitaliteit van onze samenleving.

**Met dit jaarverslag geven we u inzicht** in onze waarden, doelstellingen en prestaties op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Samen blijven we streven naar een betere toekomst.



# Visie en Missie

## Visie

Onze MVO visie is dat de Hoornstra Bedrijven tegen 2030 maatschappelijk betrokken organisaties zijn, onderscheidend op het gebied van sociaal verantwoord en milieuvriendelijk ondernemen. Hierbij streven we er naar om CO2-positief te worden. We blijven onze unieke familiale cultuur behouden en streven naar voortdurende innovatie, onderlinge samenwerking en het overtreffen van de verwachtingen van onze klanten.

## Missie

Bij de Hoornstra Bedrijven omarmen we onze familiale cultuur en streven we naar de hoogste kwaliteit. We geloven in samenwerking als de kracht achter ons succes, en we zijn vastbesloten om actief bij te dragen aan een duurzamere wereld voor huidige en toekomstige generaties. "Samen bouwen we aan een duurzame toekomst."



# Familiecultuur

Bij de Hoornstra Bedrijven vormt onze sterke familiecultuur de kern van wie we zijn. Als echt familiebedrijf, nog steeds in het bezit en onder leiding van de familie Hoornstra, streven we naar meer dan alleen zakelijk succes.

We geloven in de kracht van samenwerking en ondersteunen een gezonde balans tussen werk en gezin voor al onze medewerkers. Deze verbondenheid met familiewaarden uit zich niet alleen intern, maar strekt zich ook uit tot onze betrokkenheid bij de lokale gemeenschap. Waar wij diverse verenigingen en initiatieven in onze directe omgeving sponsoren.

We voelen een verantwoordelijkheid om bij te dragen aan duurzaamheid, niet alleen voor de huidige generatie, maar ook voor de toekomstige. We streven naar een positieve impact die verder reikt dan alleen financiële resultaten.



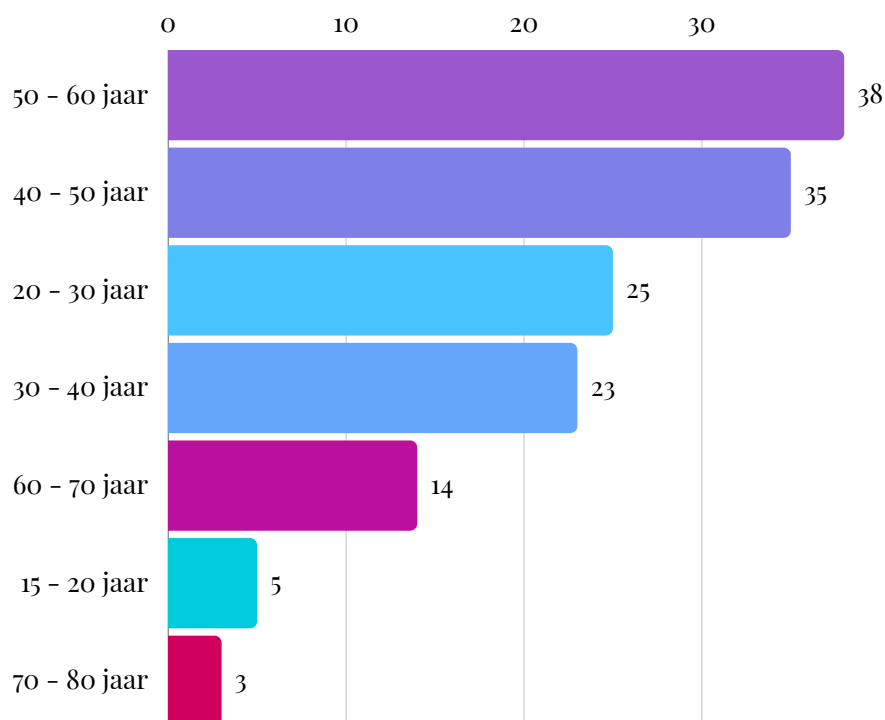
# Human Resources

Bij Hoornstra draait alles wat we doen om ons personeel. Wij geloven dat onze medewerkers de drijvende kracht zijn achter ons succes en dat hun welzijn, ontwikkeling en betrokkenheid essentieel zijn voor een duurzame toekomst. Het zijn onze (toekomstige) personeelsleden die Hoornstra maken tot een betrouwbare en professionele partner in zowel de Bouw- als Infrasector en het zijn die personeelsleden die plezier hebben van de (gemaakte) projecten en staan voor Hoornstra.

