



# Jaarverslag 2019

**Eenheid  
Rotterdam**

Concept  
Versie RVO 6 april 2020

« waakzaam en dienstbaar »

# Voorwoord

Voor de politie was 2019 een veelzijdig jaar, met goede prestaties, maar ook met ingrijpende momenten. Zo verscheen kort na de zomer het inspectieonderzoek naar aanleiding van de gewelddadige dood van de 16-jarige Hümeyra in december 2018. De Inspectie concludeert dat de betrokken instanties tekort geschoten zijn in hun aanpak. Het overlijden van Hümeyra had binnen onze eenheid vanaf het begin veel impact en door de nauwkeurige reconstructie en conclusies van de Inspectie, werd nog eens extra duidelijk dat (ook) de politie niet voldoende gedaan heeft. De motivatie en 'sense of urgency' in de eenheid om te verbeteren is groot; dit mag niet meer gebeuren.

Uiteraard waren er ook veel positieve gebeurtenissen en boekte de eenheid successen. Zo daalde het aantal woninginbraken met 8% en het aantal straatroven met 6%. Het aantal overvallen stabiliseerde. Het Cybercrimeteam voorkwam wereldwijd vele tientallen miljoenen aan schade door het vroegtijdig waarschuwen van bedrijven die (potentieel) slachtoffer bleken te zijn van een grote aanval met ransomware. Een intensieve aanpak van ondermijnende criminaliteit in de haven leidde, in samenwerking met partners, tot een recordvangst van ruim 30.000 kg cocaïne. Tegelijkertijd zijn we ons er van bewust dat dit helaas ook een indicatie is van de grote omvang van de doorvoer van verdovende middelen via de haven.

Het afgelopen jaar nam de krapte in de bezetting van vooral de basisteams merkbaar toe. Als gevolg van het grote aantal aspiranten en de begeleiding die daar voor nodig is, is veel operationele capaciteit niet of slechts gedeeltelijk inzetbaar. Onze bijdrage aan het stelsel bewaken en beveiligen was de druppel die de emmer deed overlopen. In het najaar nam de eenheid organisatorische maatregelen om de operationele inzetbaarheid te vergroten. Tegelijkertijd zijn in samenspraak met het bestuur en het Openbaar Ministerie operationele keuzes gemaakt om de inzet van de politie voor bepaalde werkzaamheden, zoals bij evenementen en voetbalwedstrijden, te verminderen.

Om de toekomstige operationele capaciteit te kunnen garanderen draagt de politie zorg voor voldoende nieuwe instroom. In 2019 is het ons gelukt om voldoende nieuwe mensen op de opleiding te plaatsen, maar is het niet gelukt daarbinnen voldoende aspiranten met een niet westerse achtergrond te werven. In 2020 zullen we alle zeilen bijzetten om ook dit voor elkaar te krijgen. Een divers en inclusief korps is belangrijk en noodzakelijk, om ons ook in de toekomst als een krachtige, betrouwbare en aanspreekbare politie naar de samenleving te kunnen presenteren.

Per 1 maart 2020 komt aan mijn betrokkenheid als waarnemend politiechef bij deze mooie eenheid een einde. Per 1 april 2020 start Fred Westerbeke als nieuwe politiechef. Ik wens hem en de medewerkers van de eenheid Rotterdam heel veel succes.

Hans Vissers  
wnd. Politiechef Eenheid Rotterdam

# Jaarverslag 2019 eenheid Rotterdam

Het Regionaal Veiligheidsoverleg heeft voor de periode 2019 – 2022 het strategisch Veiligheidsplan van de eenheid Rotterdam vastgesteld. Dit plan bevat de strategische reactie van de eenheid op de ontwikkelingen die de komende jaren naar verwachting de meeste impact hebben op de openbare orde en criminaliteit in de regio. Deze reactie is opgebouwd rondom de volgende zeven thema's: het zijn en blijven van een politie voor iedereen, aanpak van ondermijning en cybercrime, aandacht voor contraterrorisme en gewelddadig extremisme, de burger centraal in de dienstverlening van de politie en het slachtoffer voorop, beheersing van openbare orde risico's in een dynamische omgeving en het verhogen van de inzetbaarheid van de eenheid en medewerkers.

Elk jaar stelt de eenheid een eenheidsjaarplan op als jaarschijf van het strategisch Veiligheidsplan 2019 – 2022. In de eenheid vindt de aanpak van onveiligheid en criminaliteit primair plaats op gemeentelijk niveau, zoals beschreven in de gemeentelijke veiligheidsplannen. Het eenheidsjaarplan 2019 bevat een uitwerking van de operationele doelen en van de activiteiten op de geprioriteerde thema's die op regionaal niveau geborgd zijn en waarover op regionaal niveau afspraken gemaakt zijn. In het jaarverslag legt de eenheid verantwoording af voor de realisatie van de eerste jaarschijf 2019 aan het Regionaal Veiligheidsoverleg, en in het verlengde daarvan voor de doelstellingen uit de Veiligheidsagenda. Het Regionaal Veiligheidsoverleg stelt het jaarverslag conform artikel 39 lid 1 Politiewet 2012 vast.

## **Leeswijzer**

In het onderstaande Regionaal Veiligheidsbeeld vindt u de prestaties van de eenheid op de kwantitatieve doelstellingen die met het Regionaal Veiligheidsoverleg in het jaarplan 2019 zijn afgesproken en in het verlengde daarvan in de landelijke Veiligheidsagenda. In hoofdstuk 2 wordt per strategisch thema teruggeblikt op de belangrijkste ontwikkelingen en activiteiten in 2019. De realisatie van de (ontwikkel)doelstellingen per thema en van de ontwikkelagenda's treft u aan in de bijlage.

# 1. Regionaal Veiligheidsbeeld

De dynamiek in de samenleving, nieuwe ontwikkelingen en diverse incidenten leidden in 2019 tot een grote operationele druk op de eenheid. Er is veel werk verzet. Zo zijn er in de eenheid 53.569 personen staande gehouden en 31.310 verdachten aangehouden. Dit is 7 % meer dan in 2018. Er zijn 14 grootschalige opsporingsonderzoeken uitgevoerd. De eenheid heeft voor € 14.232.000, - beslag gelegd op crimineel vermogen en met crimineel geld verkregen goederen. Daarnaast is circa 140 keer beslag gelegd ten behoeve van slachtoffers (zogenoeten slachtofferbeslag).

In 2019 zijn er in de eenheid 19 personen door geweld om het leven gekomen. In al deze zaken zijn één of meerdere verdachten aangehouden.

Tegelijkertijd had de eenheid te maken met een verhoogde uitstroom van volledig opgeleide medewerkers en met een grote instroom van nieuwe medewerkers in opleiding. Met alle inzet op prestatieafspraken en de wil om net als voorgaande jaren goede resultaten te behalen, werd de beschikbare capaciteit een steeds groter punt van zorg. Ondanks de krapte in de bezetting en grote operationele druk heeft de eenheid Rotterdam de kwantitatieve doelstellingen gerealiseerd.

Veiligheidsbeeld Eenheid Rotterdam	2018	2019	% 2019 realisatie t.o.v. doel	2019 (doel)
<b>Misdrijven / High impact crime</b>				
Totaal aantal misdrijven	91.400	95.782	5%	≤ 2018
Aantal woninginbraken	4.400	4.028	8%	≤ 2018
Aantal straatroven	761	717	6%	≤ 2018
Aantal overvallen	225	223	1%	≤ 2018
<b>Ondermijning</b>				
CSV's (aantal projectmatige onderzoeken)	95	101	2%	95
<b>Mensenhandel</b>				
Aantal verdachten OM mensenhandel / mensensmokkel	44	48	85%	26
<b>Horizontale fraude</b>				
Aantal verdachten OM horizontale fraude	300	465	55%	310
<b>Cybercrime</b>				
Aantal misdrijven cybercrime	297	302		
Aantal verdachten OM cybercrime	31	48	20 %	40
<b>Burger centraal en slachtoffer</b>				
Reactietijd spoed: % < 15 min ter plaatse	82,3%	82,3%	0,3 %	82,0%
Reactietijd prio 2: % < 30 min ter plaatse	79,7%	79,6%	2,6 %	77,0%
<b>Overig</b>				
% DNA-V <99 dagen (okt t/m sept)	72,8%	72,1%	2,1 %	70,0%

## Criminaliteitsbeeld

Het criminaliteitsbeeld in de eenheid, met name de High Impact Delicten, ontwikkelde zich positief. Wel nam het totaal aantal geregistreerde misdrijven toe met 5% ten opzichte van 2018. Hierin volgt de eenheid de landelijke trend (4%). De jarenlange daling van de geregistreerde criminaliteit lijkt hiermee tot stilstand gekomen. De stijging wordt grotendeels veroorzaakt door een toename van het aantal misdrijven van horizontale fraude, waarvan de aanpak ook een speerpunt is voor de periode 2019 – 2022. Binnen de categorie horizontale fraude nam vooral fraude met online handel en fraude met betaalproducten toe. Een belangrijke ontwikkeling is dat voor steeds meer delicten aangifte via internet gedaan kan worden. Van sommige delicten, zoals horizontale fraude, wordt zelfs voornamelijk via internet aangifte gedaan. Het aandeel internetaangiften steeg dan ook van 36 % in 2018 naar 39% in 2019.

In 2019 daalde de High Impact Crime net als voorgaande jaren. Het aantal woninginbraken en straatroven daalde respectievelijk met 8% en 6%. Landelijk is het aantal overvallen gestegen (2%), maar in de eenheid is het aantal overvallen licht gedaald (1%).

## Ondermijning

In 2019 voerde de eenheid 101 projectmatige (grootschalige) onderzoeken uit naar georganiseerde en ondermijnende criminaliteit. Hiermee is de afspraak om 95 onderzoeken naar criminele samenwerkingsverbanden uit te voeren, gerealiseerd.

### ***Mensenhandel***

De doelstelling voor de aanpak van mensenhandel en -smokkel is conform afspraak voor 2019 met het Parket Rotterdam gerealiseerd.

### ***Horizontale fraude***

Het openbare ministerie heeft in 2019 meer dossiers van verdachten van horizontale fraude ontvangen (465) dan de doelstelling (310).

### ***Cybercrime***

De eenheid heeft de doelstelling voor het aanleveren van 40 verdachtendossiers gerealiseerd. In 2019 heeft de eenheid 48 verdachtendossiers aangeleverd.

### ***Burger centraal en slachtoffer voorop***

De reactietijd voor prio 1 meldingen was in 2019 met een realisatie van 82,3% (binnen 15 minuten ter plaatse) conform de met het Regionaal Veiligheidsoverleg afgesproken norm van 82 %. De gemiddelde reactietijd voor prio 2 meldingen was 79% (binnen 30 minuten ter plaatse) en lag daarmee boven de norm van 77%. Wel zijn er binnen de eenheid verschillen per gebied.

### ***DNA-V***

In 2019 heeft de eenheid in 72,1% van de dossiers binnen 3 maanden celmateriaal afgenomen. Ook deze doelstelling heeft de eenheid gerealiseerd. Het doel was 70 %.

## 2. Strategische thema's: korte terugblik op 2019

In het jaarplan 2019 heeft de eenheid voor de zeven strategische thema's (ontwikkel)doelstellingen benoemd en activiteiten beschreven. Hieronder vindt u een korte terugblik per thema.

### ***Politie voor iedereen***

De eenheid Rotterdam investeert in vakmanschap en verbinding, onderling en met de buitenwereld, om bij te dragen aan een samenleving waarin ieder mens zich veilig en beschermd voelt. Hiertoe kent de eenheid het programma 'Politie voor iedereen'. Dit programma richt zich op verbinding maken, het scheppen van een inclusief werkklimaat, meer divers samengestelde teams en versterking van het vakmanschap.

