

MVO Manager van het jaar Jan-Peter Niezink over tien jaar bouwen aan impact bij 's Heeren Loo



Wanneer MVO Manager van het jaar Jan-Peter Niezink terugkijkt op zijn eerste stappen in duurzaamheid bij 's Heeren Loo – toen nog vooral vanuit vastgoedportefeuille van zo'n 800 panden – realiseert hij zich hoe klein zijn begin was. "Ik ben begonnen met 230 zonnepanelen en een klein budget."

Niezink is inmiddels manager van de afdeling MVO. Echter begon zijn avontuur in 2014 vanuit beleidsadvies op het gebied van vastgoed. "Wij moesten met duurzaamheid aan de slag – dat was de opdracht," legt hij uit. Volgens hem was de organisatie toen vooral bezig met milieu en gebouwen, terwijl het domein dat hij bedient veel breder werd. "Langzaam breidde het zich uit: als het ook gaat over sociaal beleid, personeelsbeleid, inkoop of cliënten, dan past dat niet binnen alleen vastgoed."

De verschuiving van milieu naar sociale impact

Een van de belangrijkste inzichten die de koers van 's Heeren Loo blijvend verandert, ontstaat door een docent die hij leerde kennen tijdens zijn deelname aan het Executive Program CSR. Niezink vertelt: "Na afloop van de colleges kwam ik met hem in gesprek: wij zijn zó op milieu gefocust. Maar is dat wel waar onze grootste impact ligt?" De docenten spiegelde: "Sommige grote bedrijven in de industrie maken impact als ze CO₂ verminderen. Maar jullie maken vooral sociale impact. Als jullie iets met CO₂ doen is dat goed – do no harm – maar jullie impact zit op maatschappelijk vlak."

Inmiddels is de visie van de organisatie gekanteld. "In onze visie stond dat we de aarde niet slechter willen achterlaten. Nu staat er: wij vergroten onze sociale impact – daar begint het mee – én we verminderen onze negatieve milieu-impact," zegt hij. Die koerswijziging komt niet uit de lucht vallen: ze leidt tot nieuwe concrete vormen van dagbesteding, waarin milieu en mens samenkomen.

"Wij hebben bijvoorbeeld Ecostraten op de woonzorgparken. Cliënten met onder andere moeilijk verstaanbaar gedrag werken daar de hele dag lopend om afval op te halen en in vijftien stromen te scheiden," vertelt Niezink. "Het fysieke werk helpt hen letterlijk om hun energie kwijt te kunnen. De kans dat daardoor bepaald gedrag zich voordoet, zoals agressie, vermindert. Zo koppelen we sociale impact direct aan milieu-winst."

Het zijn voorbeelden die illustreren hoe diep duurzaamheid inmiddels verweven is met het primaire proces. Niet méér doen, benadrukt hij, maar anders doen.

MEER INFO OVER HET
EXECUTIVE PROGRAM CSR?
KLIK OF SCAN DE QR-CODE



Trots: van losse initiatieven naar een integrale strategie

Wat hem het meest trots maakt? Niezink hoeft niet lang na te denken. “’s Heeren Loo doet drie beloftes: goed leven voor cliënten, mooi werk voor professionals, en een duurzame, gezonde organisatie. Daarmee zit duurzaamheid ook in onze beloftes,” zegt hij. Bovendien werkt de organisatie nu aan integrale verankering in beleid en rapportage. “We zijn niet CSRD-plichtig, maar tóch bezig om de CSRD te implementeren. Dat is een zoektocht, maar we maken de beweging van een strategie voor duurzaamheid naar een duurzame, integrale strategie.”



Eén van zijn persoonlijke speerpunten is het waardecreatiemodel. “Ik ben gecharmeerd van dat model,” vertelt hij enthousiast. Waarom het model hem zo aanspreekt? “Omdat het laat zien wat er in de organisatie gaat én wat eruit komt. Een financiële plus zegt weinig als je intussen zwaar hebt ingeboekt op kwaliteit van personeel, vastgoed of milieu.”

Een vak waarin golfbewegingen normaal zijn

Ondanks de vooruitgang ziet Niezink ook uitdagingen. “Ik zie de aandacht voor duurzaamheid afnemen,” merkt hij op. De maatschappelijke en politieke aandacht verschuift, en organisaties lijken soms terug te vallen op korte termijnfocus. “Een ongezonde planeet is niet alleen een ecologisch probleem maar ook een gezondheids- en rechtvaardigheidsprobleem. Als we zo doorgaan, gaan de zorgkosten gigantisch stijgen.” Toch blijft hij optimistisch: “Ik hoorde recent iemand zeggen: duurzaamheid is een golfbeweging. We zitten nu even aan de onderkant, maar het komt weer terug.”

Navigeren tussen korte en lange termijn

Hoe hij zelf omgaat met de spanningen tussen de korte en lange termijn? Hij glimlacht: “Navigeren is eigenlijk het goede woord. Als iets niet kan, denk ik steeds: hoe kan het dan wél? Het is mee bewegen, doorzetten, en soms een stap achteruit en dan toch maar doorgaan en twee vooruit.”

Volgens hem is het werk van een MVO-manager een voortdurende beweging tussen strategie en operatie. “Ik ben in gesprek met het hoger management over wat het voor hen betekent, én tegelijk kijk ik in de operatie hoe we ons primaire proces anders kunnen doen. Je gaat steeds door de hele organisatie heen,” legt hij uit.

Advies aan nieuwe MVO-managers: houd vol, vier klein, denk groot

Wanneer hij reflecteert op zijn loopbaan, komt er één advies steeds terug. “Een verandering duurt minimaal zeven jaar,” zegt hij stellig. “Groot blijven denken, kleine stappen blijven nemen, en de stip op de horizon vasthouden. Het is nooit een rechte lijn.”

Hij erkent dat hij zelf soms vergeet te vieren. “Maar die kleine successen – die moet je vieren,” vindt hij. De groei van zijn eigen afdeling onderstreept wat er in een decennium mogelijk is. “We hebben nu inmiddels een afdeling MVO met een team, in elke regio een werkgroep, 42% CO₂ gereduceerd en nieuwe dagbestedingsconcepten opgezet. Maar het begon met die 230 zonnepanelen.”

”Groot blijven denken, kleine stappen blijven nemen, en de stip op de horizon vasthouden. Het is nooit een rechte lijn.

“

Het belang van reflectie en ruimte

Tot slot benadrukt Niezink hoe belangrijk het voor hem was om tijdens de opleiding af en toe uit het dagelijkse werk te stappen. “Het was een moment om te reflecteren: wat zijn we aan het doen, welke stappen moeten we nemen? Duurzaamheid en MVO zijn nooit af, dus je moet soms bewust stilstaan,” zegt hij. “Ik vond het heerlijk om naar Rotterdam te gaan en met anderen hierover te praten en ideeën uit te wisselen. Dat gaf echt energie.”