



MVO jaarverslag 2025

Mens, Maatschappij, Rendement

● Duurzaam in onderhouden

Bij Gebr. van der Plas draait duurzaam onderhouden niet alleen om techniek, maar vooral om mensen. We bouwen niet alleen aan woningen en panden, maar ook aan sterke relaties met opdrachtgevers, medewerkers en de samenleving. Dat is al jaren de kern van onze manier van werken.

MVO als bewuste keuze

MVO is voor ons een logische en bewuste keuze. We ondernemen op een manier die toekomstbestendig is, met aandacht voor mens, milieu en maatschappij. Dit doen we door continu de balans te zoeken tussen:

- **Mensen:** Goed werkgeverschap en veiligheid voor onze medewerkers en andere betrokkenen.
- **Maatschappij:** Duurzame keuzes die bijdragen aan een beter milieu.
- **Rendement:** Een gezonde bedrijfsvoering die continuïteit waarborgt.

Beleid en transparantie

Deze pijlers zijn verankerd in ons beleid en vormen de basis voor onze managementreview en beleidsverklaring. Transparantie vinden we belangrijk: daarom zijn onze milieubarometers en CO2-footprint rapportages inzichtelijk.

Gecertificeerd en bewezen duurzaam

Onze inspanningen op het gebied van MVO worden aantoonbaar gemaakt via certificering op trede 3 van de MVO Prestatieladder – een praktische norm gebaseerd op ISO 26000. Dit bewijst dat we niet alleen praten over verantwoord ondernemen, maar het ook dagelijks in de praktijk brengen.



“MVO is geen plan op papier, maar iets wat je doet. Wij starten gewoon – lokaal, betrokken en vanuit onze regio. Van hier, voor hier.”

Onze missie

Gebr. van der Plas staat voor duurzaam en resultaatgericht vastgoedonderhoud. Als betrouwbare partner voor professionele vastgoedeigenaren bundelen we kennis en kunde met deskundige uitvoerende partijen. Ons doel? Vastgoed toekomstbestendig maken, met aandacht voor kwaliteit, comfort en energie-efficiëntie.

Onze visie

Door ketengericht samen te werken, nemen wij de coördinerende rol op ons, terwijl de opdrachtgever altijd de regie behoudt. Zo begeleiden we het hele traject, van ontwerp tot renovatie en onderhoud, en zorgen we voor meer comfort en een hogere kwaliteit van vastgoed.

We bouwen duurzame relaties met opdrachtgevers, leveranciers en uitvoerende partijen. Samen zorgen we voor continuïteit en innovatie in vastgoedonderhoud. Met Resultaatgericht Samenwerken (RGS) en slimme, duurzame oplossingen verlagen we het energieverbruik van gebouwen en dragen we bij aan een toekomstbestendige leefomgeving.



Beleid & Directieverantwoordelijkheid

Gericht op kwaliteit, veiligheid en duurzaamheid Bij Gebr. van der Plas zetten we ons in voor de hoogste standaard in vastgoedonderhoud. Onze bedrijfsvoering is afgestemd op de wensen en eisen van onze opdrachtgevers, binnen de kaders van wet- en regelgeving.

We nemen onze verantwoordelijkheid voor het welzijn, de veiligheid en de gezondheid van onze medewerkers serieus. Dit geldt ook voor derden die betrokken zijn bij onze werkzaamheden. Daarnaast werken we continu aan milieuvriendelijke oplossingen en duurzame werkwijzen binnen ons vakgebied.

Continue verbetering en procesoptimalisatie

Om dit te waarborgen, beheersen en verbeteren we onze bedrijfsprocessen door een integrale en efficiënte aanpak. Dit is vastgelegd in ons kwaliteits-, arbo- en milieumanagementsysteem (KAM), waarmee we blijven streven naar optimale arbeidsomstandigheden en duurzaam werken. Iedereen binnen onze organisatie, van medewerkers tot externe partners, werkt volgens deze richtlijnen, zoals vastgelegd in ons bedrijfshandboek.

Verantwoordelijkheid van de directie

De directie van Gebr. van der Plas is eindverantwoordelijk voor het beleid en het optimaal functioneren van het KAM-managementsysteem. Leidinggevend en zorgen ervoor dat het beleid wordt nageleefd en dat medewerkers de vastgestelde richtlijnen volgen.