### ***Debat over omgangsvormen en inclusie***

In het voorjaar ontstond er binnen de Nederlandse politie een debat over de vraag of de politie wel een voldoende inclusief werkklimaat kent, waarin elke collega zichzelf kan zijn en zich veilig voelt. Op verzoek van de korpschef zijn in elk team, ook in de eenheid Rotterdam, leidinggevenden en medewerkers hierover in gesprek gegaan. De uitkomsten van deze gesprekken zijn intern besproken, o.a. met de Ondernemingsraad. Een belangrijke constatering is dat leidinggevenden, maar ook medewerkers, onderling komende jaren structureel met elkaar in gesprek moeten blijven over omgangsvormen en inclusie.

### ***Meer diverse teams***

Een belangrijk streven van de eenheid is het realiseren van meer diverse teams. Ondanks alle inspanningen in de afgelopen jaren lukt het de eenheid onvoldoende om nieuwe medewerkers te werven met een niet-westerse achtergrond. Het doel voor 2019 was een diverse instroom van 20 %; van de 300 nieuwe aspiranten had 12 % een migratie-achtergrond. In 2019 is daarom besloten om de werving van deze nieuwe collega's een extra impuls te geven. Inmiddels is er een projectleider benoemd die een groot aantal activiteiten gaat ondernemen gericht op werving van nieuwe medewerkers, behoud van deze medewerkers en het maken van verbinding met potentiële medewerkers. Voor de uitvoering van deze activiteiten zal nadrukkelijk de samenwerking gezocht worden met interne en externe partners, zoals gemeenten en scholen.

### ***Discriminatie & pro actief controleren***

Binnen het thema neemt de aanpak van discriminatie een voorname plaats in. Om de aanpak hiervan te versterken zijn in alle basisteams contactpersonen benoemd die als aanjagers de kennis, kunde en bewustwording bij de medewerkers van de basisteams moeten vergroten. Ook is onderzoek verricht onder slachtoffers van discriminatie naar de bejegening door de politie. De uitkomsten van dit onderzoek dienen als input voor de training betekenisvolle interventies voor medewerkers van Intake & Service en het Regionaal Servicecentrum. Deze trainingen starten in 2020. Over discriminatie wordt een apart jaarverslag uitgebracht in samenwerking met o.a. RADAR. De eenheid wil graag transparant zijn in de wijze waarop individuele politieambtenaren hun controlebevoegdheden op straat uitoefenen. Hiervoor is het handelingskader proactief controleren ontwikkeld. Begin 2019 bleek 25% van de medewerkers uit de operationele teams bekend te zijn met dit handelingskader. Om de bekendheid van het handelingskader te vergroten is o.a. tijdens Integrale Beroepsvaardigheidstraining hier onderricht in gegeven. Uit een quickscan eind 2019 bleek 43 % van de collega's de verschillende stappen in het handelingskader te kunnen benoemen. 70 % van de collega's herkent desgevraagd het handelingskader of geeft aan dat het besproken is. In 2020 gaat de eenheid door met het inhoudelijk uitleren van het kader. De doelstelling is dat 80 % van de medewerkers in de operationele teams bekend is met het handelingskader.

### ***Netwerk Divers Vakmanschap***

Binnen de eenheid is het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) actief bestaande uit collega's met kennis over allerlei leefstijlen en culturen. Het netwerk bestaat o.a. uit Roze in Blauw, politienetwerk Turkije, de expertisegroep Marokko en het Joods politienetwerk. De kennis en vaardigheden binnen het netwerk zijn ook in 2019 veelvuldig toegepast ten behoeve van het operationele politiewerk, bijvoorbeeld bij opsporingsonderzoeken, grote regelingen (zoals Pride Rotterdam) en demonstraties als de protesten van Koerdische betogers. Ook hebben leden van het Netwerk geholpen bij het opstellen van het handelingskader feestelijke stoeten.

### ***Stilstaan bij waardevolle momenten***

Binnen de teams is stilgestaan bij de voor 2018 en 2019 benoemde waardevolle momenten. Zo hebben basisteams bijvoorbeeld met de wijk iftars gehouden en is er een Kerstviering geweest. Ook voor 2020 zijn er weer waardevolle momenten om bij stil te staan.

### ***Versterkt VAKmanschap***

Binnen het programma kunnen medewerkers verschillende trainingen volgen gericht op het ontwikkelen van reflectie op het werk, waarin de (vak)mens centraal staat. Deze trainingen vinden plaats op basis van vrijwilligheid en in eigen tijd, en voorzien in een grote behoefte. Dit blijkt uit de grote belangstelling en uit de waardering voor de trainingen. De trainingen bieden niet alleen persoonlijke groei, maar ook praktische tools en dragen bij aan vermindering van polarisatie en versterking van de positie van de politie als geheel in het neutrale midden van het debat.

### ***Contraterrorisme, extremisme en radicalisering (CTER)***

In december 2019 heeft de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) het dreigingsniveau in Nederland bijgesteld van niveau 4 naar niveau 3. De acute dreiging van Islamitische Staat is afgezwakt, maar de groepering houdt, evenals Al Qaida, wel de intentie om aanslagen in westerse landen te plegen. De grootste dreiging blijft in Nederland dan ook nog altijd uitgaan van gewelddadige jihadistische bewegingen en terugkeerders. Daarnaast gaat er ook een dreiging uit van extreemrechtse eenlingen.

Op 18 maart 2019 pleegde één dader een terroristische aanslag in Utrecht waarbij vier doden te betreuren waren. Deze aanslag leidde ook in de eenheid Rotterdam tot de nodige voorzorgsmaatregelen. Zo zijn in reactie op dit incident alle wijkagenten binnen de eenheid hun wijk in gegaan om de sfeer en gemoedtoestand van burgers te peilen om vroegtijdig eventuele maatschappelijke onrust te dempen. Ook naar aanleiding van aanslagen in het buitenland is deze werkwijze toegepast.

### ***Aanpak op subjecten***

De afgelopen jaren heeft de eenheid hard gewerkt om de expertise, kennis en methodiek met betrekking tot CTER tot in de haarvaten van de organisatie in te bedden. Zo zijn de monitoring en opvolging van meldingen en signalen van extremisme en radicalisering van landelijk niveau tot op het niveau van het basisteam met elkaar verweven. In 2019 zijn wederom belangrijk stappen gezet in dit proces door het organiseren van een gezamenlijke briefing tussen districten en het centrale team CTER. De eenheid verwerkt alle CTER-meldingen volgens het landelijke werkproces en er vindt eenduidig subjectenbeheer plaats. Hierdoor beschikt de eenheid over een actuele informatiepositie op het thema CTER. Het afgelopen jaar zijn meerdere casussen besproken in het Veiligheidshuis. Hierbij is voor ieder subject een regievoerder benoemd.

Binnen de eenheid is op districts- en basisteamniveau een heldere structuur ingevoerd voor de omgang met subjecten. Zo vindt er op alle districten overleg plaats onder leiding van het plaatsvervangend sectorhoofd.

### ***Borging van CTER in de lijn***

Naast het organiseren van een structuur om adequaat te reageren op signalen van radicalisering en het eventueel opsporen van mogelijke aanslagplegers, heeft de eenheid de afgelopen jaren samen met partners, zoals de Veiligheidsregio's, veel tijd en inspanningen gestoken in de preparatie op een mogelijke aanslag. Alle draaiboeken, scenario's en structuren zijn inmiddels ook geoefend. De komende jaren zal hetgeen het SGBO ontwikkeld heeft, overdragen en geborgd worden in de staande organisatie. Het preparatie SGBO CTER is in 2019 beëindigd en de borging is in handen van een regionale portefeuillehouder CTER. Bij de borging is van groot belang dat de expertise die de afgelopen jaren in de eenheid Rotterdam is opgebouwd en de intensieve samenwerking met partners behouden blijft.

### ***Kennis, expertise en oefening***

Het Regionaal expertisecentrum heeft zich in 2019 steeds meer ontwikkeld tot een kenniscentrum. Zo is de voorlichtingskant vormgegeven en positioneert het expertisecentrum zich als vraagbaak voor medewerkers van de districten. Zo woonden medewerkers expertisebijeenkomsten bij over allerlei CTER gerelateerde onderwerpen.

In 2019 ontwikkelde de eenheid een interne webpagina CTER die dient als ééningangsportaal waar medewerkers protocollen, handleidingen en procedures kunnen terugvinden over CTER.



Voor de actuele informatie m.b.t. het 'gouden uur' heeft de eenheid Rotterdam een CTER-app ontwikkeld die sinds december 2019 operationeel is voor de gehele politie. In afstemming met de Veiligheidsalliantie regio Rotterdam (VAR) is een start gemaakt met het houden van kennisbijeenkomsten, themadagen en het geven van trainingen zodat er in gezamenlijkheid met de gemeenten wordt getraind en opgeleid. Er zijn ook workshops gehouden voor voorlichters en beleidsadviseurs van de gemeenten in de Veiligheidsregio Zuid Holland Zuid (VRZHZ) over de communicatie na een aanslag. In 2020 wordt er een communicatieworkshop georganiseerd voor alle burgemeester van de VRZHZ. Tevens is de communicatiestrategie van de politie toegelicht in een workshop met de NS en de RET.

### **Internationale samenwerking**

In het kader van internationale samenwerking is er in 2019 contact geweest met de liaison van het Verenigd Koninkrijk over gezamenlijk trainen en oefenen. De regionaal portefeuillehouder CTER nam deel aan de internationale werkgroep Resilience van het Counter Terrorism Preparedness Network (CTPN). Deze werkgroep heeft vier rapporten opgesteld met adviezen om steden weerbaarder te maken tegen terreur. Deze rapporten zijn aangeboden aan burgemeesters van de betrokken steden.

### **Extremisme**

Er is in 2019 ook aandacht geweest voor het onderwerp extremisme. Zo was het team CTER betrokken bij een aantal (on)aangekondigde demonstraties, waarbij gezamenlijk is opgetrokken met gemeentebesturen. De expertise over extremistische groepen is binnen de eenheid in het CTER-kenniscentrum geborgd.

### **Ondermijning**

De stevige ontwikkeling die in 2018 is ingezet op ondermijning is in 2019 doorgegaan. De pijlers uit de versterkingsgelden (ondermijningsfonds) zijn opgestart, de landelijk portefeuillehouder heeft de contouren van een visie op ondermijning opgesteld en de minister is bezig met verschillende wetgevingsinitiatieven. Daarnaast is door de moord op de advocaat Derk Wiersum de politieke druk op en aandacht voor de aanpak van ondermijning nog verder toegenomen. Dit heeft geleid tot een eenmalige impuls van € 110 miljoen waarmee o.a. een landelijk Multidisciplinair Interventie Team wordt opgericht.

In 2019 is veel aandacht gegaan van alle betrokken partijen naar de opstart, de inrichting en governance van de versterkingspijlers. De versterkingspijlers zijn: haven, dynamisch regionaal integraal ondermijnings-beeld, regionaal innovatief offensief, de aanpak van crimineel vastgoed, het regionaal financieel team en het operationeel bestuurlijk team. Hier zijn intensivering van integraal afpakken en intensivering van de samenwerking met FIU aan toegevoegd. De samenhang wordt bewaakt door het programmteam en het hoofd RIEC. De politie is regisseur van de aanpak vastgoed. Op 28 mei 2019 verscheen het onderzoeksrapport "Drugscriminaliteit in de Rotterdamse haven: aard en aanpak van het fenomeen". Het rapport schetst een breed en diepgaand beeld van de drugssmokkel in de haven. Naar aanleiding van het rapport is een plan van aanpak opgesteld gericht op het tegenhouden van drugs in de bronlanden, opwerpen van barrières in de haven en het aanpakken misstanden en vooral afpakken van onverklaarbaar vermogen binnen de havenlogistiek. In 2020 zal de benodigde financiering beschikbaar moeten komen voor de uitvoering.

