



Visie op duurzaamheid

**Knooppunt
Duurzaamheid**

Mei 2020

Versie geschikt voor externe distributie

Visie op duurzaamheid

Dagelijks zetten duizenden politiemensen zich als één korps in voor een veilige en rechtvaardige samenleving. Wij bewegen mee met de verduurzaming van mens, milieu en maatschappij om onveranderd waakzaam en dienstbaar te zijn. Verbonden met wijk, web en wereld, staan wij midden in de samenleving. Als **grootste werkgever van Nederland** nemen wij onze verantwoordelijkheid. Niet alleen naar de **samenleving en de markt**, maar ook naar **onze werknemers**. Dit betekent dat we niet alleen onze bedrijfsvoering verduurzamen maar via deze weg ook bijdragen aan een efficiënte dienstverlening door te 'verslimmen' en te 'vergroenen'.

Duurzaamheid is een opgave die onder andere gaat over klimaat, schaarste, diversiteit, gezondheid en veiligheid. Het gaat erom dat we huidige en toekomstige generaties niet de mogelijkheid ontnemen om in hun levensbehoeften te voorzien. Om als werkgever toekomstbestendig te blijven en bij te dragen aan een toekomstbestendige samenleving, geeft de politie duurzaamheid een plaats in de gehele strategie van de organisatie.

Duurzaamheid staat niet náást de kerntaken van de politie, het draagt er aan bij. Het is een strategisch thema waarin de politie vooruit kijkt en anticipeert op de trend van het toenemend maatschappelijk (en ecologisch) belang van duurzaamheid.



Ambitie

Om het concreet te maken en aan te laten sluiten bij de duurzaamheidsontwikkelingen in de samenleving is vanuit de strategische agenda van de politie de link gelegd met de SDG's. De SDG's (Sustainable Development Goals of 'duurzame ontwikkelingsdoelen') zijn door de Verenigde Naties vastgestelde en breed geaccepteerde doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030.



De 6 SDG's waarop de politie in het bijzonder een positieve bijdrage en impact wil en kan leveren (en op onderdelen al levert):

Sustainable Development Goal	Vertaald naar thema voor de politie
16 - Vrede, justitie en sterke publieke diensten	Veilige, rechtvaardige en inclusieve samenleving
03 - Goede gezondheid en welzijn	Veiligheid, gezondheid en vitaliteit personeel
10 - Ongelijkheid verminderen	Gelijke behandeling en kansen
12 - Verantwoorde consumptie en productie	Verantwoord inkopen en verantwoorde consumptie
13 – Klimaatactie	CO ₂ -reductie
17 - Partnerschap op de doelstellingen te bereiken	Ketensamenwerking

SDG 16 Vrede, justitie en sterke publieke diensten is intrinsiek onderdeel van de taak van de politie. Alle overige bovengenoemde SDG's raken aan de missie van de politie, zijn belangrijk om de kerntaken van de politie goed uit te kunnen voeren (SDG 3), worden afgedwongen door wet-/regelgeving (SDG 13), komen tegemoet aan interne en maatschappelijke verwachtingen (SDG 10 en 12) en dragen bij aan een snellere realisatie van gestelde doelstellingen (SDG 17). Door realisatie van deze doelen te omarmen bouwt de politie aan een duurzame en toekomstbestendige organisatie en samenleving.

Vertaling van de SDG's

Belangrijke onderwerpen uit de strategische agenda van de politie 'verbondenheid met wijk, web en wereld' en 'transparantie' onderstrepen de **centrale maatschappelijke betekenis** en rol die de politie speelt en de open blik naar de samenleving die de politie nastreeft. Inspelen op het toenemend belang dat de samenleving hecht aan duurzaamheid en helder zijn in de mate waarin dat door de politie kán worden gedaan en wórdt gedaan, kan invulling geven aan de strategische agenda en daarmee aan de primaire opgave van de politie, het veiliger maken van Nederland.