In ons MVO jaarplan kunt u lezen hoe wij streven naar inclusiviteit op de werkvloer, hoe ons opleidingsbeleid eruit ziet, hoe wij door middel van een vertrouwenspersoon een open werkcultuur stimuleren en leest u hoe ons ziekteverzuim is opgebouwd.



# Leeftijdsopbouw

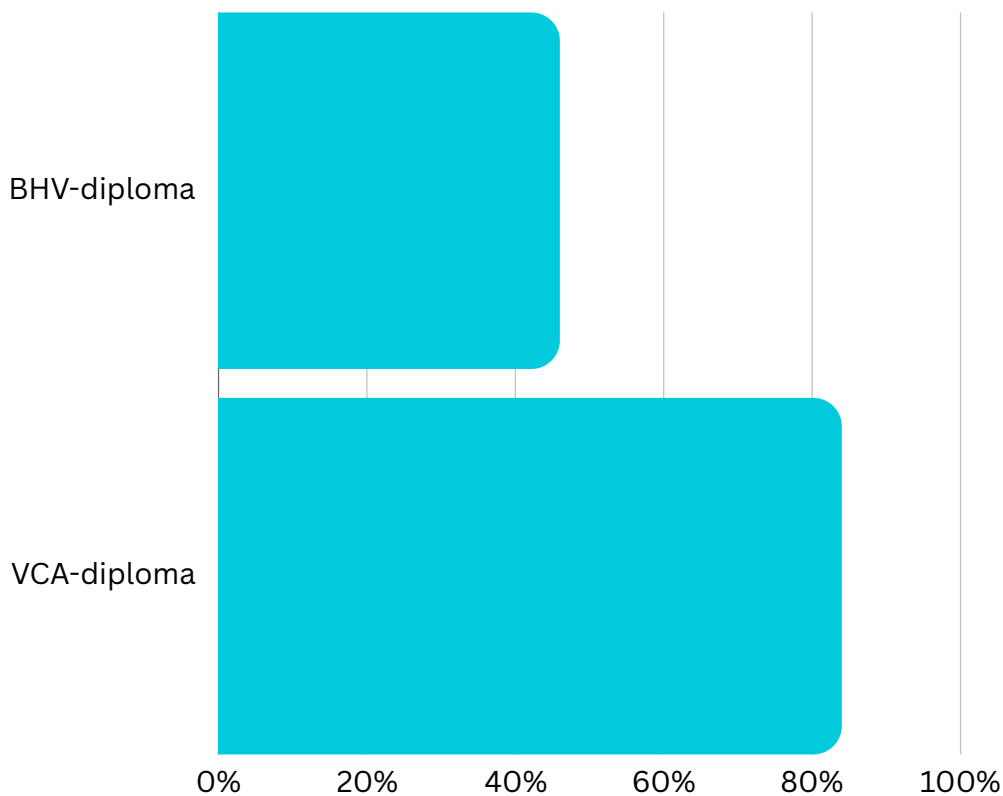


Hoornstra heeft een goed gebalanceerde leeftijdsopbouw, met een sterke vertegenwoordiging in zowel de jongere als de oudere leeftijdsgroepen. De grootste segmenten zijn de middelbare leeftijdsgroepen (35 - 54 jaar), wat duidt op een stabiele kern van ervaren medewerkers.

Door de grote groep jongeren (15 - 30 jaar) is Hoornstra al goed gepositioneerd voor de toekomstige bezetting.

Op dit moment is de gemiddelde leeftijd binnen Hoornstra 43 jaar. Rekening houdend met de vergrijzing streeft Hoornstra ernaar om de aankomende 10 jaar meer medewerkers in de leeftijdsgroep van 15-20 jaar en 20-30 jaar te hebben. Hierdoor moet de gemiddelde leeftijd met minimaal 4 jaar dalen.

# Opleidingen



Investeren in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers is van groot belang voor ons succes. Hierbij staan we open voor eigen initiatief en promoten persoonlijke ontwikkeling.