### **Aanpak van ondermijning**

Operationeel is er veel werk verzet in 2019. Zo zijn er 101 onderzoeken ingesteld naar criminele samenwerkingsverbanden. Samen met partners zijn mooie initiatieven ontwikkeld en acties uitgevoerd. Een goed voorbeeld hiervan is een recordvangst van ruim 33.000 kg cocaïne in de haven. Verder zijn bijvoorbeeld de partners in district Rijnmond Zuid-West ondersteund bij de aanpak van ondermijnende activiteiten in recreatieparken en jachthavens. Ook zijn de eerste stappen gezet in het opzetten van een netwerk rondom drugsdumpingen en hebben district Rotterdam Zuid en de Zeehavenpolitie de krachten gebundeld voor een integrale ondermijningsactie. Lopende activiteiten, zoals het SGBO ten behoeve van de aanpak van ondermijning in Rotterdam Zuid, project Holsteiner en Integere haven, zijn uiteraard voortgezet.



### ***Uitbouw van interne structuur***

De interne ontwikkeling van het SGBO Ondernijning naar een eenheidsbrede aanpak van ondernijning gaat ondertussen door. Zo is het opzetten van netwerken in de districten aan de noord- en zuidkant van de eenheid ondersteund vanuit het SGBO. In district Zuid Holland Zuid is met de portefeuillehouder en het Openbaar Ministerie al een overleg gestart waarin operationeel experts en medewerkers van het districtelijk Informatieknooppunt periodiek bijeen komen om signalen van ondernijnende criminaliteit te bespreken. De samenwerking tussen basisteams, districtsrecherche en districtelijk informatieknooppunten bij de aanpak van ondernijnende criminaliteit wordt komend jaar verder ontwikkeld.

### ***Excessief geweld en vuurwapenbezit***

De eenheid zet in op de aanpak van excessief geweld en vuurwapenbezit. In het Veiligheidshuis is een structureel overleg gestart waarin verdachten van vuurwapenbezit en –gebruik besproken worden. Verder is een vertegenwoordiger van het Veiligheidshuis in diverse districten aangesloten bij het overleg 'Excessief geweld', waar onder andere de risicosubjecten en handelingskaders worden besproken. Er is inmiddels ervaring opgedaan met het sluiten van woningen en bedrijven op basis van een dreiging van excessief geweld. Met andere eenheden en gemeenten heeft de eenheid Rotterdam een lobby ingezet om panden te kunnen sluiten na het aantreffen van vuurwapens en om de strafmaat bij vuurwapenbezit te verhogen. In 2019 is de pilot 'veiligheidsrisicosubject' van start gegaan. Dit betekent dat een aantal geselecteerde personen met toestemming van het Openbaar Ministerie kan worden gefouilleerd op eventueel wapenbezit. Ook is een campagne gestart rond tipgeld in relatie tot vuurwapenbezit. Verder zijn de politie, het Openbaar Ministerie en gemeenten aangesloten bij lokale initiatieven, zoals het bewonersinitiatief 'Wapens de Wijk uit' in Rotterdam-Zuid. Een regionale inleveractie leverde begin 2019 279 wapens op, waaronder 74 vuurwapens.

### ***Drugs***

In de aanpak van drugscriminaliteit neemt in- en doorvoer van harddrugs, als cocaïne en heroïne, een centrale plaats in. Hierbij vormen het havengebied (met haar Uitvoeringskalender Haven), het Holsteiner-gebied (bedrijventerrein de Spaanse Polder e.o.) en Rotterdam Zuid de focusgebieden. De aanpak richt zich meer en meer op het ontwrichten van kritieke schakels binnen de criminele keten – een werkwijze beschreven in het onderzoek 'De hedendaagse cocaïnefabriek'. Daarnaast levert de eenheid een bijdrage aan de integrale aanpak van drugscriminaliteit. Zo participeert de eenheid onder meer in de integrale aanpak van hennepcriminaliteit. Hierbij slaat de eenheid de handen ineen met onder meer de gemeenten, woningbouwcorporaties, nutsbedrijven en uitkeringsinstanties. Naast de bestuur- en civielrechtelijke interventies die hieruit voortvloeien, zijn er ook strafrechtelijke onderzoeken uitgevoerd. Eén van deze onderzoeken spitste zich toe op een criminele groepering die mobiele hennepkwekerijen exploiteerde. Een ander onderzoek spitste zich toe op de verdovende middelenhandel en de witwaspraktijken die ontplooit werden vanuit een op het oog bonafide bedrijf. Ook is er opgetreden tegen een tweetal malafide smartshops, waarvan aannemelijk is dat zij een faciliterende rol vervulden binnen het (hard-) drugscircuit. De informatie die politie en partners (onder wie de gemeenten, het Openbaar Ministerie en de Belastingdienst) inbrengen wordt binnen het Regionaal Informatie- en Expertisecentrum (het RIEC) gedeeld en veredeld om een vollediger beeld te krijgen van het criminele speelveld en hierbinnen effectiever te interveniëren. Dit beeld krijgt vorm in een door het RIEC opgestelde 'hennepmonitor'. In de aanpak is een wezenlijke rol weggelegd voor het Drugscoördinatiepunt (DCP), voorheen bekend als het Hennepinformatiepunt (HIP). Naast hennep monitort het DCP sinds enige tijd ook de ontwikkelingen rond synthetische drugs (SynDru). Om zicht te krijgen op de aard en de omvang van de problematiek binnen de eenheid (drugstrends, drugsproductie, drugsafval en -dumpingen) zoekt het DCP aansluiting bij de werkwijze als gehanteerd door de Infocel SynDru van de Landelijke Eenheid (LE). Door ervaring en informatie uit te wisselen met onder meer de Infocel SynDru en andere eenheden levert het DCP een actieve bijdrage aan de kennisverrijking rond dit onderwerp – op (inter-) lokaal en (inter-) nationaal niveau.

### ***Aanpak van ondernijning door Albanees sprekende criminelen en illegale migranten***

Een deelaspect binnen de aanpak van ondernijning zijn Albanees sprekende criminelen en illegale migranten (ASCRIM). Ondernijning in Nederland door deze doelgroep is in belangrijke mate mogelijk door hun onzichtbaarheid voor de overheid. Dit wordt op veel manieren tegengegaan, bijvoorbeeld met een instructiefilm voor collega's die in 2019 gemaakt is (oplevering begin 2020). Er is tevens een barrièremodel opgeleverd met daarin integrale interventies en er zijn voorbereidingen getroffen voor een regionale actie op het gebied van vervoersstromen in relatie tot ASCRIM. Ook is in 2019 een (ondernijning)casus ingebracht bij het RIEC.

## **Cybercrime**

Door de inzet van de cybercrimerechercheurs op de districten en door het Cybercrimeteam Rotterdam (CCT) heeft de eenheid 48 verdachtendossiers aangeleverd bij het Openbaar Ministerie. Hiermee voldoet de eenheid aan de doelstelling (40 verdachtendossiers) voor 2019. Daarnaast voerde het Cybercrimeteam acht fenomeenonderzoeken uit. Dit maakt deel uit van de landelijke afspraken uit de Veiligheidsagenda. De doelstelling voor de eenheid was vier onderzoeken. De eenheid heeft in 2019 één van de grootste cyberonderzoeken binnen de Nederlandse Politie uitgevoerd. Dit onderzoek naar een zeer professionele groep hackers die gebruik maakte van ransomware, startte in maart 2019 nadat een bedrijf in de haven slachtoffer geworden was. Samen met de Nationaal Cyber Security Centrum heeft het Cybercrimeteam Rotterdam wereldwijd meer dan 1200 bedrijven gewaarschuwd en hiermee voor honderden miljoenen euro's aan schade voorkomen. Inmiddels is het onderzoek overgedragen aan het Team High Tech Crime van de Landelijke Eenheid.

Het voorkomen van miljoenen schade door het vroegtijdig waarschuwen van potentiële slachtoffers bleek een zeer succesvolle manier van interveniëren. In 4% van de onderzoeken is in 2019 gekozen voor een alternatieve interventie.

Het afgelopen jaar was de eenheid Rotterdam voor de Nederlandse politie trekker van het onderwerp Tech Support Scam, ook bekend als Microsoftfraude. In de aanpak hiervan is nauw samengewerkt met Microsoft. Ook is gezamenlijk met Duitsland en Zwitserland rechtshulpverzoek gedaan aan India. Het aantal meldingen van dit soort fraude is inmiddels gehalveerd.

### ***Nieuwe collega's voor het Cybercrimeteam Rotterdam***

De werving en selectie van nieuwe collega's uit de Regeerakkoordgelden is afgerond. In totaal zijn 9,5 fte met diverse specialisaties aan het team toegevoegd. Een deel van hen is al actief in het team. De overige collega's zijn in opleiding en zullen in 2020 instromen. De bezetting van het team is wel een zorg, omdat goedopgeleide teamleden aantrekkelijk blijken op de arbeidsmarkt.

In 2019 zijn er geen medewerkers vanuit het team gerouleerd naar de districten. Dit was met het oog op de bezetting van het Cybercrimeteam niet mogelijk. Als het team in 2020 weer op sterkte is, wordt de roulatie van medewerkers naar de districten weer opgepakt.

### ***Kennisontwikkeling & training***

Het kennisniveau binnen het CCT is op peil. Het team volgt ontwikkelingen op het thema, zowel in techniek als in wetgeving (samen met het Openbaar Ministerie). Het team deelt ook kennis met de basisteams, bijvoorbeeld door het verzorgen van presentaties.

In 2020 wordt een eenheidsbreed opleidingsplan voor cybercrime opgeleverd. In 2019 is alvast gestart met het trainen van medewerkers van Intake & Service en casescreeners ter verbetering van aangiften en voor het geven van preventietips. Daarnaast zullen cybervrijwilligers, waarvan de eenheid er inmiddels zes heeft, ingezet worden ter ondersteuning bij het opnemen van aangiften. Deze pilot gaat begin 2020 van start. Ook deed de eenheid een pilot met de virtuele agent Wout, een chatbot, om de drempel om aangifte te doen te verlagen.

Parallel is materiaal en methodiek voor trainingen in ontwikkeling bij het landelijk programma Digitalisering & Cybercrime. De verwachting is dat dit in 2020 kan worden ingezet.

### ***Samenwerking met publieke en private partners***

De samenwerking met publieke en private partijen is in 2019 geïntensiveerd. Zo werkt het Cybercrimeteam nauw samen met diverse gemeenten in een zogeheten Single Point of Contact. Ook wordt er o.a. samengewerkt met de Hogeschool Rotterdam, Slachtofferhulp, het Computer Emergency Response Team voor de zorg (CERT-Z) en diverse bedrijven.

De eerste operationele netwerken met banken en providers zijn gestart en zullen verder worden uitgebouwd. Eind 2019 startte een specialist op publiek – private samenwerking in het team. Samen met de Veiligheidsalliantie regio Rotterdam en diverse gemeenten heeft het Cybercrimeteam voorlichting gegeven op vier drukbezochte bijeenkomsten voor het midden- en kleinbedrijf. Naast het midden- en kleinbedrijf is ook voorlichting gegeven aan jongeren en ouderen over o.a. betaalappfraude en WhatsApp-oplichting om de weerbaarheid te verhogen.

### ***Cybercrisis***

De eenheid Rotterdam draagt bij aan het opstellen van de handreiking cybergevolgbestrijding, uitgevoerd door Berenschot in opdracht van de G4. De handreiking wordt in 2020 opgeleverd en omvat de beschrijving van taken, rollen en bevoegdheden van verschillende partners bij een cybercrisis.

## **Burger centraal, slachtoffer voorop**

Burger centraal, slachtoffer voorop is een breed thema dat zich richt op 1. dienstverlening aan de burger 2. bescherming en veiligheid van slachtoffers 3. bescherming van kwetsbare groepen en 4. een participerende politie in samenwerking met burgers.

### **Inspectierapport naar aanleiding van de gewelddadige dood van Humeyra**

In het najaar van 2019 verscheen het rapport van de Inspectie van het ministerie van Justitie & Veiligheid naar aanleiding van de gewelddadige dood van Humeyra. In het rapport leverde de Inspectie kritiek op de bij deze zaak betrokken instanties, onder andere op de politie.