Via regelmatige evaluaties en directiebeoordelingen bewaken we de effectiviteit van ons beleid en sturen we bij waar nodig. Ons doel? Een voortdurende verbetering van onze dienstverlening en een nog hogere klanttevredenheid.

Continue verbetering & doelstellingen

Bij Gebr. van der Plas streven we continu naar betere resultaten op het gebied van kwaliteit, arbeidsomstandigheden en milieu. Dit is essentieel voor een gezonde toekomst van ons bedrijf. Iedereen binnen onze organisatie speelt hierin een rol. Goede ideeën en initiatieven vanuit de praktijk worden door de directie gewaardeerd en serieus meegenomen.

Jaarlijks stellen we concrete en meetbare doelstellingen vast die aansluiten op de verwachtingen van onze klanten en medewerkers. Door structurele evaluaties en bijsturing werken we continu aan verbetering.

Klantgericht werken met meetbare resultaten

Ons managementsysteem is ingericht om prestaties te meten en te verbeteren. Zo waarborgen we dat we voldoen aan de eisen van onze klanten. De methoden hiervoor zijn vastgelegd in onze procesbeschrijvingen en vallen onder de verantwoordelijkheid van de directie en het managementteam.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

MVO is een vast onderdeel van onze werkwijze. We werken samen met medewerkers, opdrachtgevers, leveranciers en partners om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.

Onze eerste verantwoordelijkheid is het runnen van een financieel gezonde onderneming met een stabiel rendement en een toekomstbestendig perspectief. Tegelijkertijd realiseren we ons dat een evenwicht tussen economie, milieu, sociale verantwoordelijkheid en ethiek waarde creëert voor alle betrokkenen.

Duurzaamheid als integraal onderdeel van ons beleid

Duurzaamheid en MVO zijn geen losse initiatieven, maar maken deel uit van onze dagelijkse bedrijfsvoering. Stap voor stap verduurzamen we onze processen en werkwijzen, altijd in lijn met onze kernwaarden:

Mens: een veilige en gezonde werkomgeving

- We zorgen voor een prettige, gezonde en veilige werkplek voor al onze medewerkers.
- Een sterk arbobeleid staat centraal in onze manier van werken.
- We bieden jaarrond werkgelegenheid aan een gemotiveerd team van zelf opgeleide vakmensen.
- Door stageplaatsen en leerwerktrajecten te bieden, investeren we in de vakmensen van de toekomst.

Maatschappij: bijdragen aan een duurzame wereld

- We nemen actief verantwoordelijkheid in het tegengaan van klimaatverandering door onze CO₂-uitstoot te verlagen.
- Afval wordt zoveel mogelijk gescheiden en gerecycled om hergebruik te stimuleren.
- We investeren in en adviseren over duurzame applicaties en (verf) systemen om de milieubelasting te verminderen.

Rendement: duurzaam ondernemen met impact

- Ons personeelsbestand is een afspiegeling van de lokale gemeenschap, met oog voor inclusiviteit en diversiteit.
- Waar mogelijk kiezen we voor regionale partners en leveranciers.
- We ondersteunen maatschappelijke initiatieven zoals Stichting OJC Rosmalen, NL Doet, Stichting 'De Hond Kan De Was Doen' en Villa Pardoes (Kaatsheuvel).
- Door samen te werken met de Schildersvakopleiding en het KWI-College bieden we kansen aan leerlingen (met een achterstand) en dragen we bij aan Social Return.

MVO-thema's, resultaten en doelstellingen

Mens: een sterke en betrokken organisatie

- Behoorlijk bestuur – We hanteren transparante en ethische bedrijfsvoering (kernthema 1).
- Medewerkersbetrokkenheid – Actieve inspraak via overlegsituaties en participatie in besluitvorming (kernthema 2 → mvo thema 2).
- Lange dienstverbanden – Streven naar een gemiddelde diensttermijn van minimaal twaalf jaar (kernthema 2 → mvo thema 2-4).
- Veilig en gezond werken – Voorkomen van verzuimongevallen door te investeren in arbeidsmiddelen en preventie (kernthema 2 → mvo thema 3).
- Gezondheid en welzijn – Stimuleren van deelname aan PMO / **Vitamasters** voor alle medewerkers (kernthema 2 → mvo thema 3).
- Loyale en diverse teams – Een stabiel personeelsbestand dat een afspiegeling is van de regionale gemeenschap (kernthema 2 → mvo thema 5).