Jaarlijks wordt bij Hoornstra de opleidingsbehoefte zorgvuldig geëvalueerd door in gesprek te gaan met onze medewerkers. Tijdens deze jaarlijkse gesprekken krijgen medewerkers de mogelijkheid om hun opleidingsbehoeftes kenbaar te maken. Vervolgens wordt in samenspraak met de leidinggevende van de medewerker en de HR-afdeling bekeken welke opleidingsmogelijkheden passend zijn voor de individuele behoeften.

Binnen Hoornstra heeft 46% van onze medewerkers een BHV-diploma behaald, terwijl maar liefst 84% in het bezit is van een VCA-diploma. Van de operationele medewerkers heeft 100% het VCA-diploma op zak.

In het afgelopen jaar, 2023, hebben 146 van onze medewerkers een opleiding gevolgd. Dit betekent dat iedere medewerker gemiddeld 0,97 opleiding(en) per jaar heeft gevolgd.

**Hoewel we momenteel nog geen vastgesteld opleidingsbudget hebben, streven we ernaar om dit in 2024 te realiseren en dit vast te leggen voor de toekomst.**



# Vertrouwenspersoon

Op de werkvloer kunnen medewerkers geconfronteerd worden met verschillende vormen van ongewenst gedrag, zoals het niet gehoord worden door de leidinggevende, pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie en agressie. Bij Hoornstra hebben we drie interne vertrouwenspersonen, waarvan momenteel allemaal vrouwelijk, waar medewerkers terecht kunnen wanneer ze met ongewenst gedrag geconfronteerd worden. We zijn actief op zoek naar een mannelijke vertrouwenspersoon binnen onze organisatie. Daarnaast is het mogelijk om via onze arbodienst (ArboNed) gebruik te maken van een externe vertrouwenspersoon.

De taken van een vertrouwenspersoon omvatten onder andere:

- Het verzorgen van eerste opvang van medewerkers die zijn lastiggevallen en die hulp en advies nodig hebben
- Het nagaan of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is
- De medewerker die bij de vertrouwenspersoon gemeld heeft, informeren over andere oplossingsmogelijkheden, zoals klachtenprocedures
- Het (eventueel) begeleiden van de medewerker, mocht hij/zij de klacht aan de orde willen stellen bij een klachtencommissie of leidinggevende binnen Hoornstra
- Het (eventueel) doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties
- Het intern bespreekbaar maken, samen met KAM coördinator, over de aanpak van ongewenst gedrag
- Het adviseren en ondersteunen van leidinggevenden binnen Hoornstra bij het voorkomen van ongewenst gedrag
- Het registreren van gevallen van ongewenst gedrag

Bij Hoornstra hebben we een gedragsreglement opgesteld waarin wordt vastgelegd hoe we omgaan met ongewenst gedrag. Hierin wordt ook de rol van de vertrouwenspersoon verder toegelicht.

In 2023 zijn er in totaal negen meldingen geweest van ongewenst gedrag. Het registreren van deze meldingen biedt ons inzicht in de toegankelijkheid van de vertrouwenspersonen en in hoeverre medewerkers zich vertrouwd genoeg voelen om ongewenst gedrag te melden. Het is voor ons niet mogelijk een uitspraak te doen over de grootte van dit aantal meldingen. Dit mede gezien de actualiteit in de media van dit onderwerp en de vertrouwelijkheid van meldingen zelf.



# Ziekteverzuim

Het nationale ziekteverzuimpercentage in de infrabouwsector bedroeg in 2023 5,3%, terwijl dit binnen de bouwsector een hoger gemiddelde van 6,2% kende.

Het gemiddelde verzuimpercentage van alle b.v. 's die onder de Hoornstra Bedrijven vallen was in 2023 4,9%. Van alle ziekmeldingen binnen Hoornstra is 36,4% langdurig ziek.