Centraal in de kritiek richting de politie staat de bevinding dat de veiligheid van het slachtoffer onvoldoende centraal in het handelen stond. Vooruitlopend op de publicatie van het inspectierapport heeft de eenheid hernieuwd aandacht besteed aan de invoering van werkinstructie (ex)partnerstalking. Binnen deze aanpak is een aantal speerpunten benoemd. Ten eerste dient er altijd een vaste contactpersoon voor het slachtoffer te zijn. Daarnaast wordt er bij ex-partner stalking altijd een SASH-formulier opgemaakt voor een juiste inschatting van het risico en ten derde moet er altijd een casusregisseur verantwoordelijk worden gemaakt.

Omdat de aanpak van ex-partner stalking een ketenaangelegenheid is, hebben meerdere overleggen plaatsgevonden met de ketenpartners onder aanvoering van de Veiligheidshuizen om de processtappen bij stalking inzichtelijk te maken. Ook hebben gesprekken plaatsgevonden waarin afspraken gemaakt zijn met het Openbaar Ministerie over o.a. zaaksregie. Met Veilig Thuis zijn afspraken gemaakt om het invullen van het SASH-formulier en het meldingenproces te optimaliseren.

In november 2019 is een zogenaamde Arenasessie gehouden met slachtoffers van (ex)partnerstalking. Het doel van deze bijeenkomst was om medewerkers van politie en Veilig Thuis kennis te laten maken met het perspectief van de aangever/slachtoffer. Dit initiatief uit de evaluatie zeer goed te zijn ontvangen door de deelnemers. Daarom is besloten om in 2020 minimaal twee van deze sessies te organiseren.

### **Individueel Beoordelen**

In juni 2018 is de eenheid gestart met Individueel Beoordelen (IB) van slachtoffers. In 2019 is de lokale samenwerking met het Openbaar Ministerie en Slachtofferhulp Nederland geïntensiveerd. Tijdens een aantal bijeenkomsten zijn knelpunten in de uitvoering van de IB besproken en opgepakt. In opdracht van de regionaal portefeuillehouder is in 2019 ook een steekproef uitgevoerd op de uitvoering om het proces verder te verbeteren.

### **Messenbezit onder jongeren en personen met verward gedrag**

Met betrekking tot kwetsbare groepen ging in 2019 de aandacht primair uit naar messenbezit en groepsgewijs geweld door jongeren en personen met verward gedrag. Binnen de eenheid Rotterdam zet de politie samen met lokale partners van het Regionaal 'Schakelteam' in op de integrale persoonsgerichte aanpak van personen met verward gedrag. In 2019 zijn met betrekking tot de pilot 'triage en vervoer' de knelpunten in kaart gebracht en besproken met de ambulancedienst, meldkamer en acute dienst. Ook is een pilot gestart, waarin niet-acute meldingen die binnenkomen bij het Regionaal Servicecentrum en waar geen politie-inzet voor nodig is, rechtstreeks doorgezet worden naar het Meldpunt Zorg & Overlast in Dordrecht.

In samenwerking met de Veiligheidsalliantie regio Rotterdam en het Regionaal Privacyplatform is een werkproces geschreven voor het delen van informatie. In Maassluis en alle gemeenten in het district Zuid Holland Zuid wordt volgens dit werkproces inmiddels informatie gedeeld.

Ook is het Politie-GGZ-Programma uitgebreid naar de gemeenten Capelle aan den IJssel en Krimpen aan den IJssel. Uitbreiding met de gemeente Schiedam volgt. Intern krijgen medewerkers bij Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT) onderricht in zorg & strafrecht, vervoer & triage en de Wet Verplichte GGZ. Een module hiervoor is ontwikkeld.

Een recente ontwikkeling is het toenemende messenbezit onder jongeren, dat in de eenheid geleid heeft tot meerdere steekincidenten, waarbij zowel dader als slachtoffer vaak zeer jong zijn. Een ander punt van zorg zijn groepsgewijze vechtpartijen, mishandelingen en straatroven. Ook was er informatie over groepsgewijze bestormingen van winkels, hetgeen voorkomen is. Social media en drillmuziek zijn enkele elementen uit een jongerensubcultuur die hierin een rol spelen. Door de regionale portefeuillehouder jeugd wordt samen met de districten en partners een aanpak ontwikkeld voor dit recente fenomeen.

Met betrekking tot basisscholen en middelbaar onderwijs is er het project Schoolveiligheid. Inmiddels is de eenheid met ongeveer 90 % van de scholen hierover in contact

### ***Dienstverlening: Reactietijden***

Alhoewel de performance op de prio 1 en 2 meldingen op eenheidsniveau voor 2019 voldoet aan de norm zijn er met oog op de bezetting van de basisteams wel zorgen over de duurzaamheid van deze prestatie. In 2019 bleek dat niet op alle momenten, met name 's nachts, aan de interne inzetafspraken voldaan kon worden. Naast het treffen van korte termijn maatregelen (zie verder onder inzetbaarheid) is in de zomer van 2019 een audit gestart naar de uitvoering van de generieke taakstelling en concepten als 'Prioriteit 1 voor iedereen'. De uitkomsten dienen als input om de inzet ten behoeve van het proces afhandeling noodhulpmeldingen te actualiseren. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de regionaal portefeuillehouder gebiedsgebonden politiezorg.

### ***Beheersing openbare orde risico's***

Er zijn in 2019 binnen de eenheid ruim 5400 evenementen georganiseerd. Deze evenementen variëren van een lokale braderie tot een groot sportevenement als de Rotterdam Marathon. Hoogtepunten waren o.a. de Passion 2019 in Dordrecht en Rotterdam Pride. Daarnaast waren er ruim 251 personeelsoproepen omdat het – veelal op het laatste moment – nodig was om op te schalen, vaak gerelateerd aan demonstraties. Opvallende gebeurtenissen in dit kader waren de demonstraties tegen de Turkse inval in Syrië en tegendemonstraties, het klimaatprotest, de boerenprotesten en de demonstraties voor en tegen Zwarte Piet. Ook was er veel inzet ter begeleiding van voetbalwedstrijden, met name voor de Europa League wedstrijden van Feyenoord. Bijzonder waren ook de ongeregelde heden bij feestelijke stoeten. In samenwerking met de gemeente Rotterdam is hier een aanpak voor ontwikkeld. In de aanpak van bovenstaande openbare orde vraagstukken werkt de politie sowieso nauw samen met gemeenten en Veiligheidsregio's. Voor komend jaar staan er veel evenementen op de agenda met als hoogtepunt het Eurovisie Songfestival 2020. De voorbereidingen hiervoor zijn in 2019 gestart. Met het oog op de operationele druk op de eenheid heeft het Regionaal Veiligheidsoverleg op 18 november 2019 besloten tussen 18 april en 7 september 2020 geen evenementen meer aan de evenementenkalender toe te voegen en de politie inzet op evenementen en voetbalwedstrijden met indicatief 20% te verminderen. Met het oog op de mogelijke gevolgen van de Brexit loopt het bestaande SGBO in 2020 door.

### ***Risico-inventarisatie***

Het aantal demonstraties is de laatste jaren gestaag toegenomen en de verwachting is dat dit aantal de komende jaren zal blijven stijgen. Dit leidt tot de vraag hoe hier mee om te gaan. In 2019 is hierover een bijeenkomst georganiseerd met interne deskundigen. Vanuit verschillende invalshoeken zijn relevante maatschappelijke ontwikkelingen geïnventariseerd, zoals de rol van social media en politieke verhoudingen. In 2020 wordt bekeken hoe met deze ontwikkelingen nu al in het veld rekening gehouden wordt of kan worden.

### ***Toolbox demonstratierecht***

Omdat het demonstratierecht complexe materie betreft, is er een toolbox ontwikkeld. In de toolbox staat niet alleen informatie over wetgeving, maar ook over handelingsperspectieven, communicatie met demonstranten, scenario's, werkwijzen, etc. De toolbox zal in 2020 voor iedere medewerker beschikbaar zijn via de interne databank Agora. In samenwerking met de gemeente Rotterdam en het Openbaar Ministerie is een workshop ontwikkeld over het demonstratierecht, die in 2020 aan verschillende doelgroepen binnen de eenheid gepresenteerd zal worden, te beginnen met de (H)OVD's, SGBO-leden en ME commandanten. Er zijn in 2019 meerdere (multidisciplinaire) tabletop oefeningen gehouden in de aanloop naar evenementen of demonstraties toe.

### ***Inzetbaarheid***

De inzetbare capaciteit en de toegenomen werkdruk waren in 2019 zowel binnen als buiten de politie onderwerp van gesprek. De forse uitstroom van ervaren collega's, de instroom van aspiranten in opleiding en de verhoogde inzet voor bewaken en beveiligen raakten aan de inzetbaarheid en balans in de eenheid. De begeleiding van het grote aantal aspiranten zet de inzetbare capaciteit nog verder onder druk. Door deze oorzaken liep de inzetbare capaciteit in 2019 met ongeveer 500 fte terug ten opzichte van 2016. Dit gemis wordt met name in de basisteams gevoeld. Deze situatie maakte het noodzakelijk om de inzet te beperken en de inzetbaarheid van primair de basisteams te verhogen. In overleg met het bestuur, Openbaar Ministerie en de Ondernemingsraad is een set aan maatregelen ingevoerd. De maatregelen zijn onder andere gericht op het terugdringen van de inzet bij evenementen en inzet op basis van (convenant)afspraken, bredere inzet voor de generieke taak in het algemeen en voor het proces afhandeling noodhulpmeldingen in het bijzonder, extra inhuur

van personeel voor ondersteunende werkzaamheden en het leveren van bijstand aan de basisteams vanuit de gehele organisatie (solidariteits-maatregelen). Naast het treffen van korte termijn maatregelen is een audit gestart naar de uitvoering van de generieke taakstelling en concepten als 'Prioriteit 1 voor iedereen'. De uitkomsten dienen als input om de inzet ten behoeve van het proces afhandeling noodhulp-meldingen te actualiseren.

### **Verhoogde instroomaspiranten**

In 2019 zijn voorbereidingen getroffen om de grote aantallen aspiranten op te vangen die de komende jaren gaan instromen. Zo zijn er vijf leerbureaus ingericht en zijn er praktijkbegeleiders en examinatoren geworven en toegerust. In samenwerking met het politiedienstencentrum (PDC) is ook gezorgd voor een goede landingsbaan voor deze aspiranten als het gaat om uitrusting en levering van benodigde middelen. Op dit moment zijn er 770 aspiranten in de eenheid werkzaam. Dit aantal loopt in 2020 verder op tot boven de 900.

Om cruciale functies in de toekomst in te kunnen vullen, maakt de eenheid werk van de ontwikkeling van talenten. Zo volgden alle leidinggevenden een training talentscouting, zijn er persoonlijke toerustingstrajecten en is het Management Development beraad opnieuw ingevuld.

### **Vitaliteit & weerbaarheid**

Naast een verhoogde instroom van aspiranten en een set aan maatregelen om de inzetbaarheid te verhogen zet de eenheid ook in op vergroting van de vitaliteit en weerbaarheid van zittende medewerkers. Onderdeel hiervan is het terugdringen van het verzuim door middel van het zogeheten gedragsmodel. Hiervoor krijgen leidinggevenden een opleiding. Verder investeert het programma Fit@NP in de vitaliteit van medewerkers door trainingen en coachingstrajecten aan te bieden. Een andere zorg is het voorkomen van PTSS en re-integratie van medewerkers met PTSS.

### **Geweld tegen politieambtenaren**

In 2019 zijn er 787 politiemedewerkers gewond geraakt tijdens de dienst. Dit is meer dan in 2018 (679). Deze medewerkers ontvangen ondersteuning van team Geweld tegen politieambtenaren (GTPA) en van contactpersonen in de districten. Deze ondersteuning, inclusief de begeleiding bij zittingen en de terugkoppeling van Openbaar Ministerie, wordt als zeer waardevol ervaren.

