Strategische agenda 2023-2026 Politie eenheid Rotterdam

SAMEN WERKEN AAN VEILIGHEID, VERTROUWEN EN VERBINDING

Inhoud

Inleiding 3

Regionaal Veiligheidsoverleg Eenheid Rotterdam 5

Ons werkgebied 8

Trends en uitdagingen voor de eenheid Rotterdam 9

Strategische thema's 2023 - 2026 11

1. Politie voor Iedereen 11
2. Ontwikkeling van de opsporing en aanpak van ondermijning en drugscriminaliteit 12
3. Digitale transformatie 13
4. Duurzame inzetbaarheid 14

Twee geprioriteerde veiligheidsthema's 17

1. Zorg & Veiligheid 17
2. Maatschappelijk ongenoegen 18

Bijlagen 19

Bijlage 1: Formatieplan 2023 – 2026 19
Bijlage 2: Eenheidsmonitorset 2023 - 2026 24

Inleiding

Voor u ligt de strategische agenda van de eenheid Rotterdam voor de jaren 2023 - 2026. Hierin schetsen wij de trends en maatschappelijke ontwikkelingen die naar verwachting de komende vier jaren de meeste impact op de openbare orde, veiligheid en criminaliteit in de eenheid Rotterdam hebben. En formuleren wij onze strategische reactie daarop.

In een snel veranderende wereld is de kern van het politiewerk tijdloos. Onveranderd zijn wij “waakzaam en dienstbaar” aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, mensen en goederen te beschermen, gedrag te begrenzen of te bekrachtigen. Wij signaleren ontwikkelingen in de samenleving, adviseren onze partners daarover en overleggen met het bevoegd gezag over het handelingsperspectief dat daarbij past. Als politie in de eenheid Rotterdam zijn wij zichtbaar aanwezig, verlenen wij hulp, bieden wij veiligheid en bestrijden wij onrecht. Hiermee doen wij recht aan en versterken de sociale vrede en balans in steden, dorpen en de wijken. Ook zorgen wij voor veiligheid van kwetsbaren en slachtoffers.

Een andere constante in het politiewerk is dat de legitimiteit van de politie en van ons optreden wordt bepaald door de verbinding met de samenleving en het vertrouwen dat burgers in de politie hebben. Die legitimiteit nu wordt uitgedaagd door snelle, maatschappelijke veranderingen. Veranderingen die wij terug zien in ons werk. Zo zagen wij de afgelopen vier jaar een grote afname van de ´klassieke aangiftecriminaliteit´ en zgn. High Impact Crime (woninginbraken, straatroven en overvallen). Tegelijkertijd zagen wij hoe verschillen van mening, met name over de aanpak van corona, de verhoudingen in de samenleving deden verharden en een maatschappelijk ongenoegen bloot legde, dat niet alleen leidde tot protest, maar ook tot excessief geweld. Wij zagen een toename van cybercrime en vooral van gedigitaliseerde criminaliteit, maar misschien werd nog wel meer duidelijk hoe zeer de fysieke en digitale werelden met elkaar verweven zijn geraakt en elkaar bij elke gebeurtenis beïnvloeden. Als politie moeten wij mee in deze transities. Ook werden we geconfronteerd met uitwassen van georganiseerde drugscriminaliteit en krijgen wij steeds meer inzicht in hoe deze betonrot zich invreet in de samenleving. Dat kunnen en zullen wij niet laten passeren en dit vereist een stevige en integrale reactie van één overheid samen met alle maatschappelijke partners.

Deze snelle maatschappelijke veranderingen maken dat wij hier enerzijds operationeel op moeten inzetten en anderzijds als politie onze eigen organisatie moeten ontwikkelen, en dat in een tijd waarin onze capaciteit al onder druk staat. Wij werven al enige jaren volop nieuwe collega’s en leiden hen op, op een manier die maakt dat ze hun werk goed kunnen doen in een turbulente wereld. Zij moeten herkenbaar zijn voor de burgers in het gebied waarin zij werken. Zodat het vertrouwen in de politie onverminderd hoog blijft en bij sommige groepen inwoners kan worden versterkt. Hiervoor streven wij naar een meer diverse en inclusieve politie: een politie van én voor iedereen. Dat vergt dat wij niet alleen werken aan meer veiligheid buiten, maar ook blijven werken aan veiligheid binnen.

De grote vraag naar politie-inzet vereist het maken van keuzes en het aanbrengen van focus voor de komende jaren. Wij leggen die focus op die ontwikkelingen die naar verwachting de meeste impact zullen hebben op ons werk en waar een forse ontwikkelopgave voor de eenheid ligt. En op enkele operationele veiligheidsthema’s waar bij alle betrokken gezagen wezenlijke zorgen over zijn. Deze uitdagingen staan in deze strategische agenda beschreven. Tegelijkertijd blijft de onderbezetting in vooral de basispolitiezorg tot zeker 2024 een zorgpunt en de druk op de werkorganisatie zal ook daarna onverminderd hoog zijn. Ruimte voor ontwikkeling zal hiermee in balans moeten zijn en met het adaptievermogen van de organisatie en haar medewerkers. Dit betekent dat er op momenten afwegingen gemaakt moeten worden. Met deze strategische agenda zetten wij een koers uit voor de komende jaren, waarmee we niet alleen richting geven aan de gewenste ontwikkeling, maar waarop we ook kunnen teruggrijpen als er keuzes gemaakt moeten worden.

De komende vier jaar gaan wij als eenheid Rotterdam verder met waar we goed in zijn: samen werken aan veiligheid, vertrouwen en verbinding. Tegelijkertijd liggen er belangrijke ontwikkelopgaven op ons te wachten, die ook de nodige inzet van iedereen zullen vragen. Samen lukt ons dat.

Regionaal Veiligheidsoverleg Eenheid Rotterdam

De integrale veiligheidsplannen van de gemeenten en het jaarplan van het Openbaar Ministerie vormen de basis van het veiligheidsbeleid in de eenheid. Het basisteam vormt daarbij de verankering met en zichtbare aanwezigheid van de politie in de lokale gemeenschap. Bij de aanpak van de problemen die lokaal spelen en bij de inzet op de gemeentelijke prioriteiten is primair het basisteam betrokken, vaak in de persoon van de wijkagent. Maar ook andere teams van het district of de eenheid kunnen een rol spelen.

De eenheid Rotterdam kent zo een grote diversiteit aan lokale veiligheids- en criminaliteitsproblemen, waarvan een aantal ook of met name bovenlokaal speelt. Veel van deze regionale thema's, als High Impact Crime, extremisme en contraterrorisme, statelijke dreiging en Veilige Publieke Taak, pakken wij vanuit het dagelijkse werk op en de beleidsmatige aandacht hiervoor is geborgd binnen de staande organisatie, bijvoorbeeld in de persoon van een regionale portefeuillehouder. Daarnaast kijken we elke vier jaar naar maatschappelijke ontwikkelingen die naar verwachting voor de komende jaren een operationele aanpak vragen en een grote ontwikkelopgave en uitdaging zullen vormen voor de eenheid. Deze staan beschreven in deze strategisch agenda. Met de vaststelling hiervan bepalen de burgemeesters en de hoofdofficier van justitie gezamenlijk met de politiechef in het Regionaal Veiligheidsoverleg conform artikel 39 van de Politiewet de strategische koers voor de eenheid voor de periode 2023 -2026.