Maatschappij: duurzaam en verantwoord ondernemen

- CO 2-reductie – Voortdurende verbetering op het gebied van CO 2 uitstoot onderbouwd met onze CO 2-footprint analyses (kernthema 6 → mvo thema 24 & 25).
- Voorkomen van vervuiling – Vermijden van schadelijke en onnodige vervuiling door afvalreductie en -scheiding (thema 27).

Rendement: investeren in groei en kansen

- Sociale en economische ontwikkeling – Via samenwerkingen met Villa Pardoes, Area, Schildersvakopleiding en het KWI-College bieden we kansen voor talentontwikkeling en lokale economische groei (kernthema 7 → mvo thema 26).
- Werkgelegenheid en opleidingen – Creëren van werkgelegenheid en stageplekken om vakmensen op te leiden en duurzaam inzetbaar te maken (kernthema 2 → mvo thema 2-3-5).



Analyse van MVO-doelstellingen en maatregelen

1. Transparantie en certificeringen De jaarrekening wordt jaarlijks opgesteld door een externe accountant. Certificeringen (ISO 9001, VGO-Keur, MVO Prestatieladder trede 3 en VCA**) is in 2025 behouden.

Jaarrekeningdata:

- 2024: opgesteld op 18 juni 2025
- 2025 : opgesteld in Q2 2026

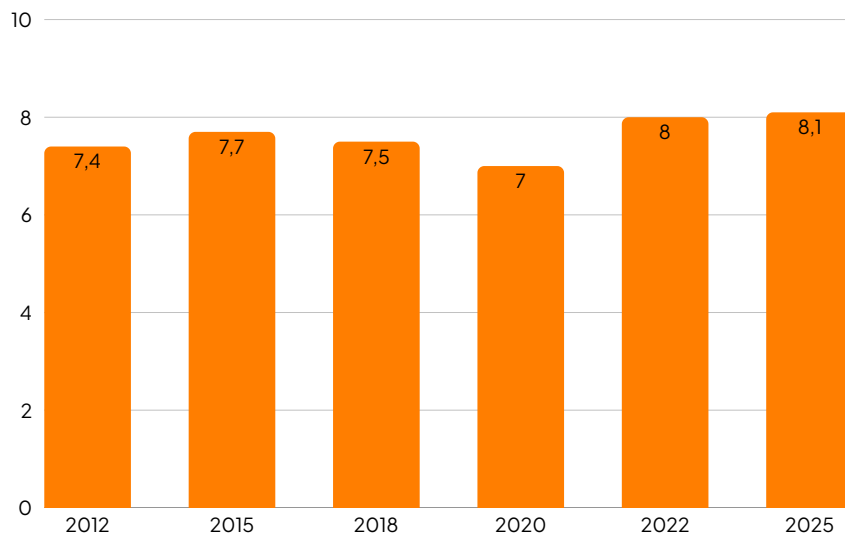
MVO-doelstellingen per kernwaarde worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

2. Medewerkersbetrokkenheid en tevredenheid

Actieve participatie van medewerkers vindt plaats volgens H 105 van het bedrijfshandboek, via:

- Personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- Toolbox Meetings
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken
- Medewerkerstevredenheidsonderzoeken
- Doelstelling medewerkerstevredenheid:
minimaal een 8 als rapportcijfer.

Medewerkstevredenheid



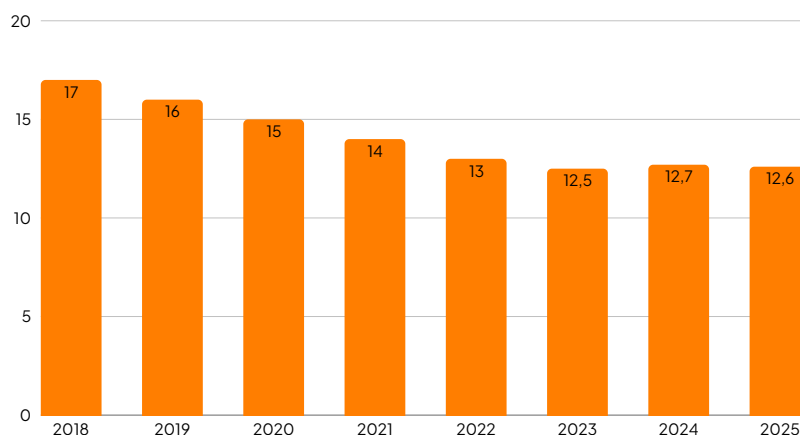
Tot en met 2025 zijn er onderzoeken uitgevoerd; dit jaar is de doelstelling behaald. Verbeterpunten uit het onderzoek van 2025 zijn uitgewerkt, doorgevoerd en door de directie teruggekoppeld aan de medewerkers. In 2028 wordt een nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.