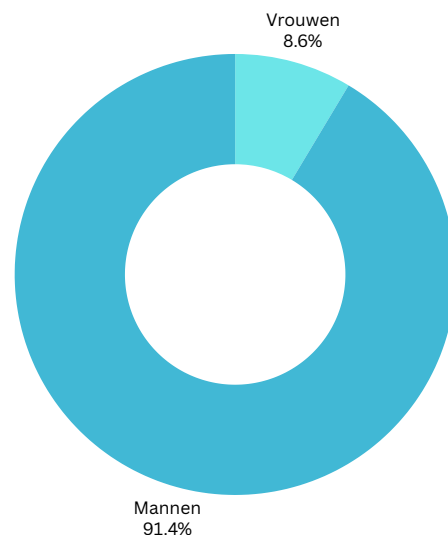
**De doelstelling van Hoornstra is om in 2030 een verzuimpercentage te hebben van 3,5%. Ook het langdurige ziekteverzuimpercentage willen we in 2030 gereduceerd hebben naar 20%. Dit wil Hoornstra bereiken door specifieke maatregelen te nemen om zowel kort verzuim als lang verzuim tegen te gaan.**

Om kort verzuim te verminderen, investeert Hoornstra in de vitaliteit en gezondheid van medewerkers door middel van het invoeren van een individueel inzetbaar vitaliteitsbudget. Dit budget is gericht op de persoonlijke gesteldheid van de medewerkers en heeft als doel het verzuimpercentage met 1% te verlagen.

Daarnaast erkent Hoornstra het belang van aandacht voor de mentale gesteldheid van medewerkers. Specifiek voor medewerkers met leidinggevende functies introduceert Hoornstra een training over werkdruk en werkstress. Tijdens deze training leren de medewerkers signalen van een te hoge werkdruk en werkstress te herkennen en hier gericht op in te spelen. Deze maatregel is ontworpen om het lang verzuimpercentage met 0,5% te reduceren.

Door deze gecombineerde aanpak hoopt Hoornstra in 2030 het overkoepelende verzuimpercentage te verlagen naar het gestelde doel van 3,5%.

# Inclusieve werkgever



Hoornstra streeft er naar om een gelijkwaardige afspiegeling te zijn van de huidige maatschappij. Hierom beoordelen we mensen alleen op hun kwaliteiten en prestaties en niet op zaken als geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging, afkomst of geaardheid.

Van deze zaken wordt alleen het geslacht breed in de sector geregistreerd. De man-vrouw verdeling binnen onze bouwsector vertoont al geruime tijd een ongelijk patroon. Met een vrouwenaandeel van slechts 9% in de bouwsector en gemiddeld 20% op kantoren van bouwbedrijven, is er duidelijk ruimte voor verbetering. Binnen Hoornstra weerspiegelt de huidige verhouding met 8,6% vrouwen op het totale personeelsbestand en 18,2% bij het kantoorpersoneel.

Hoornstra heeft echter heeft zelf beperkt invloed op het aanbod aan vrouwelijke kandidaten. Hierom wordt door de directie er geen directe doelstelling gesteld. Hoornstra streeft echter altijd naar een volledig inclusief personeelsbestand waarbij er gelijke kansen zijn voor alle medewerkers, ongeacht geslacht, geloofsovertuiging, geaardheid of afkomst.

Om meer vrouwen te interesseren voor een loopbaan binnen dit prachtige vakgebied betrekken we onze vrouwelijke medewerkers actief bij onze arbeidsmarktcommunicatie. Dit omvat onder andere het afnemen van interviews met onze vrouwelijke medewerkers en het publiceren van deze interviews op onze sociale media kanalen.

In deze interviews zal de nadruk liggen op de inclusieve bedrijfscultuur die Hoornstra nastreeft en de mogelijkheden die ons bedrijf biedt voor vrouwen en andere minderheden in de branche.

# KAM

Bij Hoornstra hechten we groot belang aan Kwaliteit, Arbo en Milieu (KAM) als kernonderdelen van ons Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) beleid. Ons KAM-beleid is gericht op het waarborgen van de hoogste kwaliteitsnormen, het garanderen van een veilige en gezonde werkomgeving en het minimaliseren van onze ecologische voetafdruk.

In ons MVO jaarplan leest u ons streven wat betreft het afvalbeleidsplan, nemen wij u mee in onze CO2 cijfers en presenteren wij u onze ongeval cijfers.



**SAFETY  
FIRST**



# Afval en grondstoffen

Hoornstra heeft nog geen afvalbeleidsplan en op dit moment nog onvoldoende inzicht in de omvang van de afvalstromen die vrijkomen op de kantoren en projectlocaties. Ons streven is om dit afvalbeleidsplan in 2024 uit te werken en in het volgende MVO jaarplan te integreren.