De leden van het Regionaal Veiligheidsoverleg zijn:

J. Paans
Alblasserdam

J.G.H. de Witte
Albrandswaard

G. Veldhuijzen
Barendrecht

G.G.J. Rensen
Brielle

P. Oskam
Capelle a/d IJssel

A.W. Kolff
Dordrecht

A. Grootenboer
Goeree-Overflakkee

R.J.W. Melissant
Gorinchem

D. Heijkoop
Hardinxveld-Giessendam

M. Junius
Hellevoetsluis

J. Heijkoop
Hendrik Ido Ambacht

Ch.B. Aptroot
Hoeksche Waard

H. Hillenaar
hoofdoff. v justitie

M.W. Vroom
Krimpen a/d IJssel

P.H. van der Stadt
Lansingerland

T.J. Haan
Maassluis

F. van Oosten
Nissewaard

T.C. Segers
Molenlanden

A.M.M. Jetten
Papendrecht

F.K.G. Westerbeke
Politiechef

A. Attema
Ridderkerk

A. Aboutaleb
Rotterdam/ Regio-
burgemeester

C.H.B. Lamers
Schiedam

J.M. de Vries
Sliedrecht

B. Wijbenga
Vlaardingen

P.E. de Jong
Westvoorne

W.H.J.M. van der Loo
Zwijndrecht

Ons werkgebied

Het werkgebied van de eenheid Rotterdam strekt zich uit van Gorinchem in het oosten tot Hoek van Holland in het westen (80 km) en van Lansingerland in het noorden tot Goeree-Overflakkee in het zuiden (60 km). In dit gebied wonen 1,8 miljoen mensen in 25 gemeenten *(23 per 1 januari 2023)*.

De grootste gemeente is Rotterdam met 650.000 inwoners, de kleinste gemeente is vanaf 2023 Hardinxveld-Giessendam met 18.413 inwoners. De eenheid kent zware petrochemische industrie in de Botlek, maar ook landelijke gebieden en er zijn historische stadjes, VINEX-locaties en toeristische trekpleisters. Cruciale verkeersaders als de A4, A15, A16 en A29, de Nieuwe Waterweg en belangrijke spoorroutes doorsnijden het gebied. In de eenheid bevinden zich vier betaald voetbalorganisaties, vinden jaarlijks vele grote en kleine evenementen plaats en er zijn talloze winkel-, uitgaans- en recreatiegebieden. Dit zorgt voor dynamiek in een gebied dat zich tevens kenmerkt door een grote culturele diversiteit met inwoners met ruim 170 verschillende nationaliteiten en minstens zoveel meningen en opvattingen.

Uniek is de aanwezigheid van een wereldhaven. Het havengebied is één van de belangrijkste logistieke knooppunten van Europa. Veiligheid is ook hier van belang. Criminaliteit tast de integriteit en het imago van de haven aan. Dit heeft schadelijke gevolgen voor de Nederlandse economie en is gevaarlijk voor de mensen die in de haven werken.

De eenheid telt ruim 6200 politieprofessionals en samen werken zij 24 uur per dag, zeven dagen per week aan veiligheid in de eenheid Rotterdam. Zij zetten zich dagelijks in om hulp te bieden aan hen die dit nodig hebben, handhaven de openbare orde, doen opsporingsonderzoeken en verrichten talloze andere taken. Aanpak van onveiligheid en bestrijding van criminaliteit is echter allang geen taak meer van alleen de politie; ons credo is samenwerking. Wij werken nauw samen met gemeenten en Openbaar Ministerie en met (semi)private partners zoals RET, woningcorporaties, rederijen en het havenbedrijf. En uiteraard met de burger.
Tevens participeert de politie in regionale samenwerkingsverbanden als Veiligheidshuizen, Regionaal Informatie- en Expertisecentrum, Veiligheidsregio's en de VeiligheidsAlliantie regio Rotterdam.

Trends en uitdagingen voor de eenheid Rotterdam

Voor de jaren 2023 – 2026 hebben wij samen met het Regionaal Veiligheidsoverleg de trends vastgesteld die voor de komende jaren de belangrijkste uitdagingen vormen voor de eenheid Rotterdam:

1. Verbondenheid met de wijk en vertrouwen van de burger.
De Nederlandse politie staat bekend om haar benaderbaarheid en verbondenheid met de lokale gemeenschap. Heden ten dage betekent dit dat wij fysiek aanwezig zijn voor en in de wijk, om daar repressief en preventief onze bijdrage te leveren en lokaal samen te werken, en op plaatsen waar mensen elkaar digitaal ontmoeten. Om benaderbaar te zijn en te blijven is het van belang dat elke burger dezelfde verwachtingen van de politie koestert, namelijk dat de politie neutraal optreedt, waardevrij opereert en dat wij zonder aanziens des persoon ons werk doen. Dit vraagt dat wij met extra inzet bouwen aan een politie waarin elke inwoner van de eenheid zich herkent en vertrouwen stelt. Zo is ook de Rotterdamse politie een politie voor iedereen.

2. Dreiging van drugscriminaliteit en ondermijning.
De georganiseerde criminaliteit verhardt en is vaker digitaal en internationaal vertakt. Vooral de illegale handel in drugs, met name cocaïne, levert criminelen grote financiële winsten op en fungeert als motor achter tal van ondermijnende activiteiten. We hebben gezien dat conflicten in het drugsmilieu de afgelopen jaren hebben geleid tot excessief geweld dat plaats vond in de openbare ruimte. Hierbij hebben we gezien dat vertegenwoordigers van de rechtsstaat en journalisten niet altijd meer veilig zijn. Deze criminaliteit vormt zo een bedreiging voor de leefbaarheid van onze wijken en zelfs voor het functioneren van de Nederlandse rechtstaat. Het snelle geld heeft bovendien een aantrekkingskracht op bepaalde jongeren met alle risico's van dien.
De dreiging die uitgaat van de (internationale) drugscriminaliteit op de samenleving toont aan dat de komende jaren een volhardende en integrale aanpak van ondermijning noodzakelijk blijft. Alleen door onderliggende systemen aan te pakken kunnen we samen met publieke en private partners tijdig en met het grootst mogelijke effect interveniëren. Dat vraagt om een kennisintensieve aanpak op alle niveaus. Daarnaast is het van belang dat de opsporing, of beter gezegd onze gezamenlijke wijze van opsporen, zich blijft ontwikkelen om het hoofd te bieden aan deze en nieuwe dreigingen.

3. De digitale transitie.
WhatsAppfraude, identiteitsdiefstal en ransomware zijn voorbeelden van veel voorkomende criminaliteit in digitale vorm. Net als bij de klassieke veelvoorkomende misdrijven is het ook bij de snel toenemende digitale criminaliteit nodig dat de politie helpt bij preventie, recht doet, handelt waar nodig en het gevoel van veiligheid herstelt. Hetzelfde geldt voor digitale misdrijven als online bedreigingen en sextortion. Bij al deze zaken moeten we nog meer laten zien dat we er ook dan voor de burger zijn door zo veel mogelijk zaken te behandelen op basis van de voor handen zijnde informatie. En door samen met onze partners effectievere interventies te ontwikkelen. De invloed van de onlinewereld gaat echter verder dan het ontstaan van nieuwe criminaliteitsvormen. Zo zien we bijvoorbeeld dat social media een belangrijke rol speelt bij het mobiliseren van gelijkgestemden bij demonstraties.
Voor de komende jaren voorzien wij dat (informatie)technologie nog belangrijker zal worden, waarbij geldt dat elke gebeurtenis in de fysieke wereld een digitaal spiegelbeeld heeft. Er is een stevige impuls nodig om de eenheid over de volle breedte te helpen mee te gaan met deze digitale transitie.