3. Gemiddelde diensttermijn van medewerkers

Doelstelling: gemiddeld 12 dienstjaren per medewerker.

Gemiddelde diensttermijn



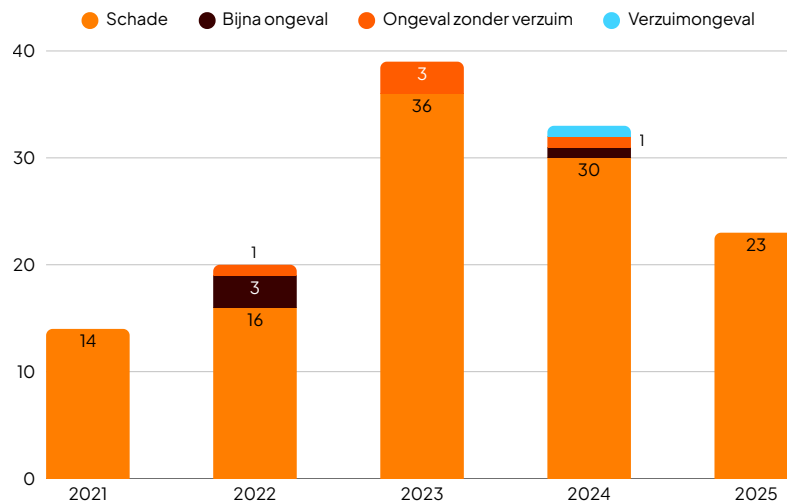
- 2025: Doelstelling behaald 12,49 jaar. Ondanks verschillende kortlopende dienstverbanden en pensioneringen binnen de organisatie, is de gemiddelde diensttermijn lang. Het cijfer is een beetje gedaald, mede door verjonging.

Gebr. van der Plas blijft zich inzetten voor een stabiele, loyale en duurzame werkomgeving om de gemiddelde diensttermijn op lange termijn te verhogen.

4. Voorkomen van verzuimongevallen

Doelstelling: 0 ongevallen met verzuim/werkverlet.

(Bijna-)ongevallen en incidenten



- 2025: Doelstelling behaald – er zijn geen verzuimongeval geregistreerd.

Door continue aandacht voor veiligheid en de juiste investeringen in arbeidsmiddelen blijft Gebr. van der Plas streven naar een veilige werkomgeving voor iedereen. Onder meer door een inspiratie sessie via Vitamasters, hebben wij ook dit jaar onze medewerkers bewust gemaakt van hoe belangrijk veiligheid op de werkvloer is.



5. Deelname aan PMO en vitaliteit

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om deel te nemen aan het PMO-onderzoek. Het belang van deelname wordt regelmatig besproken tijdens Toolbox Meetings en functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen gebruikmaken van een Vitaliteitscoach, met oog op duurzame inzetbaarheid. Dit hoort bij het programma van Vitamasters.

- 2025: 48% van de opgeroepen medewerkers heeft gebruikgemaakt van het programma van Vitamasters.

6. Loyaal en stabiel personeelsbestand

Loyaliteit:

- Doelstelling: medewerkerstevredenheid minimaal rapportcijfer 8, is behaald met een 8,1.
- Gewaarborgd door medewerkers tevredenheid onderzoek.

Stabiliteit:

- Doelstelling eind 2025: gemiddelde diensttermijn 12 jaar.
- Gerealiseerd: 12,49 jaar.

Afspiegeling van de regio:

- Medewerkers komen grotendeels uit de regio.
- Lichte stijging in aantal vrouwelijke medewerkers t.o.v. 2024.



MTO

Eens per drie jaar voeren wij een medewerkers tevredenheid onderzoek (MTO) uit. Afgelopen jaar heeft dit onderzoek opnieuw plaatsgevonden en hier was veel respons op. De resultaten hebben waardevolle inzichten en verbeterpunten opgeleverd, waar wij de komende jaren actief mee aan de slag gaan om onze organisatie verder te verbeteren. In 2028 staat het volgende MTO gepland.