Dat er geen afvalbeleidsplan is wil niet zeggen dat we niet bewust met ons afval en grondstoffen om gaan. Het houdt alleen in dat we op dit moment geen compleet overzicht hebben van onze afvalstromen en de omvang daarvan. Ook zijn er nog geen bedrijfsbrede processen en structuren.

Wat doen we dan wel? We zamelen al onze tonercartridges gescheiden in. Onze leverancier van bedrijfskleding neemt al afgedankte werkkleding in om hoogwaardig te hergebruiken. Daarnaast is een eerste aanzet gedaan voor ons vrijkomende kunststofafval. Hiervoor hebben we een convenant afgesloten met Wavin, zodat dit afval afkomstig van onze projecten zo hoogwaardig als mogelijk wordt hergebruikt in de keten.

Dit geldt ook voor de grondstoffen die we gebruiken op onze kantoren. Denk hierbij aan zaken als leidingwater, papieren bekertjes en papier. We gaan samen met een afstudeerder van de HAN in 2024 een inventarisatie houden van onze afval en grondstoffen en hier een reductiebeleid voor opstellen.

Hoornstra Bouw en haaks hebben het PEFC en FSC certificaat, waardoor ze afhankelijk van de vraag van de opdrachtgever hout uit duurzaam beheerde bossen of afvalhout verwerken in hun projecten.





# CO2

Omdat de Hoornstra bedrijven (Hoornstra Infrabouw, Hoornstra Bouw, Wegenbouwbedrijf Geven b.v. en Hoornstra Holding b.v.) sinds 2013 gecertificeerd zijn voor de CO2 prestatieladder, zijn van ons bedrijf over een periode van 10 jaar geverifieerde directe uitstootgegevens (scope 1 en 2) beschikbaar. Om ze van jaar tot jaar te kunnen vergelijken relateren we de uitstootgegevens aan het aantal FTE. De afgelopen jaren zijn vele reductiemaatregelen doorgevoerd en inmiddels standaard onderdeel van onze bedrijfsvoering. Zo trainen we onze medewerkers in het nieuwe rijden en draaien, gebruiken we voor onze panden en projecten alleen 100% groene stroom van Nederlandse oorsprong en is er volop ingezet op het elektrificeren van ons wagenpark en kleiner materieel. In december 2021 zijn we van trede 3 naar trede 5 gegaan op de prestatieladder, zodat we vanaf dat moment ook meer gevoel hebben bij de uitstoot elders in de keten van onze werken (indirecte uitstoot, scope 3).

Deze reductiemaatregelen hebben de afgelopen jaren er voor gezorgd dat we van 23,2 ton CO2/FTE in 2013 zijn gezakt tot 11,0 ton CO2/FTE in 2023 ofwel een reductie van 52,5% in 10 jaar.

We gaan echter niet op onze lauweren rusten en gaan door met ons ingezette beleid en hebben de doelstelling weer scherp gezet. Dit om aan te sluiten bij de visie van Hoornstra, maar ook om ons positief te onderscheiden ten opzichte van collega bedrijven.

Zo is onze doelstelling voor 2026 om de directe CO2 uitstoot van onze bedrijfsvoering teruggebracht te hebben naar 9,5 ton CO2/FTE en om in 2030 zelfs CO2 neutraal te zijn betreffende de CO2 uitstoot van onze bedrijfsvoering. Hiermee zijn we zeer vooruitstrevend in de sector.

De DGA (directeur groot aandeelhouder participeert vanuit zijn duurzaamheidsvisie in zonnepark Hollandia. Dit zonnepark is operationeel sinds 2021. Met de hier opgewekte zonnestroom wordt veel CO2 uitstoot vermeden. Deze vermeden uitstoot wordt naar ratio in onze uitstootberekening meegenomen. Daarnaast planten we binnen onze eigen ontwikkelingen bomen, zodat we sinds 2021 reeds CO2 positief zijn.

Uiteraard beseffen we ons dat het halen van de extreme reductie binnen onze bedrijfsvoering alleen mogelijk is indien de verdere elektrificering van ons materieel en wagenpark doorgang blijft vinden en we afscheid nemen van de fossiele brandstoffen als diesel, gas en benzine. Deze transitie is niet alleen van onze eigen inspanning afhankelijk maar ook van de bereidheid van opdrachtgevers de meerkosten hiervan voor rekening te willen nemen, de uitrol van de verzwaringsopgave van het stroomnet om de huidige congestie op te heffen en de ontwikkeling van emissieloze materieelstukken. Al met al wordt dit een spannende opgave waar wij ons in ieder geval voor gaan inzetten! Naast het elektrificeren van materieel en wagenpark worden andere fossielvrije oplossingen bestudeerd. Met name wordt gekeken naar een andere werkwijze, zodat het gebruik van ons materieel en wagenpark meer gericht is op duurzaamheid en energieverbruikreductie.