4. Mensen doen politiewerk.
De eenheid Rotterdam zal vanaf 2024 weer meer op sterkte komen in de gebiedsgebonden politiezorg.
Om op sterkte te komen en te blijven moeten wij in een steeds krappere arbeidsmarkt blijven investeren in meer en een meer diverse instroom en behoud van collega's. Dit betekent o.a. investeren in werving door het zijn van een goede en aantrekkelijke werkgever en in duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van zittende collega's, zodat de organisatie wendbaar blijft in een turbulente omgeving. Er wordt elke dag een groot beroep gedaan op politiemensen, zeker in een eenheid als Rotterdam. Het vraagt om (mentale) fitheid en zorg voor elkaar. Collega's moeten zich daarom in hun team veilig voelen in een werkomgeving waarin iedere collega tot zijn of haar recht komt, zich gewaardeerd weet en zijn talenten kan inzetten.

Op basis van bovenstaande trends en uitdagingen heeft het Regionaal Veiligheidsoverleg voor de periode 2023 – 2026 de volgende strategische opdracht voor de eenheid geformuleerd:

1. Blijf werken aan verbinding met de wijk en aan vertrouwen van de burger door te zorgen voor herkenning en erkenning van de neutraliteit van de politie; investeer in een Politie voor Iedereen.

2. Bestrijd de drugscriminaliteit en pak de achterliggende structuren en uitwassen daarvan aan; investeer in het proces van opsporen en in een aanpak van ondermijning in samenwerking met partners.

3. Ontwikkel kennis en mobiliseer middelen en mensen om te voorzien in de actuele maatschappelijke vraag naar politie-inzet in het digitale domein; investeer in de “digitale” politie en in een aanpak van veelvoorkomende digitale criminaliteit in samenwerking met partners.

4. Zorg er voor dat de bezetting van de (gebiedsgebonden) politie weer op peil komt en investeer in duurzame inzetbaarheid van medewerkers in een veilige, diverse en inclusieve werkomgeving.

Behalve deze vier thema´s, die naast een operationele aanpak met name ook een forse ontwikkelopgave voor de eenheid betekenen voor de komende jaren, blijven wij tevens nadrukkelijk aandacht houden voor twee geprioriteerde veiligheidsthema’s op basis van de ontwikkeling van het veiligheidsbeeld in de afgelopen jaren. Dit zijn de thema´s Zorg & Veiligheid en maatschappelijk ongenoegen.

Zorg & Veiligheid
Al langere tijd zijn er zorgen over het toenemende aantal en de ernst van incidenten met kwetsbare personen, zoals personen met verward gedrag, slachtoffers van huiselijk geweld en stalking, en minderjarigen. Het blijft van groot belang dat slachtoffers in het algemeen, maar vooral kwetsbare slachtoffers, voldoende bescherming krijgen. Deze bescherming kunnen wij als politie niet alleen bieden. Hiervoor is samenwerking vereist met een groot aantal ketenpartners. Ondanks de stappen die hierin zijn gezet, blijft de komende jaren hiervoor structureel aandacht nodig. Aandacht voor de bescherming van slachtoffers en andere kwetsbare groepen in de samenleving en de samenwerking hierin met de ketenpartners vindt vanuit de politie plaats binnen het geprioriteerde veiligheidsthema Zorg & Veiligheid.

Maatschappelijk ongenoegen
Vanaf 2014 zien wij hoe maatschappelijke issues als globalisering, migratie, groeiende ongelijkheid en tanende bestaanszekerheid tot zorgen en onrust leiden in onze samenleving. Deze zorgen lijken terecht te komen op een voedingsbodem van onvrede, ongenoegen en polarisatie van groepen die zich niet vertegenwoordigd en gehoord voelen. Social media fungeert hierin als katalysator en maakt dat ‘boze burgers’ elkaar makkelijker kunnen vinden. De pandemie was zo’n issue waarbij groepen tegenover elkaar, tegen over de overheid en ook tegenover de politie kwamen te staan. Voor de komende jaren voorzien wij nieuwe debatten over andere maatschappelijke issues waarbij wederom sprake kan zijn van een scherpe maatschappelijke tweedeling en een risico van polarisatie en escalatie. Deze uitdaging vraagt om een nieuwe operationele aanpak o.a. door zoveel als mogelijk het ontstaan van maatschappelijke ongenoegen te monitoren en adequaat op te kunnen treden als maatschappelijke spanningen onverhoopt toch gewelddadig tot uitbarsting komen.

Strategische thema’s 2023 - 2026

De strategische opgave van de eenheid voor de periode 2023 – 2026 is per thema op hoofdlijnen uitgewerkt in ambities, een operationele aanpak en ontwikkelingsimpuls voor de komende jaren. Concrete invulling van activiteiten en planning vindt jaarlijks plaats in het jaarplan.

1. Politie voor Iedereen

We zijn er voor iedereen die hulp of bescherming nodig heeft en ook bij het begrenzen van mensen en hun gedragingen maken we geen onderscheid. We willen voor iedereen in de eenheid benaderbaar zijn. Iedereen die zich daarvoor wil inzetten en onze waarden deelt, is welkom om bij ons te komen werken. We zijn een organisatie van verschillende mensen met uiteenlopende talenten. Die diversiteit zien wij als waardevol voor het verhogen van de kwaliteit van het politiewerk. Iedere collega doet ertoe en iedereen moet zich binnen onze organisatie veilig, gezien en gewaardeerd kunnen voelen. Dit alles gaat niet vanzelf goed. Het heeft aandacht nodig en soms ook tegenspraak. Juist met het actief organiseren van die tegenspraak en het erkennen en meewegen van verschillende opvattingen en levensbeschouwingen willen we een nog betere politie worden.

Waar willen wij in 2026 staan?
- Wij zijn een politie die de kennis rond discriminatiezaken verstevigd en de meldingsbereidheid bij discriminatie vergroot heeft.
- Wij zijn een politie waarbij alle controles niet alleen rechtmatig zijn, maar ook rechtvaardig voelen.
- Wij zijn een politie die nog beter in verbinding is met de verschillende groepen in de samenleving (zowel fysiek als virtueel).
- Wij zijn een politie die op operationeel, tactisch en strategisch niveau verbonden is met onze bondgenoten.
- Wij zijn een politie die meer divers is en intern als veilig wordt ervaren.

Programma Politie voor Iedereen
Politie voor Iedereen is het bovenliggend thema voor de eenheid Rotterdam voor de komende jaren. We werken in het programma nauw samen met de externe adviescommissie die door het Regionaal Veiligheidsoverleg aan het programma is verbonden. Deze commissie adviseert gevraagd en ongevraagd de politiechef bij de ontwikkeling en uitvoering van dit programma.