### **Ontwikkelagenda's**

De politie kent ontwikkelagenda's ten behoeve van een kwalitatieve doorontwikkeling van de opsporing en gebiedsgebonden politie.

#### **Opsporing**

In 2016 is het programma Herijking opsporing ingezet. Eind 2018 bleek dat de beoogde veranderingen niet of onvoldoende waren gerealiseerd. Daarom is de ontwikkelagenda opsporing opgesteld dat door middel van het programma Toekomstbestendig opsporen en vervolgen (TOV) uitgevoerd zal worden. De transitie naar het programma TOV heeft binnen de eenheid in de eerste helft van 2019 plaatsgevonden. In de bijlage staat een overzicht van de belangrijkste onderwerpen die in 2019 zijn opgepakt. De uitvoering van het programma loopt door in 2020 en volgende jaren.

#### **Gebiedsgebonden politiezorg**

Het jaar 2019 kan in relatie tot de ambities binnen het GGP domein worden gezien als een jaar waarin resultaat gecombineerd is met gerichte ontwikkeling in een context waarin de inzetbaarheid – en dus de ontwikkelruimte - binnen de basisteams fors onder druk stond. Het is ook een jaar geweest waarin de ontwikkelagenda GGP gepositioneerd is en gestart met een gerichte vertaling naar de basisteams. De ontwikkelagenda richt zich op de volgende externe en interne opgave. In de bijlage staat een overzicht van de activiteiten.

Nr.	Externe opgave	Interne opgave
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Werken in wijk en web</li> <li>2. Omgaan met de wereld in de wijk</li> <li>3. Samenspannen tegen ondermijning</li> <li>4. Versterken van de wendbare nabijheid</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teamchef in positie</li> <li>2. 'Klein binnen groot' organiseren</li> <li>3. Beter samenspel ontwikkelen</li> <li>4. Vernieuwend werken</li> </ol>



# Bijlage: Overzicht ambities, doelstellingen en realisatie



Gerealiseerd



Niet gerealiseerd



Deels gerealiseerd/realisatie loopt



Geen/onvoldoende informatie

## Politie voor iedereen

In het meerjarenbeleidsplan 2019 -2022 zijn de volgende ambities geformuleerd op het thema politie voor iedereen

- A. Verbinding met alle geledingen in de samenleving
- B. Inclusief werkklimaat
- C. Meer divers samengestelde teams
- D. Versterkt vakmanschap

## Doelstellingen en resultaten per ambitie

In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

A: Verbinding met alle geledingen in de samenleving			
Netwerkontwikkeling bondgenoten	Doelen 2019	Resultaat 2019	
<p>Districten sturen op het ontwikkelen, onderhouden en benutten van netwerken en allianties.</p>	<p>Alle basisteams zijn actief met netwerkontwikkeling, coördinatie is zowel ingevuld binnen het basisteam als op districtsniveau. Per district is er een actuele netwerkkaart met structureel zicht op sleutelfiguren en bondgenoten.</p>	<p>Conform de voorgenomen ambitie is in 2019 in alle sectoren sprake van een structuur in de vorm van de beoogde rollen BCN (basisteamcoördinator netwerken) en DCN (district coördinator netwerken). Deze structuur helpt in het waarborgen van aandacht voor de netwerk-ontwikkeling.</p>	
B: Inclusief werkkultuur			
Inclusieve werkkultuur	Doelen 2019	Resultaat 2019	
<p>De eenheid wil een inclusief en veilig werkklimaat.</p>	<p>Organisatie van 12 waardevolle momenten.</p>	<p>In 2019 zijn voldoende waardevolle momenten georganiseerd. De evenementen in 2018 en 2019 zijn geëvalueerd.</p>	
	<p>Minimaal 20 exitinterviews met medewerkers die anders dan vanwege (pre)pensioen of regulier carrierepad de organisatie hebben verlaten.</p>	<p>Door beperkte capaciteit binnen het programma zijn er 10 exitinterviews afgenomen.</p>	
	<p>Kennismakingsprogramma diversiteit voor aspiranten.</p>	<p>Kennismakingsprogramma diversiteit is in gebruik genomen.</p>	
C: Meer divers samengestelde teams			
Diversiteit, Meet & Greet	Doelen 2019	Resultaat 2019	
<p>In 2022 heeft 25% van de nieuwe medewerkers die instromen een niet-westerse achtergrond.</p>	<p>In 2019 heeft 20% van de nieuwe instroom een niet westerse achtergrond; in 2020 is dat 21 %, in 2021 23% en in 2020 25%.</p>	<p>In 2019 zijn er 300 aspiranten ingestroomd waarvan 37 (12%) een migratie achtergrond hebben.</p>	
<p>Bijeenkomsten organiseren met rolmodellen gericht op werving.</p>	<p>In 2019 worden 4 bijeenkomsten gehouden.</p>	<p>Er zijn twee momenten geweest. Bij de organisatie van 'Banen Verzocht' en de viering van het chinees nieuw jaar.</p>	

D: Versterkt vakmanschap			
Proactief controleren	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Het handelingskader proactief controleren is bekend en wordt gebruikt als leidraad bij proactieve controles en reflectie daarop.	80% van de operationele medewerkers van de basisteams en 100% van de praktijkbegeleiders kent en gebruikt het handelingskader.	De bekendheid van het handelingskader (proactief controleren) is van 25% (begin 2019) gestegen naar 43 % (nov 2019).	

## Contraterrorisme, extremisme en radicalisering (CTER)

### Ambities

In het meerjarenbeleidsplan 2019 -2022 zijn de volgende ambities geformuleerd op het thema CTER










A. Het verwerven van informatie en signaleren van dreiging en risico's

B. Alertheid in voorkomen


C. Een snelle interventie en inzet

### Doelstellingen en resultaten per ambitie

In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

B: Alertheid in voorkomen van radicalisering / terroristische dreiging			
Training CTER	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Medewerkers worden getraind om signalen van radicalisering te herkennen en weten deze signalen door te geleiden in de organisatie.	90% van de nieuwe IBT-plichtige medewerkers volgen een 2-daagse CTER training.	Geen meting bekend. Meetinstrument is nog niet ontwikkeld.	
	90% van de IBT-plichtigen medewerkers nemen deel aan een (multidisciplinaire) oefendag.	Geen meting bekend. Meetinstrument is nog niet ontwikkeld.	
	90% van de wijkagenten en met CTER belaste medewerkers hebben een extra (3 <sup>e</sup> dag) training gevolgd.	Geen meting bekend. Meetinstrument is nog niet ontwikkeld.	
	90% van de medewerkers van het Operationeel Centrum volgen een CTER opleiding.	Dit is gestart in 2019 en loopt nog door tot in 2020. In het eerste kwartaal van 2020 heeft iedereen de opleiding kunnen volgen.	
Training CTER	Ontwikkeldoelen 2019	Resultaat 2019	
Ten behoeve van de rolduidelijkheid van de EL, Staf en Communicatie wordt een programma ontwikkeld en ten uitvoer gebracht.	Programma ontwikkelen en uitvoeren	Het programma voor de EL en de Staf is uitgesteld. Het programma is verschoven naar het eerste kwartaal 2020. Het programma voor Communicatie is gerealiseerd.	
Voor de zes GBO staven wordt een training ontwikkeld en ten uitvoer gebracht.	Minimaal 1 training ontwikkelen en uitvoeren.	De training is ontwikkeld en gegeven.	
C: Een snelle interventie en inzet			
Optimaliseren kennis en kunde	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Medewerkers worden getraind hoe te handelen als een CTER incident plaats vindt.	90% van de IBT plichtige medewerkers volgen een cursus levensreddend handelen.	Alle IBT-plichtige medewerkers heeft in 2019 de modules Optreden bij een CTER-incident en Levensreddend handelen gekregen	
	Tijdens de ME-oefendagen staat het thema CTER centraal..	CTER was het centrale onderwerp tijdens de ME-najaarstrainingen	
	90% van de HOVD-P's en OVD-P's volgen, tijdens de themadagen, een training CTER.	Tijdens de trainingsdagen voor het OVD-stelsel hebben de (H)OvD-P's een	



		training CTER aangeboden gekregen.	
	40% van de medewerkers Opsporing volgen de training 'Manhunt' (90% 2020).	De medewerkers binnen de opsporing zijn in 2019 getraind conform de landelijke procedure 'Manhunt'.	

## Ondermijning





### Ambities





In het meerjarenbeleidsplan 2019 -2022 zijn de volgende ambities geformuleerd op het thema ondermijning

- Structurele samenwerking met partners en burgers
- Gedegen integrale informatiepositie
- Actiegerichte, planmatige ontworpen ondermijnende criminaliteit
- Bevorderen onaantrekkelijk klimaat ondermijnende criminaliteit

### Doelstellingen en resultaten per ambitie

In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

A: Structurele samenwerking met partners en burgers			
Signalen ondermijnende criminaliteit	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Stimuleren van urgentiebesef voor de aanpak van ondermijnende criminaliteit binnen de districten.	Bewustwordings- en kennisbevorderingssessies binnen de basisteams en de district recherche houden.	Er zijn meerdere sessies gehouden i.s.m. RIEC.	
Voor het signaleren en aanpakken van ondermijning is het van belang dat medewerkers van de verschillende disciplines met elkaar in verbinding staan.	Beschrijven van een aantal voorbeelden waaruit blijkt dat: de aanpak en interne samenwerking binnen en tussen de districten en diensten, bij de aanpak van ondermijnende criminaliteit verbeterd is.	Er zijn ondermijningsnetwerken in de districten aan de noord- en zuidkant opgezet met ondersteuning van het SGBO. In meerdere districten zijn initiatieven genomen m.b.t. aanpak ondermijning.	
Voor een integrale aanpak van ondermijning met partners is het van belang dat strategische uitgangspunten worden geformuleerd en dat werkafspraken in het verlengde daarvan worden opgesteld.	Er zijn concrete uitgangspunten en afspraken met partners gemaakt.	Bij de inrichting van de versterkingspijlers zijn afspraken gemaakt met partners. Daarnaast is verbinding gelegd met het Aanjaag Team Ondermijning (ATO) om de opbrengsten van onder andere Holsteiner landelijk te delen en deze aanpak te verrijken met best practices uit andere initiatieven.	
B: Gedegen integrale informatiepositie			
Integrale informatiepositie	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Wetenschappelijke kennis en inzichten omtrent ondermijning verbinden aan de uitvoeringspraktijk om efficiënter en effectiever te kunnen optreden.	Minimaal 1 wetenschappelijk beproefd concept / werkwijze beschrijven en ter beschikking stellen aan de uitvoerende samenwerkingsverbanden.	In 2019 zijn diverse afstudeeronderzoeken afgerond o.a. op het gebied van bedrijventerreinen, malafide verhuurmakelaars en autoverhuur).	
Met partners informatie t.a.v. ondermijningsproblematiek bijeenbrengen als input voor een jaarlijks integraal ondermijningsbeeld voor de eenheid.	De eenheid stelt een integraal ondermijningsbeeld op.	Er is een eenheids- ondermijningsbeeld opgesteld en intern gedeeld.	
Integrale informatiepositie	Ontwikkeldoelen 2019	Resultaat 2019	
Kennis over succesvolle aanpakken in de eenheid moet worden geborgd in de vorm van een leerdossier.	Streven is om in 2019 minimaal 4 leerdossiers te maken.	Er zijn 5 leerdossiers gemaakt. Het betreft: gokken, vast-goed, vergunningplicht voor bedrijven, drugs-	

		dumpingen en Rijk Verantwoorden.	
Het bijeen brengen van informatie over ondermijningsproblematiek binnen de eenheid is een voorwaarde voor een effectieve aanpak.	In afstemming met DRIO opstellen van een beschrijving van ondermijningsproblematiek (kwalitatief beeld).	Er is een analyse verricht naar de sleutelpersonen in project Holsteiner. Dit biedt concrete aanknopingspunten tot het treffen van integrale interventies door partners.	
<b>D: Bevorderen onaantrekkelijk klimaat ondermijnende criminaliteit</b>			
<b>Bevorderen onaantrekkelijk klimaat</b>	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Om ontwikkelingen in de aanpak van het thema Ondermijning te kunnen volgen is een monitorset met indicatoren gewenst.	Vanuit het SGBO wordt, in afstemming met Control en in lijn met de landelijke ontwikkelingen, een monitor voor het thema ontwikkeld	Het SGBO werkt conform de systematiek van Rijk Verantwoorden.	
<b>Illegale vuurwapens: Inleveractie</b>	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Inwoners worden in de gelegenheid gesteld om vuurwapens in te leveren tijdens een eenheid brede Inleveractie vuurwapens	De eenheid organiseert een eenheidsbrede inleveractie vuurwapens	De inleveractie op wapens heeft in 2019 plaatsgevonden. Hierbij zijn 279 wapens ingeleverd, waarvan 74 vuurwapens.	
<b>Outlaw Motorcycle Gangs (OMG)</b>	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Voor de aanpak van OMG's wordt een kwaliteitsgroep overlast gevende motorclubs opgericht.	leder district / dienst heeft een coördinator en meerdere taakaccenthouders motorclubs.	In 2019 is de Kwaliteitsgroep OMG (KOM) opgericht. In elk district is een coördinator en taakaccenthouders voor de aanpak van OMG's.	
	3 a 4 keer per jaar een thema- of vakdag of specifieke training voor het vergroten van de expertise, georganiseerd door CCB.	In 2019 is één themadag georganiseerd.	