# CO2

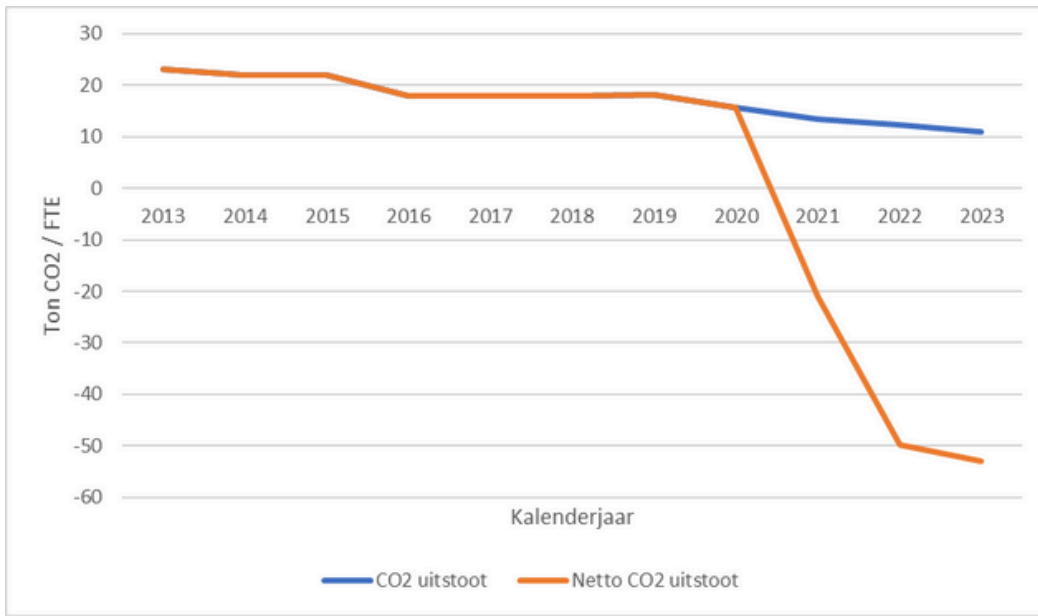
Jaar	CO2 uitstoot scope 1 en 2	CO2 uitstoot scope 1 en 2	Behaalde reductie tov 2013	Vermeden uitstoot door Zonneveld	Vermeden uitstoot door Zonneveld	Netto uitstoot
	Ton CO2	Ton CO2/FTE	%	Ton CO2	Ton CO2/FTE	Ton CO2/FTE
2013	1006,3	23,2	-			
2014	941,6	21,9	5,6			
2015	1271,5	21,9	5,6			
2016	1205,6	17,9	22,8			
2017	1655,8	17,9	22,8			
2018	1814,8	17,9*	22,8			
2019	2130,0	18,2	21,6			
2020	1901,1	15,8	31,9			
2021	1826,3	13,4	42,2	4661	34,3	-20,9
2022	1993,9	12,3	47,0	10061	62,1	-49,8
2023		11,0	50,0	9892	64,6	-53,0

Overzicht reductie van de uitstoot Hoornstra bedrijven over de periode 2013-2023.

#### Milepoints:

- 2018 overall groene stroom
- 2019 eerste 4 hybride auto's
- 2020 eerste 12 elektrische auto's
- 2021 Zonneveld Hollandia in bedrijf
- 2022 zonnepanelen in werking
- 2023 75% personenauto's elektrisch

# CO2



Om de uitstoot elders in de keten te verminderen, zetten we ons de komende jaren in om de hoeveelheid vrijkomende kunststoffen op de projecten hoogwaardig in te zamelen en deze terug te brengen in de keten. Hiervoor hebben we in 2023 een convenant afgesloten met WAVIN en gaan we gebruik maken van de Wavin Take Back Service.