Met het programma Politie voor iedereen investeren wij in vijf pijlers:

1. Veilige en Inclusieve teams
Wij vinden het belangrijk dat elke collega zichzelf kan zijn en zich gewaardeerd weet. Iedereen doet mee en inzet wordt bekrachtigd, maar indien nodig ook begrensd. Wij bieden een veilige en inclusieve werkplek. Wij zetten in op collectieve bespreking van dilemma’s in teamsessies, introductie-programma´s voor nieuwe medewerkers, leiderschapsprogramma’s en exitgesprekken met vertrekkende medewerkers

2. Diverse instroom
Wij willen als politie herkenbaar en benaderbaar zijn voor onze inwoners. Nieuwe collega’s zijn divers qua cultuur, gender, talent, leeftijd, seksuele geaardheid en leefstijl. Wij waarderen onderlinge verschillen omdat diversiteit bijdraagt aan betere prestaties voor de samenleving. Om meer diverse te werven zetten wij in op traineeships, decentrale werving samen met de collega´s in de basisteams en influencerstrategieën.

3. Aanpak van discriminatie
Wij staan ervoor dat iedereen in Nederland gelijk behandeld wordt en treden op als burgers in hun individuele vrijheid worden beperkt door discriminatie. Wij gaan alle collega’s in de eenheid trainen om discriminatie te herkennen. Wij pakken aangiften en meldingen onafhankelijk (gericht op waarheidsvinding) op, maar ook met oprechte aandacht en empathie voor slachtoffers. Wij zorgen voor een betekenisvolle afdoening, ook als het strafrecht geen adequate oplossing biedt. Maar wij richten ons niet alleen op slachtoffers. Wij kijken actief naar branches waar discriminatie ervaren wordt en gaan met deze branches aan de slag in een probleemgerichte aanpak. Discriminatie is een onderwerp waarmee wij met onze externe netwerken periodiek in overleg gaan. Zoals wij buiten discriminatie aanpakken, zullen wij dit intern ook niet toestaan.

4. Professioneel controleren
Vanuit vakmanschap baseren wij ons handelen op feiten en niet op (on)bewuste vooroordelen. In de opleiding wordt hiervoor al de basis meegegeven. Toepassing van dit handelingskader in de praktijk staat centraal. Naast de leidinggevenden die hierop sturen, leiden wij

ambassadeurs op die hierover met collega´s in gesprek gaan. Want als professionals kunnen wij uitleggen wat wij doen en durven wij op ons eigen handelen en op dat van de ander te reflecteren. Wij blijven hierover met elkaar in gesprek, intern tijdens teamsessies en extern met bewoners.

5. Bondgenoten en netwerk divers vakmanschap
Vertrouwen van onze inwoners en partners is essentieel. Zij moeten zich veilig voelen om ons te willen betrekken bij hun hulpvraag en ons te helpen met hun informatie. De methodiek van bondgenoten wordt verstevigd om de effectiviteit van het politiewerk te verhogen en het vertrouwen in de politie te vergroten. Tegelijkertijd is het van belang dat wij vanuit onze verschillende achtergronden weten hoe wij in verbinding komen met groepen, weten wat er speelt en welke effecten ons optreden heeft. Het netwerk divers vakmanschap kan hierin voorzien en wordt daarvoor beter toe- en uitgerust en gepositioneerd.

2. Ontwikkeling van de opsporing en aanpak van ondermijning en drugscriminaliteit

Georganiseerde en ondermijnende criminaliteit ondergraaft de samenleving en rechtsstaat. Onze grootste zorg is de dreiging die uitgaat van criminele groepen die zich bezig houden met de productie, handel en smokkel van hard- en softdrugs. Door het vele geld dat met deze criminaliteit verdiend wordt, in combinatie met toegang tot zware geweldsmiddelen, verwerven deze criminelen ongewenste invloed in wijken, bedrijven en maatschappelijke sectoren. Hun invloed is in de eerste plaats voelbaar in die sectoren die diensten leveren of over faciliteiten beschikken die criminelen nodig hebben, maar gaat ook gepaard met dreiging richting journalisten, bestuurders of met pogingen tot omkoping van ambtenaren. De drugscriminaliteit in de eenheid hangt samen met de wereldhaven in de regio, die door haar omvang en goede logistieke verbindingen een knooppunt voor drugssmokkel in Europa is. De handel en smokkel van verschillende soorten hard- en softdrugs vertoont een grote verwevenheid, maar hier binnen neemt de cocaïnehandel wel een centrale plaats in als belangrijke bron van grote illegale financiële winsten, felle concurrentiestrijd en veel excessief geweld.

Waar willen wij in 2026 staan?
- Wij blijven succesvol in de opsporing en aanpak van criminele groepen die betrokken zijn bij de grootschalige handel in verdovende middelen of daaraan gerelateerde ondermijnende activiteiten, met een focus op de handel en smokkel van cocaïne.
- Wij werpen (integraal) barrières op en ontwrichten duurzaam criminele systemen en achterliggende structuren.
- De maatschappij (overheid, organisaties en burgers) is meer weerbaar en in staat om de effecten en oorzaken van ondermijning tegen te gaan. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar het havengebied.
- Wij hebben de interne veranderopgave voor het proces opsporen gerealiseerd en geborgd. Ondermijning is een maatschappelijk probleem dat we effectief aanpakken door op het juiste moment de best passende (combinatie van) interventies in te zetten door die partners die daar de beste kaarten voor hebben. Wij bouwen daarbij aan netwerken in wijk, web en wereld. Waarbij wij steeds aandacht houden voor het voorkomen van criminaliteit.

Hoe gaan wij dit bereiken?
De komende jaren werken wij verder aan onze ambities langs de volgende lijnen:

1. Naar een samenhangende aanpak: betekenisvol (af)handelen in het moment samen met partners
Bij de aanpak van drugscriminaliteit en ondermijning, maar ook bij het voorkomen, beheersen of bestrijden van nieuwe veiligheidsvraagstukken, zetten wij inzichten, in dit geval vanuit een actueel beeld van de polydrugshandel en daarmee samenhangende criminele en ondermijnende activiteiten, in om te interveniëren op een wijze die maximaal maatschappelijk effect heeft. Samen met partners, zoals het Openbaar Ministerie, RIEC en gemeenten, ontwikkelen wij nieuwe interventieconcepten en beoordelen telkens welke aanpak nodig is om het grootste maatschappelijke effect te sorteren. Steeds vaker zal opsporing daarbij ten dienste staan van andere interventies, uitgevoerd door ons of door onze publieke of private partners. Om het rendement en effect van opsporen te verhogen is het van belang om de aanpak als één overheid voort te zetten, de burger te mobiliseren en publiek-private samenwerking (PPS) verder te stimuleren. In de portefeuille Zorg & Veiligheid zetten wij samen met netwerkpartners in op het voorkomen van (herhaald) dader- en slachtofferschap van jeugdigen in de georganiseerde en ondermijnende criminaliteit.

2. Aanpak en opwerpen van barrières in de haven en het achterland.
In lijn met de brede aanpak in de eenheid en inzichten uit de aanpak van de internationale drugshandel ontwikkelen wij activiteiten om de haven meer weerbaar te maken, malafide partijen aan te pakken en smokkelnetwerken te verstoren. Deze “bottleneckstrategie” kent een toepassing die verder reikt dan enkel de haven en omvat bijvoorbeeld ook het aanpakken van “drugsuithalers” en dekmantelfirma’s in het achterliggende gebied en elders. Hierbij trekken wij gezamenlijk op met een groot aantal publieke en private partners en dragen wij bij aan de Uitvoeringsagenda Haven. Ook wordt er nationaal en internationaal samengewerkt, o.a. met de havens van Antwerpen en Hamburg.