## Cybercrime

### Ambities









In het meerjarenbeleidsplan 2019 -2022 zijn de volgende ambities geformuleerd op het thema Cybercrime.

- Meer samenwerking publieke en private organisaties
- Verlagen digitale kwetsbaarheid en verhogen van de weerbaarheid
- Uitvoeren van betekenisvolle onderzoeken
- Toonaangevende organisatie in aanpak cybercrime
- Optimale beschikbaarheid digitale middelen en kennis

### Doelstellingen en resultaten per ambitie

In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

<b>B: Verlagen digitale kwetsbaarheid en verhogen van de weerbaarheid</b>			
<b>Kwetsbaarheid &amp; Weerbaarheid</b>	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Naar aanleiding van concrete incidenten en zaken communiceert de eenheid proactief om de bewustwording van de samenleving voor de gevaren van cybercrime en weerbaarheid te verhogen.	Minimaal 4x preventietips communiceren naar aanleiding van concrete onderzoeken in samenwerking met de VAR.	Er is voorlichting gegeven over betaal-app fraude, over het online veilig kopen van concert kaartjes, WhatsApp oplichting en gijzelsoftware.	
	2 communicatiecampagnes ten behoeve van bewustwording.	Er zijn twee campagnes geweest om jongeren voor te lichten over de gevolgen van het werken als geldezel en over cybercrimedelicten.	

	In afstemming en samenwerking met publieke en/of private partners wordt, ter voorkoming van herhaald slachtofferschap, advies gegeven aan aangevers van Cybercrime.	Ter voorkoming van herhaald slachtofferschap is advies gegeven aan het MKB, jongeren en ouderen. Zo zijn bijvoorbeeld in samenwerking met de VAR, het CCT en diverse gemeenten voorlichtings-presentaties verzorgd tijdens goedbezochte MKB bijeenkomsten.	
	Vergroten aangiftebereidheid van een cybercrimedelict.	Voor het laagdrempeliger maken van het doen van onder andere cybercrime aangifte is de pilot virtuele agent Wout gestart. Eenheid Rotterdam was één van test-eenheden.	
<b>C: Uitvoeren van (betekenisvolle) onderzoeken</b>			
<b>Onderzoek</b>	<b>Ontwikkeldoelen 2019</b>		<b>Resultaat 2019</b>
Uitvoeren van (betekenisvolle) onderzoeken	Opstellen van een Eenheids Cybercrime Beeld (ECB) dat duiding en richting geeft aan meer informatie gestuurd werken op het gebied van Cybercrime.	Er is een vertrouwelijk ECB 2019 opgeleverd op het gebied van Cybercrime.	
	Verbeteren van de casescreening voor cybercrimezaken. Real-/ recent time casescreening wordt georganiseerd om waardevolle informatie te behouden en snel in te spelen op kansen.	Real-/recent time case-screening is gedurende het jaar gerealiseerd.	
	De informatie- en intelligence-positie is met ondersteuning vanuit DRIO verbeterd en zowel kwalitatief als kwantitatief versterkt. De Eenheid Rotterdam is aangesloten op het TIM model.	DRIO en het CCT zijn in gesprek over kwalitatieve en kwantitatieve verbetering van de informatie- en intelligencepositie. Voor aansluiting op het sturingsmodel The Incredible Machine (TIM) is het CCT in afwachting van landelijke ontwikkelingen.	
	Continuering van de pilot politievrijwilligers binnen het CCT om hen specifieke kennis optimaal te benutten ten behoeve van onderzoeken.	Het aantal cyber-vrijwilligers is toegenomen naar 6, maar gedurende 2019 is de pilot om politievrijwilligers in te zetten ten behoeve van onderzoeken binnen het CCT, nog niet gerealiseerd.	
	Naast 'breng' zaken ook "haal" zaken verzamelen.	De doelstelling m.b.t. 'haal' zaken is niet gerealiseerd. In 2020 zal dit verder invulling krijgen.	
	Zicht op verdienmodellen van cybercrime criminelen en daarmee gericht cybercrime activiteiten kunnen verstoren.	Er is zicht op virtuele geldstromen, maar nog niet op verdienmodellen. Dit zal in 2020 ontwikkeld worden.	

## Burger centraal en slachtoffer voorop








### Ambities


In het meerjarenbeleidsplan 2019 -2022 zijn de volgende ambities geformuleerd op het thema BCSV.

- A. Bekendheid bij burgers over beschikbare dienstverlening
- B. Veiligheid van slachtoffers voorop; beschermen voor opsporen
- C. Meer maatwerk, samenwerking en wederkerigheid
- D. Participerende politie met een versterkende en begrenzendende rol

### Doelstellingen en resultaten per ambitie

In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

A: Bekendheid bij burgers over beschikbare dienstverlening			
Bekendheid bij burgers	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Inzicht in tevredenheid burgers.	Inzet 'Beltool' in 3 basisteams om inzicht in de tevredenheid van burgers te verkrijgen.	Uitgeprobeerd op BT Haringvliet, voorbereidingen getroffen in Capelle en Nissewaard. Voorbereidingen in district Rotterdam Stad m.b.v. vrijwilligers.	
Onderzoek in alle basisteams naar operationalisering van het uitgangspunt 'Prioriteit 1 voor iedereen'	Opleveren evaluatieonderzoek.	Oplevering 1 <sup>e</sup> kwartaal 2020.	
Inzicht in de waardering	Inzetten methodiek 'De Buitenspiegel' in de eenheid om te komen tot inzicht in de waardering van door de politie ingezette interventies.	De Buitenspiegel is ingezet in basisteams Hoekse Waard en is in voorbereiding voor de Basisteams IJsselland en Haringvliet.	
Tevredenheid burgers over laatste politiecontact	65% van burgers is tevreden over het laatste politiecontact.	De Veiligheidsmonitor 2019 meldt een tevredenheid van 63 %. In 2017 was dit 59,2 %.	
Op meldingen van incidenten wordt, afhankelijk van de prioriteit, direct of op een later moment gereageerd.	Bij prio 1 incidenten is de politie in 82% van de incidenten <15 min. ter plaatse na melding.	Realisatie: 82,3 %	
	Bij prio 2 incidenten is de politie in 77% van de incidenten <30 min. ter plaatse na melding	Realisatie: 79,6 %	
B: Veiligheid van slachtoffers voorop; beschermen voor opsporen			
Slachtofferzorg	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Bij slachtofferzorg ligt de nadruk op de uitvoering van het structureel en gestructureerd beoordelen van de kwetsbaarheid van slachtoffers en het nemen van beschermende maatregelen. Medewerkers worden daarvoor getraind.	90% van de medewerkers van de basisteams en recherche volgen de training IB	In de basisteams is 91% in 2019 en 33% van de medewerkers bij de recherche en overige onderdelen getraind in dag 1 IB.	
Aan slachtoffers wordt een 'Verklaring van Rechten' uitgereikt zodat zij weten wat hun rechten zijn.	'Verklaring van rechten' is aan 75% van de misdrijf slachtoffers uitgereikt.	I.v.m. verandering van registratiewijze geen percentage te benoemen.	
Bij de beoordeling van aangiften wordt de kwetsbaarheid van slachtoffers meegewogen bij de keuze van interventies.	90% van de aangiften zijn individueel beoordeeld	NB	
Een slachtoffer van een misdrijf, dat aangegeven heeft op de hoogte gehouden wil worden, wordt schriftelijk geïnformeerd over de voortgang van de 'zaak'.	Bij 90% van de aangiften wordt aan het slachtoffer minimaal één BRAG-brief gestuurd.	Er is gebleken dat geen eenduidige registratie plaatsvindt, waardoor een telling niet mogelijk is. Op dit moment wordt onderzocht op welke wijze gekomen kan worden tot een eenduidige telling.	

Door conservatoir beslag te leggen kan financieel nadeel van een slachtoffer geheel of ten dele worden gecompenseerd.	In elk district wordt minimaal 30 maal conservatoir beslag gelegd ten behoeve van het slachtoffer	De doelstelling is gehaald in twee van de zes districten.	
De eenheid heeft in 2019 een regionale organisatie van de familieagenten die fungeren als aanspreekpunt voor slachtoffers en nabestaanden die te maken krijgen met dodelijke verkeers- en bedrijfsongevallen, vermissingen en zelfdoding	Minimaal 2 familieagenten per basisteam. In 2019 vindt besluitvorming over eventuele uitbreiding	Er zijn minimaal 2 familieagenten per basisteam. In 2019 zijn deze 350x ingezet. In verband met de capaciteitsproblematiek is afgezien van uitbreiding.	
<b>C: Meer maatwerk, samenwerking en wederkerigheid</b>			
<b>Jeugd schoolveiligheid</b>		<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>
Om in contact te komen met scholen en leerlingen wordt het project 'Schoolveiligheid' bij basisscholen en scholen voor middelbaar onderwijs geïmplementeerd.	Bij 90% van de scholen wordt het project 'Schoolveiligheid' geïmplementeerd.	Is in uitvoering. Met 90 % van de scholen is een eerste contact geweest.	
Om zinvol te interveniëren bij minderjarige verdachten is het van belang dat een correctie snel volgt na het delict.	80% van de jeugdige verdachten wordt < 30 dagen na verhoor overgedragen aan het OM.	Realisatie: 85%.	
	80% Verwijzingen naar HALT vinden < 7 dagen na verhoor plaats.	Realisatie: 69%.	
Om kinderen en hun ouders te betrekken bij het politiewerk worden groepen 'Politiekids' opgericht. Het oprichten van deze groepen moeten aansluiten bij andere initiatieven, zoals bijvoorbeeld het project "Onwijze moeders" en het project 'Schoolveiligheid'.	Binnen het basisteam Feijenoord zijn minimaal 2 groepen 'Politiekids' opgericht.	Aan de doelstelling is voldaan. Behalve in basisteam Feijenoord is het initiatief uitgebreid naar de wijken Vreewijk, Hillesluis en Kop van Zuid-Entrepot.	

## Beheersing openbare orde risico's

### Ambities








De volgende ambities zijn geformuleerd op het thema Beheersing openbare orde risico's.