Duurzaamheid biedt ook de kans om bij te dragen aan het ontwikkelen van een **wendbare organisatie** met dito medewerkers, zeker in een tijd waarin de politie voor de grote uitdaging staat duizenden nieuwe collega's te werven. De jongste aanwas vanuit de **arbeidsmarkt** stelt andere eisen aan de duurzaamheid van de werkgever dan de uittrekkers, niet alleen qua impact op het milieu, maar ook qua sociale impact. Als de grootste werkgever van Nederland hoort duurzaamheid bij de **maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie**. De politie

benadrukt met enkele toetsstenen (met name 'het streven naar menselijke maat' en 'zorg voor elkaar') ook hiervoor oog te hebben.

De bovenstaande intenties zijn vertaald naar vier concrete ambities die enerzijds betrekking hebben op de maatschappelijke positie die de politie wil innemen en anderzijds op het belangrijkste kapitaal van de politie, onze medewerkers:

- » Inkoopkracht: wij kopen maatschappelijk verantwoord in;
- » Vastgoedportefeuille: wij streven naar een CO2-reductie van 49% in 2030 en 95% in 2050;
- » Vervoer: wij streven naar een halvering van milieubelastende reiskilometers in 2030;
- » Werkgeverschap: wij zetten onze mensen duurzaam in.

Vertaling van de ambities

Om tot een doelmatige verduurzaming te komen wordt er gekeken naar de onderdelen waar de politie de meeste impact heeft en waar op de korte termijn de meeste resultaten gehaald kunnen worden. Wat betreft de **CO₂-voetprint** zijn deze de **vastgoedportefeuille** en het **vervoer**. Daarnaast heeft de politie met haar jaarlijkse **inkoopuitgaven** van meer dan twee miljard Euro een grote impact op de markt. Hierdoor kan de politie in de uitdraag van aanbestedingen, verduurzaming een rol laten spelen. Tot slot heeft de politie, als de grootste werkgever van Nederland (Volkskrant, 14/2/2020), een grote impact op de **sociale kant** van duurzaamheid. **Duurzame inzetbaarheid** van de medewerkers is immers van groot belang voor de **continuïteit** van de politie.

Inkoopkracht: Voor elke inkoopopdracht geldt dat er gekeken wordt naar de effecten op milieu en sociale aspecten (MVI), tenzij daar gemotiveerd van afgeweken moet worden. Het gaat hierbij om de volgende thema's: Internationale sociale voorwaarden, Social return, Milieuvriendelijk inkopen, Biobased inkopen, Circulair inkopen, Innovatiegericht inkopen, MKB-vriendelijk inkopen.

Vastgoedportefeuille: conform de doelstelling uit het klimaatakkoord streven we naar een CO2-reductie van 49% in 2030 ten opzichte van het referentiejaar 1990, met een lange termijn ambitie van 95% CO2-reductie in 2050.

Het vastgoed van de politie bestaat uit meer dan 400 gebouwen in eigendom (circa 1,6 miljoen m² bvo). De gemiddelde leeftijd van het vastgoed bedraagt 28 jaar.

Vervoer: conform de ambitie uit het klimaatakkoord streven we naar een halvering van milieubelastende kilometers in 2030 (zowel dienstvervoer als woon-werk), met in acht neming van de eisen vanuit de operatie. Om aan deze ambitie te kunnen voldoen, richten wij ons op het verminderen van het aantal reisdrevingen en het elektrificeren van het wagenpark. Daarbij gaan we onderscheid maken tussen woon-werkverkeer, vervoersdrevingen in de operatie en het overige zakelijke vervoer.

Jaarlijks wordt er door de politie aan woon-werkverkeer 439,5 miljoen km gereden, aan dienstreizen met de privé auto 86,6 miljoen km, aan dienstreizen met het OV 12,8 miljoen km en het met eigen wagenpark van de politie worden 259,6 miljoen km afgelegd.

Werkgeverschap: HRM ontwikkelt een kader voor duurzame inzetbaarheid. Hierbij kan gedacht worden aan opleiden, gezondheid en vitaliteit, (sociale) veiligheid en gelijkheid.

De politie heeft meer dan 65.000 medewerkers die daar lang blijven werken. De huidige medewerkers zijn gemiddeld 18,6 jaren in dienst.