3. Vertalen van inzichten zoals crimescript(s) naar een effectieve aanpak.
Inzichten vanuit opsporingsonderzoeken, thematische analyses en het werk op straat heeft ons een schat aan informatie opgeleverd over criminele werkwijzen en achterliggende structuren in de polydrugshandel. Hierdoor is inzicht ontstaan in regionale dwarsverbanden en de verschillende verschijningsvormen daarvan in onze eenheid. Door deze actuele inzichten en het dynamische informatiebeeld te vertalen naar integrale interventies in de eenheid zijn wij in staat ondermijning op te sporen en te ontwrichten. In het kader van het lerend vermogen proberen wij hierbij ook nieuwe toepassingen en manieren van werken uit, creëren wij nieuwe samenwerkingsverbanden en trekken wij specialisten aan.

4. Een eerste stap naar maatschappelijke afwijzing van drugsgebruik.
Naast de schade die drugsgebruik aan de volksgezondheid berokkent, houdt dit gebruik ook een uiterst gewelddadige en ondermijnende vorm van criminaliteit in stand. Ter ondersteuning van een aanpak van drugshandel en ondermijning willen wij het publiek en gebruikers in het bijzonder, meer gaan wijzen op de negatieve en faciliterende kanten van recreatief drugsgebruik. Hierbij is de steun en inzet van bestuurders, gemeenten en andere maatschappelijke partners onontbeerlijk.

3. Digitale transformatie

In deze tijd heeft veel politiewerk een digitale component. Naast onze rol en positie in de fysieke wereld willen we helder maken waar de politie voor staat in die digitale wereld. Dat betekent duidelijkheid over waar we moeten en kunnen handelen, binnen welke kaders, wat onze bewegingsruimte is en hoe die zich verhoudt tot andere partijen in binnen- en buitenland. Dit is noodzakelijk om te kunnen blijven bijdragen aan de rechtsorde en de veiligheid van onze burgers en ondernemers in onze eenheid. Er ligt een taak om hierin proactief en duidelijk positie te kiezen. Die positie gaan we als eenheid Rotterdam (in aansluiting op de Nationale politie) samen met publieke en private partners, nationaal en internationaal, en in overleg met het gezag en de samenleving bepalen.

Een modern politiekorps midden in de samenleving moet digitaal fit en innovatief zijn. Wij moeten de nieuwste technologie en data benutten om het beste antwoord te vinden op de opgaven waarmee we worden geconfronteerd. De kunst zit in het ontwikkelen van een goede mix van mensen en technologie. De digitale transformatie die daarvoor in onze organisatie nodig is, kan niet in één grote, alles veranderende stap plaatsvinden. Daarvoor is ons werk in de samenleving en de stabiliteit en betrouwbaarheid van onze organisatie te belangrijk. Om beheerst en in kleine stappen te transformeren is een stabiele technologiebasis nodig die voortdurend wordt doorontwikkeld. Daarnaast moeten we nieuwe dingen kunnen proberen. Zowel op organisatorisch vlak als op het niveau van de individuele medewerker. Op deze wijze gaan we de opbouw en verspreiding van actuele kennis over technologie verbeteren en onze innovatiefunctie versterken.

Waar willen wij in 2026 staan?
- Samen met partners geven wij uitvoering aan de strategische visie aanpak veelvoorkomende digitale criminaliteit.
- Er vindt een goede beoordeling plaatsvinden van digitale aangiften.
- In 2026 zijn alle politieprocessen verbonden met de

fysiek en de onlinewereld. Ook is er digitaal toezicht, digitale surveillance en digitale handhaving in onze eenheid.
- Wij zijn digitaal dusdanig flexibel en wendbaar dat wij moeiteloos aansluiten op steeds nieuwe ontwikkelingen in de digitale wereld.
- Er is duidelijkheid in taken, rollen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij alle collega's en zijn zij digitaal vaardig in hun eigen rol.
- Nieuwe collega's komen digitaal startbekwaam van de opleiding. In 2026 hebben wij permanente educatie ingericht voor alle zittende medewerkers.

Hoe gaan wij dit bereiken?
We zetten een nieuw programma op om de eenheid over de volle breedte te ontwikkelen naar deze digitale transformatie. Om dit proces te initiëren, aan te jagen en te ondersteunen is voor de komende vier jaar het programmateam Digitale Transformatie ingericht onder leiding van een programmadirecteur. Zij ondersteunen de leidinggevenden en teams in hun eigenaarschap van het thema. Door de digitale transformatie werken wij o.a. in de gebiedsgebonden politie aan de basisteams van overmorgen. In de aanpak van gedigitaliseerde criminaliteit trekken wij samen op met het lokale gezag, het Openbaar Ministerie en partners als de Veiligheids-Alliantie regio Rotterdam.

4. Duurzame inzetbaarheid

Politiewerk is bijzonder werk, niet alleen door de bevoegdheid om geweld toe te passen als de situatie daarom vraagt. Politiemensen worden tijdens het werk geconfronteerd met alles wat mooi en lelijk is in onze samenleving. Dat doet iets met hen en helaas raken ze er soms door beschadigd. Daarom vinden wij mentale fitheid en zorg voor elkaar zo belangrijk. De komende jaren investeren wij ook om de bezetting van de eenheid op peil te brengen en te houden. Dit betekent investeren in meer (diverse) instroom, duurzame inzetbaarheid en behoud van zittende collega's door het zijn van een goede en aantrekkelijke werkgever. Hiermee waarborgen wij onze inzet voor wijkveiligheid en dienstverlening aan de burger. Werken bij de eenheid Rotterdam betekent werken met een hoge, professionele en toonaangevende standaard.
De kernwoorden bij dit thema zijn: Duurzaam, inspirerend, vernieuwend en door wendbaarheid en vitaliteit klaar voor onze taak.

Waar willen wij in 2026 staan?
- Vanaf 2024 is de eenheid wat betreft bezetting in de gebiedsgebonden politie weer op sterkte.
- 35% van de nieuw geworven collega's heeft een diverse achtergrond.
- Voor collega's is het normaal dat zij ruimte krijgen om te leren en gestimuleerd worden om hun talent te ontwikkelen. En wij leren van elkaar.
- We zijn niet alleen vakbekwaam, maar ook weerbaar.
- We hebben een nieuw zorgstelsel waarbij de focus ligt op preventie en herstelmaatwerk.
- We maken operationele keuzes op basis van actuele inzichten in werklast en beschikbare capaciteit met behulp van het capaciteitsmanagementsysteem.

Hoe gaan wij dit bereiken?
De komende vier jaren ontwikkelen wij ons op dit thema langs de volgende hoofdlijnen:

1. Investeren in instroom en diverse werving en wijkveiligheid.
In 2024 zal de formatie en bezetting van met name de gebiedsgebonden politie naar verwachting weer meer in balans zijn. Tot 2024 blijven wij maximaal investeren in het begeleiden van nieuwe aspiranten en werving van zij-instroom. Daarna borgen wij dit intensiveringsprogramma in de eenheid. Hetzelfde geldt voor het project om meer nieuwe collega´s te werven met een migratieachtergrond. In dit project werken wij samen met externe partners voor de werving van voldoende sollicitanten en bieden wij faciliteiten om vroegtijdige uitval tijdens de selectie te verlagen. Ook voorzien wij in alternatieve manieren om bij de politie in te stromen, zoals via traineeships en stageprogramma's.