Vitamasters

Ook in 2025 boden wij onze medewerkers de mogelijkheid om actief te werken aan hun vitaliteit en gezondheid. Het aanbod bestaat uit keuringen, beweegsessies en inspirerende sprekers.

Afgelopen jaar heeft Vitamasters vitaliteitskeuringen uitgevoerd bij onze medewerkers. Hierbij konden zij zich laten meten op onder andere gehoor, bloeddruk en hartslag, wat inzicht gaf in hun gezondheid en ruimte bood voor persoonlijk overleg.

Daarnaast hebben wij een teamdag georganiseerd, gericht op inspiratie, beweging en teamwork. Tijdens deze dag zijn medewerkers bewust gemaakt van het belang van een goede werkhouding, zodat het lichaam zo min mogelijk wordt belast.

Tijdens de laatste sessie van het jaar stond veilig werken centraal. Hierbij is aandacht besteed aan het voorkomen van ongevallen en het vergroten van het veiligheidsbewustzijn op de werkvloer.



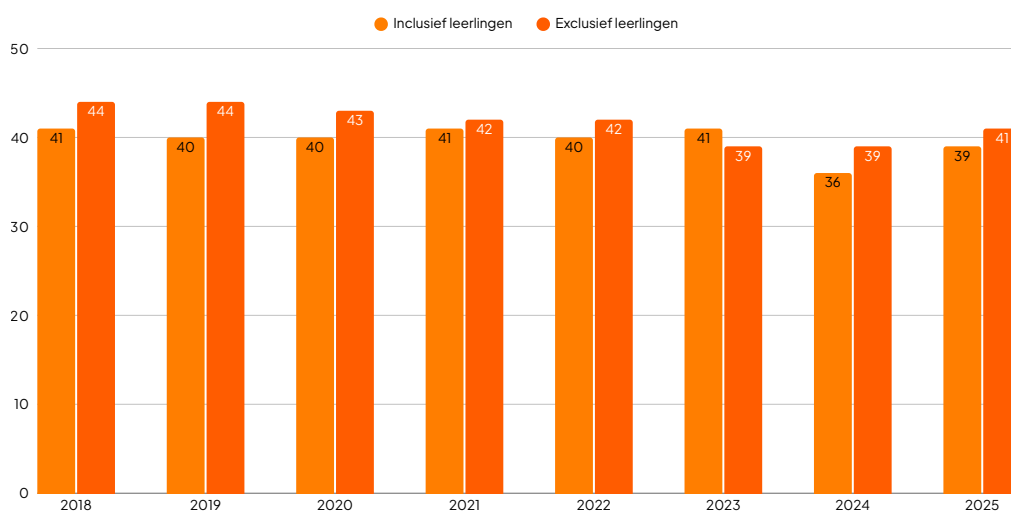
Gemiddelde leeftijd:

- Doelstelling: rond de 40 jaar (exclusief leerlingen).
- Gerealiseerd in 2025.

Leerlingen instroom:

- 2025: 4 leerlingen aangenomen in vast dienstverband. Daarmee hebben we de doelstelling (in de periode van 2025 t/m 2027 minimaal zes leerlingen in vast dienstverband aannemen) hiermee zitten wij op koers om de doelstelling te realiseren.

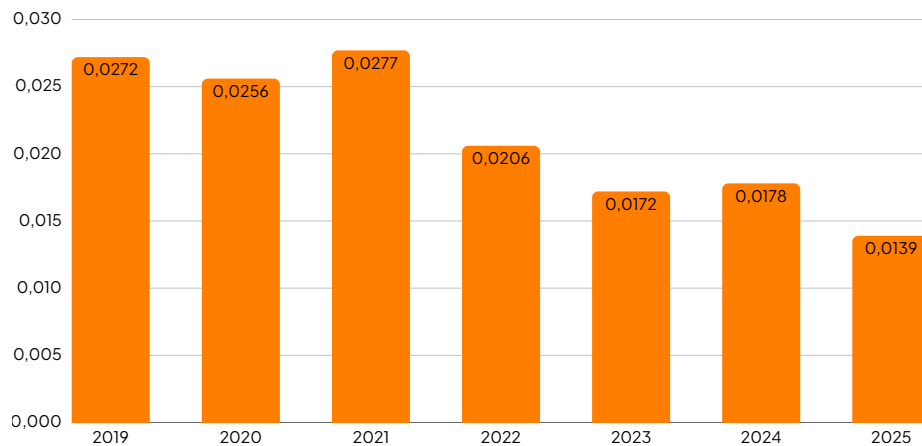
Gemiddelde leeftijd medewerkers



7. CO₂-reductie

Doelstelling: In 2025 minimaal 5% minder CO₂-uitstoot per euro omzet ten opzichte van 2019 (referentiejaar). Vanaf volgend jaar wordt het referentie jaar 2025.