# Veiligheid

De veiligheid van het personeel en de omgeving staan altijd op één bij Hoornstra. We zeggen niet alleen dat we veilig werken, we doen het ook. Hierbij werken we volgens de arbeidshygiënische strategie, wat inhoudt dat we eerst bronaanpak doen, vervolgens collectieve maatregelen treffen, daarna individuele maatregelen en tot slot de restrisico's verhelpen door middel van het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's).

Uiteraard is onze organisatie VCA\*\* gecertificeerd. Het onder controle hebben van alle aspecten van dit certificaat vergroot ook het veiligheidsbewustzijn bij onze medewerkers, inleners en onderaannemers, maar dit is nog niet genoeg.

Voor het vergroten van het veiligheidsbewustzijn onder onze collega's (bij alle rangen en functies) zetten we de in 2024 de volgende aanvullende acties in:

- Het onderwerp van de maandelijkse toolbox wordt herhaald posters welke op kantoor en in de keten worden opgehangen. Zo blijft de informatie voor iedereen langer beschikbaar. Ook als ze op het moment van de toolbox niet op dat project aanwezig waren;
- We nemen in maart 2024 voor het derde jaar op rij deel aan de bewust veilig dag van de bouw. Dit jaar is het onderwerp "veiligheid versterkt als je samenwerkt". Hiervoor organiseren we weer een programma waar iedereen bij betrokken wordt.
- Inzet Q-team. Dit team gaat actief op bezoek bij projecten en spreekt met alle medewerkers daar om ook meer beeld te krijgen van bijna ongevallen die nu nog onvoldoende gemeld worden.

Doelstelling binnen Hoornstra is altijd om geen ongevallen te hebben met letsel en hierdoor een ongevallen frequentie (IF) van 0 te scoren. Dit is ons in 2023 wederom gelukt en we streven er voor 2024 wederom naar.

# Veiligheid

Onderdeel	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal medewerkers	83	99	136	137	165	165	165	153
Aantal gewerkte uren	132800	158400	297864	297928	360280	360280	360280	295454
Ongevallen verzuim van 1 dag tot minder dan 15 werkdagen	0	2	0	0	0	1	0	0
Ongevallen met verzuim van 15 werkdagen of meer alsmede blijvende arbeidsongeschiktheid	0	0	0	0	1	0	0	0
Ongevallen met dodelijke afloop (binnen 30 dagen overlijden na een onafgebroken verzuim aansluitend aan het ongeval indien de doodsoorzaak mede is gelegen in het opgelopen letsel)	0	0	0	0	0	0	0	0
Aantal arbeidsongevallen (3+4+5)	0	2	0	0	1	1	0	0
Frequentie	0	12,6	0	0	2,8	2,8	0	0

Ongevallenstatistiek Hoornstra Bedrijven

Formule IF Frequentie

IF (Frequentie)= Aantal verzuimongevallen x 1.000.000

-----  
Aantal gewerkte uren

Het afgelopen jaar was er wel één ongeval met letsel en verzuim bij een van onze inleners. Deze persoon moest ook n.a.v. dit ongeval een operatie ondergaan en is hierom ook gemeld aan de arbeidsinspectie. We hebben voor dit ongeval zelf een ongevalsonderzoek gedaan, welke akkoord is bevonden door de arbeidsinspectie. Daarnaast hebben we direct onder onze medewerkers de informatie gedeeld met de bijbehorende beheersmaatregelen om de kans op herhaling in de toekomst tot een minimum te beperken.



# Sponsoring

Bij de Hoornstra Bedrijven vinden we het ondersteunen en versterken van lokale gemeenschappen belangrijk. Daarom zijn we trots om een actieve rol te spelen in het direct ondersteunen van 42 verschillende verenigingen, variërend van sportclubs tot culturele en maatschappelijke organisaties, naast de indirecte ondersteuning via organisaties als de Rotary.

Onze sponsoring strekt zich uit over een breed scala aan verenigingen, waaronder sportclubs zoals V.V. Angerlo Vooruit, S.V. Concordia, en zelfs Vitesse.

Maar onze betrokkenheid gaat verder dan alleen sport. We zijn er trots op om verenigingen zoals De Deurdouwers Carnavalvereniging en Swinging Harderwijk Pop- en Musicalgroep te ondersteunen.

De Hoornstra Bedrijven blijven zich inzetten voor het ondersteunen van lokale initiatieven en verenigingen!



SPONSORS