De komende jaren neemt de bezetting van de basisteams verder toe en komen de basisteams weer meer in hun kracht om bij te dragen aan de veiligheid(sbeleving) en leefbaarheid in steden, dorpen en wijken door hun aanwezigheid in de wijk en samenwerking met partners en bewoners. Tegelijkertijd werken wij verder aan een toekomstbestendige gebiedsgebonden politie door vakontwikkeling en organisatievernieuwing, o.a. door balans te brengen tussen probleemgerichte en incidentgerichte taakuitvoering. Deze opdracht is belegd bij de ontwikkelagenda gebiedsgebonden politie.

2. Vitale en weerbare medewerkers.
Bij het streven naar vitale en duurzaam inzetbare medewerkers zetten wij o.a. in op verzuimaanpak én preventie daarvan, inclusief aandacht voor (het voorkomen van) PPTS, aandacht voor fysieke en mentale gezondheid en weerbaarheid, ontwikkeling van veilige teams en inzet van een medewerkersmonitor gericht op versterking van het welzijn van medewerkers. In het kader van levensfasebeleid doet iedereen volwaardig mee op de plek die het meest recht doet aan iemands ervaring, kennis en kunde. Ook stimuleren wij alternatieve manieren waarop collega´s hun werk uitvoeren, bijvoorbeeld gedeeltelijk vanaf huis.

3. Capaciteitsmanagement.
Capaciteitsmanagement versterkt de veiligheid in de eenheid en draagt bij aan het welzijn van collega's. De afgelopen jaren is het werk in de districten en diensten in beeld gebracht conform de landelijke inzetkaders, als ook de beschikbare capaciteit. Het is de bedoeling dat in 2026 Capaciteitsmanagement een volwaardige positie heeft in het keuzeproces over de operationele inzet van de beschikbare capaciteit. In 2023 nemen wij hiertoe een nieuwe, landelijke beleidstool in gebruik die inzicht en overzicht creëert in de capaciteitsinzet per team tot op eenheidsniveau. In de jaren daarna zullen wij op basis hiervan keuzevraagstukken voorbereiden en verdere afspraken maken over het roostervormingsproces. De keuzevraagstukken zijn in 2026 periodiek onderwerp van gesprek tussen tactisch en strategisch leidinggevenden en indien nodig met het gezag.

4. Leren & Ontwikkelen.
Blijven leren en ontwikkelen is van groot belang voor de individuele ontwikkeling van collega's en voor de collectieve ontwikkeling van het vak. Om dit te stimuleren en te faciliteren voorzien wij binnen de eenheid in een nieuw organisatieonderdeel 'Leren en Ontwikkelen'. Hiermee verankeren wij tevens het basispolitieonderwijs in de eenheid, zodat wij beter kunnen inspelen op nieuwe opleidingsbehoeften. Hierbij werken de Politieacademie, het Politiedienstencentrum en de eenheid samen. Verder realiseert de eenheid doorstroomtrajecten voor collega's op niveau 2 naar niveau 3 en van niveau 3 naar niveau 4.
Op deze wijze verbeteren wij de kwaliteit van het politiewerk en bieden wij perspectief en kansen aan collega´s. Een ander aandachtspunt is de duurzame ontwikkeling van collega's naar een vakbekwame en breed inzetbare medewerker, waarbij er in het bijzonder aandacht zal zijn voor onze aspiranten. Elke (startende) collega willen wij hierin faciliteren, zonder af te doen
aan ieders eigen verantwoordelijkheid voor zijn of haar ontwikkeling en loopbaan.

Twee geprioriteerde veiligheidsthema's

Naast de bovenbeschreven strategische opdracht voor de eenheid houden wij in de periode 2023 – 2026 voldoende aandacht voor twee geprioriteerde veiligheidsthema's:

1. Zorg & Veiligheid

Slachtoffers en kwetsbare groepen in de samenleving moeten door de overheid beschermd worden. Hier ligt een belangrijke taak voor de politie, die wij alleen samen met onze ketenpartners kunnen realiseren. Door de mens centraal te stellen, dragen politie en (keten)partners bij aan de bescherming van deze groepen. De afgelopen jaren is gebleken dat het aantal incidenten met psychisch kwetsbare personen onverminderd hoog blijft. Ook blijven er zorgen over andere kwetsbare groepen, zoals slachtoffers van huiselijk geweld en stalking. Daarnaast zijn er nieuwe zorgen over het daderschap van (zeer jonge) minderjarigen bij ernstige geweldsdelicten en hun betrokkenheid bij de drugshandel en ondermijnende criminaliteit.

Waar willen wij in 2026 staan?

- De benadering van slachtoffers bij de politie vindt plaats vanuit hun perspectief: het slachtoffer staat centraal. Wij zorgen samen met partners voor betekenisvolle interventies.
- Het slachtoffer krijgt de bescherming die bij de kwetsbaarheid van het slachtoffer past. Dat kan via een strafrechtelijk onderzoek naar een verdachte, maar ook bijvoorbeeld door slachtoffers weerbaarder te maken en de juiste maatregelen te treffen.
- Kwetsbare jeugdigen zijn weerbaarder voor de verleidingen van (ondermijnende) criminaliteit, zowel online als offline.
- We hebben een stevige aanpak op excessief (steekwapen)geweld door en onder jongeren.
- Het aantal (dodelijke) incidenten met betrokkenheid van personen met verward gedrag is sterk verminderd door een gezamenlijk optreden met gemeenten en GGZ-instellingen. De focus ligt dan op zo vroeg mogelijke signalering, waarbij gegevensdeling mogelijk is en met inzet van een lokale aanpak: Lokaal waar het kan en opschalen als het moet!

Hoe gaan wij dit bereiken?

De komende vier jaren ontwikkelen wij ons verder op dit thema langs de volgende hoofdlijnen:

1. Inzet van effectieve ketensamenwerking door persoonsgerichte aanpak (PGA) op lokaal niveau

Wij passen een persoonsgerichte aanpak toe op door de gemeenten geprioriteerde thema's en doelgroepen. Ten behoeve hiervan moet onder regie van de gemeenten samenwerking en gegevensuitwisseling tussen de ketenpartners georganiseerd worden. Hierbij is de rol van de politie helder geformuleerd en is duidelijk wat de verantwoordelijkheden van andere ketenpartners zijn.

2. Bescherming van kwetsbare jongeren

Samenwerking met de ketenpartners voor Schoolveiligheid moet kwetsbare jongeren beter beschermen en gelijke kansen vergroten. Daarom werken wij bijvoorbeeld de komende jaren met andere regionale portefeuilles en partners samen in de aanpak volgens de Group Violence Intervention (GVI) om excessief geweld door en onder jongeren in eerste instantie in de gemeente Rotterdam terug te dringen. De komende jaren zetten wij volop in op het brede thema Jeugd, zowel online als offline. Zo is het o.a. onze ambitie om de jeugd weerbaarder te maken tegen verleidingen van georganiseerde criminaliteit en ondermijning. Hiertoe willen wij bijvoorbeeld samen met onze ketenpartners een preventieprogramma ontwikkelen dat aansluit bij de belevingswereld van jeugdigen, een jeugdraad instellen en zouden wij met de externe gelden uit de gebiedsgerichte aanpak "Preventie met gezag" graag tijdelijk extra jeugdcoördinatoren aanstellen.