CO₂-uitstoot (in kg. per Euro omzet)



Maatregelen:

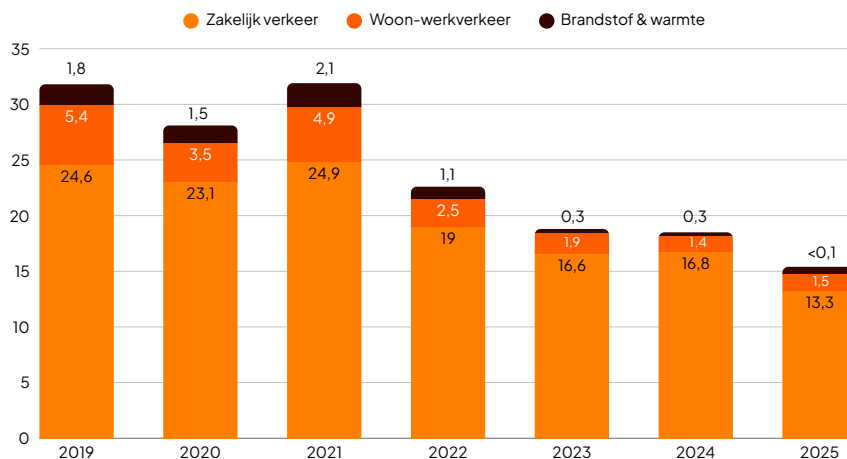
- Verduurzaming van het bedrijfspand en werkplaats.
- Plaatsing van zonnepanelen.
- Vergroening van het wagenpark.

Prognose:

Op basis van de reeds doorgevoerde maatregelen wordt verwacht dat de doelstelling voor 2025 behaald.

8. Voorkomen van onnodige en schadelijke vervuiling

CO₂-footprint (in kg. per Euro omzet)



Afvalbeheer:

- Afval en restmaterialen worden zoveel mogelijk gescheiden.
- Latex-restanten worden apart aangeboden en gerecycled tot nieuwe grondstoffen.

Resultaten 2025:

- 7,72 ton vlakglas ingezameld, wat een CO₂-besparing van 895,52 kg heeft opgeleverd (zie certificaten).

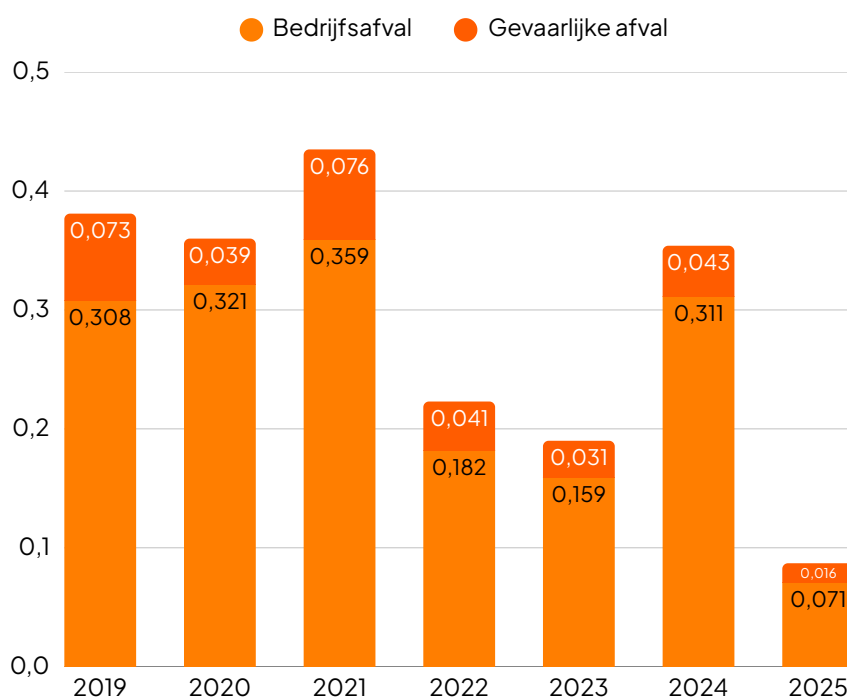
Toekomstige maatregelen:

- Afvalreductie en duurzaam materiaalgebruik blijven speerpunten binnen onze RGS-projecten.
- Strategische doelen en maatregelen worden geformuleerd om verdere verbeteringen door te voeren.