- A. Snelheid in waarnemen, duiden en adviseren op potentiële risico's
- B. Opschaling op orde en hoge operationele slagkracht
- C. Voldoende kennis, bevoegdheden en mogelijkheden in relatie tot (grond) rechten burgers

### Doelstellingen en resultaten per ambitie

In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

<b>A: Snelheid in waarnemen, duiden en adviseren op potentiële risico's</b>			
<b>Waarnemen, duiden &amp; adviseren</b>	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Het in kaart brengen van de netwerken van sleutelfiguren en doelgroepen van partners.	Voorjaar 2019 organiseren van een netwerkbijeenkomst, met als doel in 2020 het in kaart brengen van het netwerk	De bestaande lijst met netwerken is herzien. Deze lijst is nagenoeg compleet op een enkel netwerk na. In 2020 zal deze lijst compleet gemaakt worden met contactpersonen.	
Verzamelen interne deskundigheid en bijeenbrengen ten behoeve van de duiding van ontwikkelingen op het gebied van de in het meerjarenbeleidsplan genoemde trends.	Organiseren van een expertmeeting (medewerkers met een diverse wetenschappelijke achtergrond die werkzaam zijn binnen de Eenheid Rotterdam) toegespitst op maatschappelijke ontwikkelingen gekoppeld aan potentiële openbare orde risico's waar de politie de komende jaren mee te maken heeft of krijgt.	Brainstormsessie heeft plaatsgevonden. In 2020 gaan we intern toetsen of deze onderwerpen voldoende aandacht hebben binnen de eenheid.	

B: Opschaling op orde en hoge operationele slagkracht			
Opschaling & slagkracht	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Na spoed oproep ME eenheden binnen 90 minuten 1 sectie gereed voor vertrek.	90%	NB	
De actuele opschalingsmethodiek bij partners is in kaart gebracht.	90%	NB	
Table-top oefeningen ter voorbereiding op demonstraties/ evenementen en incidenten.	2	NB	
C: Voldoende kennis, bevoegdheden en mogelijkheden in relatie tot (grond) rechten burgers			
Kennis & bevoegdheden	Doelen 2019	Resultaat 2019	
De inhoudelijke kennis over evenementen en demonstraties moet uitgeleerd worden aan verschillende doelgroepen binnen de politie. Uitkomsten van relevante evaluaties/ rapporten zijn geborgd.	Herijking van het evaluatieformat	Herijking heeft plaatsgevonden.	
	Borging van uitkomsten/ aanbevelingen uit evaluaties	In 2020 zal Team Crisisbeheersing steekproeven uitvoeren of de uitkomsten uit de evaluatie geborgd zijn in de organisatie.	
	Toulon en handelingskader 'evenementen en demonstraties'	In samenwerking met gemeente Rotterdam en OM is een toolbox Demonstratierecht gemaakt, vanaf 2020 beschikbaar voor iedere medewerker via interne databank (Agora).	
	Onderzoeken gebruik van een kennis app met beleids-uitgangspunten en bejegening-profiel voor medewerkers bij evenementen / grootschalig optreden; niet alleen bij briefing onder de aandacht brengen.	De kennisapp is gebruikt bij een SGB0. Het streven voor 2020 is om bij ieder SGB0 de kennis app te gebruiken.	

## Bedrijfsvoering: Inzetbaarheid

### Ambities

Het thema inzetbaarheid bestaat uit de volgende ambities:







- Op sterkte komen en blijven
- Vergroten vitaliteit en weerbaarheid
- Optimaal gebruik van capaciteitsmanagement

### Doelstellingen en resultaten per ambitie












In onderstaand tabel staan de kwantitatieve doelstellingen en de resultaten per ambitie.

A: Op sterkte komen & blijven			
Op sterkte komen & blijven	Doelen 2019	Resultaat 2019	
De formatie en bezetting moet in balans zijn. Specifiek geldt dit wijkagenten.	De eenheid voldoet aan de norm van 1:5000. Hiervoor zijn 377 wijkagenten nodig. In de formatie heeft de eenheid 412 wijkagenten; het doel is een bezetting van minimaal 97 %.	Realisatie: 100 %	
Instream aspiranten	Doelen 2019	Resultaat 2019	
Voor de opvang en begeleiding van aspiranten is een veilige en effectieve leeromgeving een randvoorwaarde.	Eerste 2 jaar centrale Praktijkopleiding vanuit 5 locaties verspreid over de eenheid.	In mei zijn alle 5 leerbureaus in gebruik genomen en vanaf januari 2020 zijn alle studenten in	



		het 1 <sup>e</sup> , 3 <sup>e</sup> en 5 <sup>e</sup> tertiel op het leerbureau geplaatst.	
	Ophoging van het aantal Praktijkbegeleiders, gerelateerd aan de instroom.	Er zijn totaal 42 praktijkbegeleiders opgeleid.	
	Ophoging van het aantal praktijk examinatoren, gerelateerd aan de instroom	NB	
	Afspraken met PDC en Politieacademie over voldoende capaciteit en faciliteiten	Alle PDC onderdelen hebben in oktober meegedaan in de 'wasstraat' als onderdeel van een efficiënte start tijdens de introductieweek.	
<b>Talent ontwikkeling</b>	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Het koppelen van de talenten van medewerkers aan de operatie vindt plaats in alle teams van onze eenheid en wordt een onderdeel van "Team in balans" uit de R&O-cyclus.	Inrichten ontwikkel-groep voor talent in de eenheid met een toerustingstraject met de leerlijnen; persoonlijke ontwikkeling, verander-vermogen, eigenaarschap en externe oriëntatie.	Op basis van scouting door leidinggevenden en medewerkers zijn op 18 april 2019 32 "verschilmakers" gestart. Alle districten en diensten zijn vertegenwoordigd en het is een zeer divers gezelschap. Zij krijgen één keer per maand (een jaar lang) het podium op persoonlijke ontwikkeling (inclusief intervisie) en werken zes keer door middel van design thinking (bij een externe partner) over vier eenheidsbrede thema's.	
	Uit de sectoren zijn, vanuit de teamskans specifieke talenten aangeleverd.	Sinds een half jaar is het nieuwe diverse MD/PD beraad operationeel. Kandidaten kunnen zich zelf melden, door een collega gemeld worden of door de lijn aangedragen worden. Wil een medewerker in aanmerking komen voor een MD- of PD- traject, inclusief de bijbehorende faciliteiten, dan moeten ze langs het beraad voor een advies. Het beraad heeft een training meervoudig kijken gevolgd en zal hier het komende jaar verder in ontwikkelen.	
	Alle OE's volgen in 2019 een leiderschapsdag waar talentontwikkeling op de agenda staat.	Alle OE's, OS'en en BS'en met coördinerende c.q. sturende rol zijn één dag getraind. Talentontwikkeling is impliciet aan de orde gekomen.	
	Alle leidinggevenden volgen de training talentscouting en generatiemanagement.	Generatiemanagement is aangeboden vanuit HR/HRO. Naast het "talentprogramma voor de verschilmakers" is er in oktober een spiegelprogramma "leidinggeven aan talent" gestart voor de direct leidinggevende van deze "verschilmakers". Dit programma bestaat uit 3 learning-labs: "tijdgeest en persoonlijk leider-	














		schap”, “kijken, selecteren, zien en horen van talenten” en “leidinggeven aan talent, omgaan met gedoe en het systeem”.	
<b>Gericht toerusten van personeel in GGP en opsporing</b>			
	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Het systeem van profchecks helpt om nieuwe kennis te verwerven en bestaande kennis op te frissen. De verplichte toets wordt ingediend via het Kwaliteit Systeem Vakbekwaamheid.	90% van de RTGP-plichtige medewerkers in de basisteams legt met positief gevolg de verplichte toets ‘Parate Kennistoets Bevoegdheden’ af.	Van de medewerkers met geweldscore 3 t/m 5, heeft 91,3% een profcheck ingediend met een score van 70% of hoger.	
<b>B: Vergroten vitaliteit en weerbaarheid</b>			
<b>Verbeterde verzuimaanpak</b>			
	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Het ziekteverzuim moet worden gereduceerd. Het hiervoor ontwikkelde plan van aanpak wordt in 2019 uitgevoerd.	Het ziekteverzuim is maximaal 6,7%.	Realisatie: 6,5%. (CBS meet methodiek).	
De verzuimdossiers zijn conform de Wet Poortwachter op orde.	80% van de verzuimdossiers is conform de eisen van de Wet Poortwachter.	Realisatie: 83,6%.	
<b>Fit@NP</b>			
	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
IBT-plichtige medewerkers zijn fit voor de uitvoering van de politie taak. Fit zijn blijkt uit het behalen van de FVT toets.	90% van de IBT-plichtige medewerkers hebben de FVT-toets behaald	Realisatie: 66,4%	
<b>GTPA</b>			
	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Geweld tegen politie ambtenaren.	De tevredenheid van medewerkers is een belangrijke graadmeter.	Meetinstrument is nog niet ontwikkeld.	
<b>RTGP</b>			
	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Medewerkers die wapens mogen dragen zijn daarvoor gecertificeerd en getraind.	100% gecertificeerd RTGP code 3 of 4/5.	Realisatie: 93,4%.	
	50% heeft 32 uur training per jaar gevolgd.	Realisatie: 56,3%.	
<b>C: Optimaal gebruik van capaciteitsmanagement</b>			
<b>Capaciteitsmanagement</b>			
	<b>Doelen 2019</b>	<b>Resultaat 2019</b>	
Arbeidstijdenwet De politie is gehouden aan de bepalingen van de arbeidstijdenwet (ATW) Het aantal overtredingen moet worden teruggedrongen.	Het aantal overtredingen ligt lager dan het aantal overtredingen in 2017	Het aantal overtredingen was in 2019 29.751 tegenover 26.890 in 2017.	
Optimaal gebruik capaciteitsmanagement Ontwikkeling langs 3 pijlers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultuurontwikkeling</li> </ul>	Om in beeld te brengen waar CM staat en wat CEM kan ontwikkelen, is een waarderende audit uitgevoerd. De aanbevelingen die hieruit voortkwamen (o.a. met betrekking tot cultuur-ontwikkeling) zijn opgepakt en verwerkt in het Jaarplan 2020.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkersparticipatie</li> </ul>	Voor het implementeren van Zelfroosteren (met medewerkers-participatie) zijn trainingen gevolgd.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sturing met capaciteitsmanagement</li> </ul>	Team CM is via inhuur en werving versterkt om te werken aan de ondersteuning van de lijn.  In het najaar is in het EMO/ELO een capacitaire maatregelenmix van lange en korte termijn maatregelen vastgesteld om de werkdruk te verminderen en de	



		inzetbaarheid te vergroten. in de maanden november en december zijn de eerste maatregelen al in uitvoering gebracht.	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## Ontwikkelagenda Opsporing

De ontwikkelagenda opsporing heeft als doel om de kwaliteit van de opsporing naar een hoger niveau te tillen. De ambities en doestellingen uit de volgende programma's:

- A. Herijking opsporing
- B. Programma toekomstbestendig opsporen en vervolgen.