3. Aanpak van Huiselijk Geweld

Conform de landelijke speerpunten in de aanpak van Huiselijk Geweld geven wij prioriteit aan het bevorderen van eigenaarschap na constatering van huiselijk geweld om de spiraal van geweldpleging en slachtofferschap te doen stoppen. Een aandachtspunt in de aanpak is dat er voor professionals duidelijkheid moet komen over gegevensdeling en inzicht ontstaat in de (casus)overleggen op operationeel, tactische en strategisch niveau. Gelet op de inspanningen in de afgelopen jaren blijven wij onverminderd aandacht houden voor het thema expartnerstalking. Door middel van een interne audit laten wij de genomen beheersmaatregelen toetsen. Daarnaast zetten wij in op deskundigheids-bevordering van collega´s, niet alleen voor huiselijk geweld, maar ook voor hieraan gerelateerde onderwerpen als eerwraak, kindermishandeling en oudermishandeling.

4. Personen met verward gedrag of licht verstandelijk beperkt (LVB)

Allereerst is het van belang dat niet-acute zorgmeldingen

geautomatiseerd naar gemeenten worden gestuurd. Ten behoeve van de opvolging sluiten wij aan bij de aanpak ter voorkoming van escalatie RAVE. Daarnaast is door inzet van een risicotaxatiemodel betere vroegsignalering mogelijk. De pilot hiermee op Rotterdam Zuid was succesvol en zouden wij graag in de hele eenheid invoeren. Verder is het van belang om collega's handelingsperspectieven te bieden in de omgang met personen met verward gedrag en investeren wij in kennisbevordering op het gebied van LVB. Om incidenten vaker te voorkomen zetten wij in op een betere samenwerking voor personen met verward gedrag tussen politie, gemeenten en GGZ-instellingen.

5. Slachtofferzorg
Politiemensen zijn sterk gericht op het vinden van daders. De omslag naar (meer) slachtoffergericht denken en handelen is een ontwikkeling waarin we de komende jaren in blijven investeren. Daarnaast blijven wij er op toe zien dat bij slachtoffers altijd een individuele beoordeling (IB) op hun kwetsbaarheid plaatsvindt, zowel binnen de basisteams als bij de opsporing en het Regionaal Servicecentrum. Indien nodig krijgen slachtoffers passende beschermingsmaatregelen. Jeugdige slachtoffers krijgen hierbij bijzondere aandacht. Daarnaast gaan wij experimenteren met herstelbemiddeling.

2. Maatschappelijk ongenoegen

De afgelopen jaren zagen wij het maatschappelijk ongenoegen in de Nederlandse samenleving toenemen.
Dit thema draait in essentie om gevoelens van onvrede, wantrouwen, frustratie of woede, bij groepen of individuen, waarbij social media en complottheorieën werken als aanjagers. Het ongenoegen is vooral gericht tegen de overheid, maar bijvoorbeeld ook tegen de wetenschap of traditionele media. Gezag van overheid en instituties is hierdoor niet langer vanzelfsprekend, wordt in twijfel getrokken en soms bewust uitgedaagd.

Waar willen wij in 2026 staan en hoe gaan we dit bereiken ?
Uitgangspunt is dat wij in verbinding blijven met en ruimte bieden aan burgers die hun ongenoegens uiten binnen de kaders van de rechtstaat. In andere gevallen zal het noodzakelijk zijn om op te treden tegen personen en groeperingen die oproepen tot geweld dan wel zelf geweld gebruiken. Voor de komende jaren ontwikkelen wij samen met andere eenheden een aanpak gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. Verwerven: opbouwen van de dynamische informatiepositie.
De eenheid heeft inzicht in de dynamiek en de processen die een rol spelen in het fenomeen maatschappelijk ongenoegen en gewelddadige uitingen daarvan. Aan de ene kant gaat het om het duiden van maatschappelijk ongenoegen zelf, aan de andere kant willen wij zicht hebben op personen en groeperingen die dat maatschappelijk ongenoegen op gewelddadige wijze (willen) uiten.

2. Voorkomen: aanpak met partners en bondgenoten.
Wij willen zoveel mogelijk voorkomen dat maatschappelijk ongenoegen op gewelddadige wijze wordt geuit. Daarom signaleren wij processen van radicalisering en gaan deze tegen. Interventies kunnen gericht zijn op specifieke personen, groeperingen of op een breder publiek. Hierin werken wij nadrukkelijk samen met partners en bondgenoten.

3. Voorbereiden: Nieuwe tactische concepten en middelen.
Op basis van de ervaringen in voorgaande jaren prepareren wij ons op toekomstige demonstraties en ongeregeldheden. Daarbij houden wij rekening met nieuwe kansen en nieuwe bedreigingen. Op basis van verschillende scenario's werken wij nieuwe tactische concepten uit voor ons optreden en kijken naar de middelen die nodig zijn om een antwoord te bieden op (extreem) geweld.

4. Vervolgen: gericht op langdurig effect.
Mochten ondanks alle inspanningen personen of groeperingen zich schuldig maken aan strafbare feiten in relatie tot maatschappelijk ongenoegen, dan bereiden wij ons voor op hun opsporing. Hierbij passen wij een gedifferentieerde aanpak toe met interventies, binnen en buiten het strafrecht, variërend van aanhouding van daders tot maatregelen ter voorkoming van (verder) geweld.

Bijlage 1. Formatieplan 2023 – 2026

Het formatieplan 2023 – 2026 is vastgesteld door het Regionaal Veiligheidsoverleg van 4 april 2022.

Inrichtingsvoorstel Regionale Eenheid		FTE	OS	NOS
1. Leiding Regionale Eenheid		**4**	**4**	**0**
2. Regiostaf en Bedrijfsvoering	Leiding & ondersteuning	1		1
	Bestuursondersteuning	47,3		47,3
	Politieprofessie	28	26	2
	Control	17,5		17,5
	Communicatie	24		24
	Integriteit en Veiligheid	31,9	23,9	8
	Totaal Regiostaf	**149,7**	**49,9**	**99,8**
	Capaciteitsmanagement	59		59
	Bedrijfsvoering	2		2
	Totaal Bedrijfsvoering	**61**	**0**	**61**
3. Districten en basisteams	Leiding & ondersteuning	21	12	8,5
	Basisteams	2854,8	2822,1	33
	(wv. aspiranten)	490	490	
	waarvan rechercheurs tactisch opsporen	124	124	
	Districtsrecherche	449,2	449,2	
	Flexteam	152,8	153	
	Totaal Districten en teams	**3477**	**3436**	**41,2**
	waarvan aspiranten	495	495	
4. ZHP	Leiding + ond.	5	4	1
	Basisteam Haven	159	157	2
	Districtsrecherche	58,3	58,3	
	Grenstoezicht	133,6	134	
	Totaal Zeehavenpolitie	**356,2**	**353**	**3**
5. DRR	Leiding & ondersteuning	3	2	1
	Opsporing Generiek	232,5	232,5	
	• waarvan leiding	2	2	
	• waarvan Generiek	131,8	131,8	
	• waarvan TGO/Cold Case	87,8	88	
	• waarvan Rechtshulp	7,9	8	