Gerecyclede materialen:

- De doelstelling om in 2025 minimaal 25% meer gerecyclede muurverf te gebruiken t.o.v. 2021 is niet behaald. Door o.a. wijzigingen in het kleurconcept van de opdrachtgever en toepassingseigenschappen van recyclede verf.
- In 2026 worden nieuwe mogelijkheden voor gerecyclede materialen beoordeeld en geïmplementeerd waar mogelijk.

Afval (ton kg / per ton Euro omzet)



9. Investeren in sociale en economische ontwikkeling

Samenwerkingen en maatschappelijke betrokkenheid:

Via Stichting Villa Pardoës, Area, Schildersvakopleiding en het KWI-College dragen we bij aan de ontwikkeling van mensen en stimuleren we sociale en economische vooruitgang in de regio.

Ondersteuning in 2025:

Diverse jaarlijkse financiële en materiële bijdragen geleverd aan initiatieven in de regio. Ondersteuning van o.a:

- Villa Pardoës (Kaatsheuvel)
- Triathlon Rosmalen
- NL Doet
- Stichting 'De Hond Kan De Was Doen'
- Rosmalens Mannenkoor

Social Return:

Door samen te werken met Schildersvakopleiding en het KWI-College bieden we leerlingen met een achterstand kansen op de arbeidsmarkt.

Villa Pardoës:

Ook dit jaar hebben we ons weer actief ingezet voor Villa Pardoës. Met veel enthousiasme hebben we deelgenomen aan verschillende mooie initiatieven, waaronder een selfie-actie om geld in te zamelen, samen pannenkoeken bakken, deelname aan de Winterrun en het uitvoeren van onderhoud aan de villa. Dankzij deze gezamenlijke inzet van collega's hebben we opnieuw een waardevolle bijdrage mogen leveren aan het bijzondere werk van Villa Pardoës.



10. Werkgelegenheid en stageplekken

Basis voor ontwikkeling:

- Stageplekken voor VMBO- en MBO-studenten (zie onderstaande grafiek).
- INK-model / TNO-project: INK-niveau 3 is in 2024 gehandhaafd.

Doelstelling 2026:

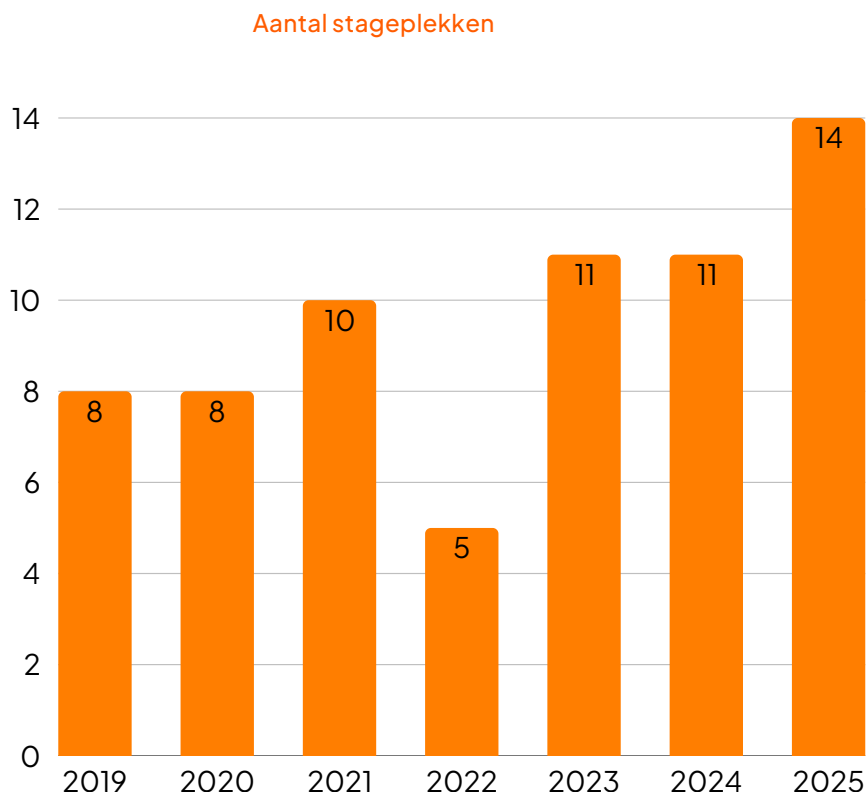
- Minimaal 10 stageplekken.