Herijking opsporing			
Waarnemen, duiden & adviseren	Doelen 2019	Status 2019	
HOVJ kwaliteit stelsel	-De kwaliteit van de HOVJ en het bijbehorende proces moet hoger. -Invoering van een puntensysteem. -Het instellen van een professionalisering kalender.	Gerealiseerd.	
Instream hoger opgeleiden Digitaal en financieel (zij-instromers)	Binnen krijgen en binnen houden.	Gerealiseerd.	
Zicht op zaken	- Realisering koppeling tussen BVH (Politie) en GPS (OM). -De workload dient transparant te zijn voor de maatschappij. -Burgers dienen beter geïnformeerd te worden.	Loopt; realisatie in eerste kwartaal 2020.	
Proeftuin excessief geweld in BT Stad	Kijken of een team met hoger opgeleiden efficiënter en effectiever kan werken.	Gerealiseerd.	
Proeftuin Zelforganiserend team Cybercrime		Niet gerealiseerd.	
Proeftuin verzekeringsfraude	In hoeverre voldoen onderzoeksrapporten van particuliere recherche bureaus? Kan een particulier dossier inclusief een minimale bijdrage van de politie leiden tot een veroordeling van een verzekeringsfraudeur.	Nog niet gerealiseerd; proeftuin loopt door in 2020.	
Rework	Terugbrengen rework naar 10%	In uitvoering.	
Programma Toekomstgericht opsporen en vervolgen			
Kennis & bevoegdheden	Doelen 2019	Status 2019	
Plan daadwerkelijk veranderen.	Burgeropsporing beproeven, Agile werken	In voorbereiding.	
Proeftuin burgeropsporing app Midden Schieland	Samenwerking burgers/politie mogelijk maken	In uitvoering.	
Vakdagen VVC	Vergroten vakkennis VVC medewerkers.	Gerealiseerd.	
In lijn brengen ZSM/VVC met inrichtingsplan NP	Conformereren aan landelijk inrichtingsplan, efficiency en effectiviteit.	In uitvoering.	
Systeemkennis	Verbeteren van systeemkennis	In uitvoering.	



Selectie/Sturing op zaken	Keuzeproses Verbeteren	In uitvoering.	
Houtskoolschets (nationaal)	-Van vervangen naar investeren -Tribaal opsporen. Tactiek, Intell, specialisme samen optrekken. -Organisatie flexibiliseren	In voorbereiding.	

## Ontwikkelagenda GGP

Nr.	Externe opgave	Interne opgave
<b>GGP</b>	1. Werken in wijk en web 2. Omgaan met de wereld in de wijk 3. Samenspannen tegen ondermijning 4. Versterken van de wendbare nabijheid	1. Teamchef in positie 2. 'Klein binnen groot' organiseren 3. Beter samenspel ontwikkelen 4. Vernieuwend werken

GGP	GGP opgave:	
<b>Lokaal maatwerk</b>		
<p>Teams weten vanuit de lokale verankering wat er aan ontwikkeling nodig is. Op basis van eigen inschattingen hebben de basisteams invulling gegeven aan bepaalde onderdelen van de ontwikkelagenda GGP. Dit proces is door de organisatie gestimuleerd, o.a. door te faciliteren met GGP-ontwikkelbudget op teamniveau. Dit heeft geleid tot maatwerk in de ontwikkeling van de organisatie en het vak, zowel qua snelheid als ontwikkelrichting. Daar waar het ene basisteam het zwaartepunt legt op de interne opgave en inzet op het organisatieconcept vernieuwend werken, kiest een ander basisteam voor een meer externe oriëntatie door te focussen op de ontwikkeling van de ondermijningsaanpak of de communicatie van agenten op straat. Het een is niet beter dan het ander, het moet passen bij het team en de omgeving.</p> <p>De activiteit(en) dragen bij aan de ontwikkeling van de volgende GGP-opgaven:</p>	<p>✓ Teamchef in positie</p>	
<b>Zicht op ontwikkeling</b>		
<p>Om teams te stimuleren van elkaar en van de omgeving te leren is er in 2019 gewerkt aan verstevigen van de relaties met en tussen verschillende basisteams. Tegelijkertijd is er vanuit de portefeuille GGP samen met de teamleiding van de basisteams beeld gemaakt op de ontwikkelfase en de (leer)behoefte van de teams. Waar staan de teams in hun ontwikkeling? Wat is er nodig om een volgende stap te zetten? Welk soort leiderschap en welke ondersteuning vraagt dit? In dit proces is de methodiek teamontwikkeling van Twijnstra en Gudde structureel toegepast. In 2019 is er beeld – een 1<sup>e</sup> scan - gemaakt op 14 basisteams. Door beter zicht op de ontwikkeling van het eigen team kan de teamchef beter in positie komen en wordt het samenspel binnen het team gericht ontwikkeld. Bovendien kunnen we teams ook gericht van elkaar laten leren en ondersteunen.</p>	<p>✓ Teamchef in positie ✓ Beter samenspel ontwikkelen</p>	
<b>Vernieuwend werken</b>		
<p>Er zijn steeds meer basisteams die nabijheid en aanspreekbaar zijn voor de burger centraal stellen in de manier waarop zij het werk organiseren. Teams die van buiten naar binnen organiseren en met medewerkers en burgers het gebiedsgebonden politiewerk in de praktijk verder vormgeven. De bewezen ontwikkelmethodiek vernieuwend werken (VNW) biedt teams de mogelijkheid om zichzelf bottom up en duurzaam te verbeteren. Initiatieven zoals het pop-up bureau, het toepassen van de "buitenspiegel" en (wijk)agenten die met een Chromebook op verschillende plekken in de wijk werkzaam zijn, allemaal uitingen van dit concept. Vanuit de portefeuille GGP als ook HRM is deze ontwikkeling in 2019 structureel ondersteund. De ondersteuning is gericht op het versterken van expertise in het team, waardoor het team zelf vliegwiel kan worden van zijn eigen ontwikkeling. Door een landelijk gevormde vakgroep VNW zijn de aanjagers in de basisteams met elkaar verbonden en worden de good practices gedeeld. Op dit moment passen zeven basisteams de methodiek vernieuwend werken toe.</p>	<p>✓ Versterken van de wendbare nabijheid ✓ Beter samenspel ontwikkelen Klein binnen groot</p>	

Wijkagent in de digitale wereld	Resultaat 2019	
<p>Online wijkwerk biedt kansen om dichterbij onze burgers te zijn, het kan bijdragen aan de zichtbaarheid en vindbaarheid van onze (wijk)agenten. Als eenheid hebben we in 2019 besloten om een eenheidsbreed toerustingstraject te starten, gericht op de ontwikkeling van het digitale vakmanschap van al onze wijkagenten. Vanuit de portefeuilles Social Media en GGP is er een dynamische vakdag ontwikkeld waarin wijkagenten op een aantal fronten van kennis, bewustwording, vaardigheden en concrete content (o.a. professionele profielfoto) worden voorzien. Zo wordt er geïnvesteerd in het versterken van het online netwerk van wijkagenten, o.a. door in verbinding te komen met relevante social influencers. In 2019 hebben we 190 wijkagenten deze "update" kunnen geven. De toerusting wordt als positief ervaren door en leidt ook online tot een toename aan activiteit en bewuster social media gebruik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Werken in wijk en web</li> <li>✓ Versterken van de wendbare nabijheid</li> </ul>	
In verbinding met de omgeving		
<p>Alle basisteams hebben het afgelopen jaar geïnvesteerd op het verder ontwikkelen van de verbinding met de samenleving. Binnen de eenheid is er aandacht voor de ontwikkeling en toepassing van de methodiek bondgenoten, o.a. in de context van het managen van polarisatie binnen de samenleving. Een werkwijze waarbij er wordt geïnvesteerd op de samenwerking met de juiste stakeholders tijdens periodes van relatieve rust. Zodat we tijdens momenten van spanning of conflict kunnen beschikken over (lokale) allianties die krachtig genoeg zijn om te dempen of de-escaleren. De waarde van lokale allianties geldt echter net zo goed op voor de probleemgerichte aanpak van bijvoorbeeld ondermijning en CTER. Vanuit de samenwerking tussen de portefeuille GGP, politie voor iedereen en CTER is in 2019 met teams gewerkt aan vak-en organisatieontwikkeling. Dit o.a. door gerichte simulatie op basis van casuïstiek en scenario denken. De GGP vakgroep netwerken &amp; bondgenoten speelt hierin een belangrijke rol door kennisuitwisseling te stimuleren en het van elkaar leren te faciliteren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Omgaan met de wereld in de wijk</li> <li>✓ Samenspannen tegen ondermijning</li> <li>✓ Versterken van de wendbare nabijheid</li> </ul>	
Innovatie		
<p>Er is in 2019 langs een aantal lijnen gewerkt aan verbetering, vernieuwing en innovatie van kansrijke initiatieven binnen het GGP domein. Dat proces wordt versterkt door de toenemende druk op de organisatie en de noodzaak om te innoveren. Daarbij kijken we ook naar andere organisaties, laten ons inspireren. Resultaat van die ontwikkeling is dat we binnen de eenheid op een aantal basisteams zijn gestart met het toepassen van agile werken. Dat doen we binnen het werkproces van de veelvoorkomende criminaliteit (VVC). Het Q-team van de eenheid Rotterdam begeleidt deze innovatie, onder regie van de portefeuillehouder VVC. Het is een ontwikkeling die we samen het OM vormgeven. Doel is om het keuzeproses te optimaliseren en de snelheid en efficiency in de afhandeling van zaken te vergroten. Dit door meer te werken met deeltaken en korte sprints. De eerste resultaten zijn zeer positief, in het eerste kwartaal van 2020 wordt dit traject geëvalueerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beter samenspel ontwikkelen</li> <li>✓ Vernieuwd werken</li> <li>✓ Klein binnen groot</li> </ul>	
Inzetbaarheid vergroten		

<p>De dienstverlening naar burgers op pijl houden, er zijn als het moet en tegelijkertijd de veiligheid en gezondheid van onze collega's waarborgen, dat werd gaandeweg 2019 steeds moeilijker door capaciteitsproblemen. Als eenheid hebben we daarom, samen met het gezag, maatregelen genomen om onze basisteams meer lucht te geven. Dat heeft o.a. geleid tot het maken van keuzes binnen het GGP domein, zowel in het werkaanbod als ook in de manier van werken. Daarbij is gekeken naar interventies die zowel bijdragen aan het vergroten van de inzetbaarheid, als het werken conform de bedoeling stimuleren.</p> <p>Een belangrijke interventie is versterken van de generieke taakstelling binnen de basisteams. Dat leidt er concreet toe dat we eenheidsbreed de werkprocessen rondom VVC zaken en de afhandeling van (noodhulp)meldingen gaan ontschotten. De groep collega's die, vanuit een generieke taakstelling, inzetbaar zijn voor de kerntaken (nood)hulpverlening, handhaving en opsporing wordt zo verbreed. Zodat we elkaar beter kunnen helpen en er meer flexibiliteit ontstaat. Die keuze heeft wel consequenties, het betekent o.a. minder ruimte voor specialisme. De uitzondering betreft onze inzet op doelgroepen, die blijft maximaal gewaarborgd.</p>	<p>✓ Beter samenspel ontwikkelen</p>	
<p><b>Doorbreken van grenzen</b></p>		
<p>Binnen de eenheid is er in 2019 een onderzoeks-en ontwikkelproces gestart genaamd "doorbreken van grenzen". Op initiatief van de portefeuille GGP onderzoeken we samen met zeven basisteams, het OC en het RSC hoe we het werk in de praktijk met elkaar hebben georganiseerd. Door middel van verschillende onderzoeksmethoden kijken we o.a. naar de ontwikkeling van de generieke taakstelling, de integratie van (werk) processen en de wijze waarop we meldingen van burgers afhandelen. Vanuit de opstart in 2019 worden in het eerste kwartaal van 2020 de inzichten uit dit onderzoekstraject omgezet in handelingsperspectief. Dat perspectief moet richting geven aan verdere ontwikkeling van het generiek werken op de basisteams en het versterken van de duurzame performance op de middellange termijn.</p>	<p>✓ Beter samenspel ontwikkelen ✓ Versterken van de wendbare nabijheid</p>	
<p><b>Meer gestructureerd leren</b></p>		
<p>De ontwikkelagenda GGP geldt als richtsnoer voor de vak-en organisatieontwikkeling van de komende jaren. Om dit te faciliteren is een (infra)structuur nodig die de vak-en organisatie ontwikkeling stimuleert, hulp biedt en onderzoekt wat beter kan. In 2019 hebben we hier energie op gezet, echter staan we nog onvoldoende stevig. De insteek vanuit de portefeuille GGP is dat we in 2020 meer gestructureerd en met elkaar gaan leren van wat werkt en niet werkt.</p>	<p>✓ Beter samenspel ontwikkelen ✓ Vernieuwd werken</p>	