Inrichtingsvoorstel Regionale Eenheid		FTE	OS	NOS
5. DRR	• waarvan Werkvoorbereiding	3	3	
	Thematische Opsporing	152,2	152	
	• waarvan leiding	2	2	
	• waarvan Milieu	34	34	
	• waarvan Finec	11,7	12	
	• waarvan Zeden	89,5	90	
	• waarvan Kipo	15	15	
	Vreemdelingenpolitie	147,8	147,8	
	Opsporing Ondersteuning	316,8	316,8	
	• waarvan leiding	3	3	
	• waarvan Observatieteam/STO	86,8	87	
	• waarvan Forensisch opsporen	155,5	155,5	
	• waarvan Financieel opsporen	18	18	
	• waarvan Digitaal opsporen	30,1	30	
	• waarvan Interceptiedesk	13	13	
	• waarvan Ondersteuningsdesk	10,4	10	
	Totaal Dienst Regionale Recherche	**852,3**	**851,3**	**1**
	waarvan aspiranten	16,0	16,0	
6. ROC	Leiding & ondersteuning	3	2	1
	Meldkamer	94	94	
	Totaal Regionaal Operationeel Centrum	**97**	**96**	**1**
7. DRIO	Leiding & ondersteuning	3	2	1
	ZSM+/Veiligheidshuis	27	25	2
	RIK / Real-time Intelligence / Internat. Rechtshulp	91,4	91	
	Districts- / Dienstinformatieknooppunten	117,7	118	
	Inwinning	95	95	
	• waarvan leiding	1	1	
	• waarvan CIE	50	50	
	• waarvan OIE	20	20	
	• waarvan WIV / RID (incl. 1 fte leiding)	24	24	
	Analyse en Onderzoek	66	66	
	Business Intelligence & Kwaliteit	10	5	5
	Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie	**410,1**	**402**	**8**
	waarvan aspiranten	10	10	

Inrichtingsvoorstel Regionale Eenheid		FTE	OS	NOS
8. DROS	Leiding & ondersteuning	3	2	1
	Regionale Conflict en Crisisbeheersing	85	85	
	• waarvan leiding	3	3	
	• waarvan Team crisisbeheersing	29	29	
	• waarvan Team bewaken en Beveiligen	12	12	
	• waarvan Team surveillancehonden	41	41	
	Parate Eenheid	97	97	
	Infrastructuur	152,1	152	
	• waarvan leiding	2,0	2	
	• waarvan team nodale orientatie	17,4	17	
	• waarvan team verkeer	106,7	107	
	• waarvan team technisch toezicht	26,0	26	
	Regionaal Service Centrum	109,0	109	
	Arrestantentaken	215,0	215	
	Regionale coordinatie taken	60,5	56,5	4
	Totaal Dienst Regionale Ondersteuning	**721,6**	**716,6**	**5**
Totalen	**TOTAAL EENHEID**	**6129,2**	**5909,2**	**220,0**
	Totaal Opsporing	1511	1508	3
	Totaal Basispolitiezorg (excl. rechercheurs in basisteam)	3028	2987	41
	• waarvan aspiranten bij Intelligence, Opsp en Basisteams	521	521	
	Paraatheid	97	97	0
	aspiranten van eenheid in formatie PDC	134	134	
		6263,2	**6043,2**	**220**

Formatie Districten en Basisteams	District							
	A	B	C	D	E	F	ZHP	Totaal
Leiding & ond.	3	6	3	3	3	3	5	**26**
Basisteam 1	169,4	229,6	218,0	166,5	181,4	110,5	159,0	
Basisteam 2	143,8	239,8	204,3	157,4	139,2	149,8		
Basisteam 3	157,7			108,3	177,2	193,6		
Basisteam 4						108,3		
Totaal basisteams	470,9	469,4	422,3	432,2	497,8	562,2	159,0	**3013,8**
waarvan aspiranten	87,7	86,5	66,5	60,8	89,2	98,8	0,0	**489,5**
Flexteam	20,6	36,3	28,7	31,1	21,1	15,0		**152,8**
Districtsrecherche	71,3	97,8	74,4	74,8	68,9	62,0	58,3	**507,5**
Grens							133,6	
Totaal	565,8	609,0	528,4	541,1	590,8	642,2	355,9	**3833,0**
waarvan aspiranten	87,7	90,0	66,5	60,8	90,2	99,8	0,0	**495,0**

Formatie Wijkagenten	District							
	A	B	C	D	E	F	ZHP	Totaal
Basisteam 1	24,5	22,0	31,0	18,0	26,0	17,0	7,0	
Basisteam 2	18,0	18,0	37,0	25,6	17,0	32,0		
Basisteam 3	23,9			16,0	29,0	28,0		
Basisteam 4						17,5		
Totaal wijkagenten	66,4	40,0	68,0	59,6	72,0	94,5	7,0	**407,5**
Gemiddeld per inwoner	1:4533	1:2594	1:4360	1:3253	1:5143	1:4749		**1:4388**

Namen districten en basisteams eenheid Rotterdam

Districten	Naam	Basisteams	Naam
A	Rijnmond Noord	A1	Waterweg
		A2	Schiedam
		A3	Midden Schieland
B	Rotterdam Stad	B1	Delfshaven
		B2	Centrum
C	Rijnmond Oost	C1	Maas - Rotte
		C2	IJsselland
D	Rotterdam Zuid	D1	Charlois
		D2	Feijenoord
		D3	IJsselmonde
E	Rijnmond Zuid - West	E1	Haringvliet
		E2	Nissewaard
		E3	Oude Maas
F	Zuid–Holland–Zuid	F1	Hoeksche Waard
		F2	Drechtsteden buiten
		F3	Drechtsteden binnen
		F4	Lek en Merwede
ZHP	Zeehavenpolitie		Havens
			Grens

Bijlage 2.
Eenheidsmonitorset 2023 - 2026

De Veiligheidsagenda is nog niet gereed. De doelstellingen uit de Veiligheids-agenda worden later toegevoegd. Indicatoren voor de verschillende thema's zijn:

Politie voor iedereen
- Tevredenheid functioneren politie in het algemeen (monitoring); verbetering ten opzichte van vorige meting
- Tevredenheid over functioneren politie in buurt (monitoring); verbetering ten opzichte van vorige meting
- Diverse instroom: Minimaal 35% cultureel diverse instroom

Ondermijning
Op basis van de Veiligheidsagenda.

Cybercrime/ gedigitaliseerde criminaliteit
- Cybercrime: op basis van de Veiligheidsagenda.
- Gedigitaliseerde criminaliteit: op basis van de Veiligheidsagenda.

Maatschappelijke onrust
Op basis van de Veiligheidsagenda.

Zorg en veiligheid
- Aanrijdtijden prio 1: ten minste 82% binnen 15 minuten.
- Aanrijdtijden prio 2: ten minste 77% binnen 30 minuten.
- Tevredenheid over laatste contact met politie bij aangifte (monitoring): verbetering ten opzichte van vorige meting

Inzetbaarheid
- Bezetting wijkagenten: tenminste 97% van de formatieplaatsen wijkagenten/wijkagenten expert
- Ziekteverzuim: doel 5,9%
- Formatie/bezetting (monitoring)
- Profcheck: 100%

Overig
Over de overige geregistreerde misdrijven, incidenten, subjectieve veiligheidsbeleving, slachtofferschap en burgertevredenheid wordt periodiek gerapporteerd door politie en tweemaal per jaar door de VeiligheidsAlliantie regio Rotterdam in het Gezamenlijk Veiligheidsbeeld t.b.v. het DB RVO en RVO. Daarnaast legt de politie verantwoording af voor de ontwikkeling van de strategische thema's in het jaarverslag dat wordt vastgesteld in het Regionaal Veiligheidsoverleg.

P-22-1467