Resultaat 2025:

- 14 stageplekken gerealiseerd, waarvan er 4 in vaste dienst zijn gekomen (2024: 11 stageplekken).

Redenen voor groei:

- Meer instroom en interesse van jongeren.
- Actieve inzet van onze leerlingbegeleider.
- Korte communicatie lijnen tussen leerling begeleider en scholen.



● Conclusie

De meeste MVO-doelstellingen zijn niet alleen behaald, maar ook beter geïntegreerd in de bedrijfsvoering. Door een scherpere sturing op de verantwoordelijke processen is er tijdig inzicht verkregen in cruciale thema's zoals opleiden van leerlingen, CO₂-reductie en afvalbeheer (bedrijfs- en gevaarlijk afval).

Dit diepere inzicht heeft geleid tot concrete en effectieve maatregelen die direct bijdragen aan een duurzamere werkwijze. Door continu te evalueren en bij te sturen, blijft Gebr. van der Plas zich ontwikkelen als een maatschappelijk verantwoorde onderneming, met oog voor mens, milieu en toekomstbestendige groei.



● MVO-doelstellingen voor 2026

Certificeringen behouden

Het behouden van de bedrijfscertificaten ISO 9001, VGO-Keur, MVO Prestatieladder (trede 3) en VCA** in 2026.

Kernthema 5

CO₂-reductie

In 2030 reduceren we onze operationele CO₂-uitstoot met minimaal 5% per euro omzet ten opzichte van het referentiejaar 2025. Dit meten we volgens de methodiek van de CO₂-Prestatieladder.

Kernthema 6

Veilig werken

Het voorkomen van bedrijfsongevallen met verzuim/werkverlet in 2026.

Kernthema 5

Klanttevredenheid

Een minimaal rapportcijfer 8 realiseren tijdens het KTO van 2026.

Kernthema 5

Meer gerecyclede muurverf

In 2026 minimaal 25% meer gerecyclede muurverf/materialen verwerken dan in 2021 (MVO-thema 23).

Kernthema 20

Gebruik vitaliteitscoach

Minimaal 35% van de medewerkers maakt in 2026 gebruik van de diensten van de vitaliteitscoach.

Kernthema 2

Lange dienstverbanden

Een gemiddelde diensttermijn van minimaal 12 jaar realiseren in 2026.

Kernthema 2

Leerlingen aannemen

In 2025-2027 minimaal zes leerlingen in vast dienstverband aannemen.

Kernthema 2 & 7

Stageplekken behouden

In 2026 minimaal hetzelfde aantal stageplekken creëren als in 2025.

Kernthema 2

Maatschappelijke betrokkenheid

Het voortzetten en uitbreiden van (regionale) ondersteuning, zoals o.a. OJC Rosmalen, NL Doet en Villa Pardoës, en samenwerking met Schildersvakopleiding en het KWI-College.

Kernthema 7

HVO-brandstof inzetten

HVO-brandstof inzetten bij minimaal 1 bedrijfswagen.

Kernthema 6

● Samen verder verduurzamen

We zijn trots op wat we samen met collega's, partners en opdrachtgevers hebben bereikt. Tegelijkertijd blijven we kritisch op waar het beter kan. Want duurzaam in onderhouden betekent: blijven leren, bijsturen en elkaar uitdagen om het morgen beter te doen dan vandaag.

Meer weten of samenwerken aan verduurzaming?

Neem contact op via info@gebrvanderplas.nl of bel [073 – 521 94 35](tel:073-5219435)

Bekijk onze projecten en verhalen op gebroedersvanderplas.nl

Download ook onze andere rapportages:

- Milieubarometer
- CO₂-footprint analyse
- Beleid sociale veiligheid