

OP WEG NAAR EEN

# TOEKOMSTBESTENDIGE OPSPORING

INNOVATIE ALS VLEGWIEL VOOR CULTUURVERANDERING

In dit document beschrijven we op welke wijze de innovatiebeweging Q als verandermechanisme een bijdrage levert aan een cultuuromslag binnen de opsporing. Dit doen we enerzijds door te zorgen voor een continue stroom van bottom-up innovaties en anderzijds door collega's op te leiden om zelf verandering te realiseren in de opsporing.



INNOVATIEKRACHT VERGROTEN  
IN DE VERSCHILLENDE EENHEDEN



INNOVATIES ONTWIKKELLEN VOOR  
OPERATIONELE VRAAGSTUKKEN EN IDEEËN

## REASON TO MOVE

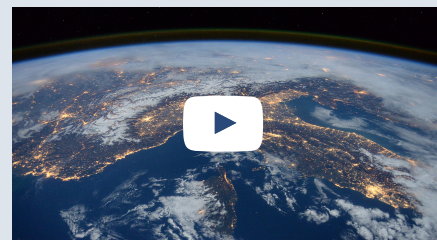
Omdat de wereld om ons heen in razendsnel tempo verandert, is de invoering van nieuwe producten of diensten noodzakelijk voor grote bedrijven. Zij gaan failliet als ze niet innoveren en inspelen op nieuwe behoeften van de samenleving.

Ook voor ons als politie is het noodzakelijk om in die snelheid mee te bewegen en continu vernieuwende oplossingen te realiseren voor operationele vraagstukken. Dit om het politiewerk efficiënt en effectief in te richten en daarmee het vertrouwen te behouden van de samenleving en onze collega's.

Maar helaas is er sinds de vorming van de Nationale Politie (opnieuw) onrust in de opsporing. Confronterende publicaties zoals De Gekooide Recherche en Handelen naar Waarheid beschrijven de noodzaak tot een cultuuromslag binnen de politie en de behoefte aan aandacht en ruimte voor vernieuwing buiten het bestaande proces.

Om dit te bereiken staat de politie voor de opdracht om op een andere manier te kijken naar innovatie dan we gewend zijn. Om buiten de formele organisatie een nieuwe omgeving te creëren waarin verandering en innovatie maximaal gedijen; waarin gestructureerd wordt geïnnoveerd van idee naar implementatie terwijl er geleerd wordt om te acteren in onzekerheid. Innoveren als een mechanisme voor cultuurverandering in de opsporing.

Veel collega's herkenden het beeld dat Michiel Princen beschreef in De Gekooide Recherche. In 2015 vroegen wij ons af wat we zelf konden doen in de eenheid Oost-Nederland. We schreven een brandbrief aan onze politiechef over de noodzaak tot innovatie. Daarna kregen we (tijdelijk) tijd, ruimte en vertrouwen om een eigen werkwijze te ontwikkelen met betrekking tot innovatie en verandering binnen de politie. Het eerste Q-team was geboren.



## Q IN ONTWIKKELING

### Q POLITIE

In de afgelopen jaren sloten meer dan 2.200 mensen binnen en buiten de politieorganisatie zich aan bij deze beweging door bijvoorbeeld te participeren in experimenten, kennis te delen en events te bezoeken. Deze beweging noemen we ook wel Q Politie en wordt aangejaagd door de Q-teams in de eenheden.

### Q Team

Sinds 2016 zijn ook in zes andere eenheden Q-teams ontstaan. Deze Q-Teams bestaan vaak op basis van vertrouwen van teamchefs die hun personeel tijdelijk de ruimte bieden om in het Q-Team innovatie aan te jagen. Formeel zijn deze teams niet ingeregeld en niet altijd volledig vrijgemaakt.

### Q LAB

Anno 2020 is het eerste Q-team doorgegroeid tot een volwaardig innovatielab voor de operatie: het Q-LAB Oost-Nederland. Om innovaties beter te laten slagen, ontwikkelden we met aanmoediging van onze politiechef in 2018 een innovatiestrategie voor onze eenheid en daarin is het Q-LAB formeel verankerd als innovatielab. Het Q-LAB is nauw verbonden met andere innovatieafdelingen binnen en buiten de politieorganisatie.

# WERKWIJZE Q

Het ontwikkelen van innovaties doen we in de vorm van experimenten. Deze voeren we bottom-up samen met collega's uit in ons lab: een plek aan de rand van de organisatie, waar de focus een aantal maanden op het vraagstuk of idee mag liggen, zonder operationele verplichtingen. We onderzoeken samen wat de beste oplossing is voor het vraagstuk en ontwikkelen die tot een innovatie die klaar is om verspreid te worden.

Het unieke van de werkwijze van het Q-LAB is dat deze is gebaseerd op bewezen methodes zoals Lean Startup, Agile en Design Thinking. Hierin is het belangrijkste uitgangspunt dat ver vooruitplannen niet werkt. Traditioneel projectmanagement is vaak ongeschikt voor innovatietrajecten. Er wordt daarom in het Q-LAB kortcyclisch gewerkt om het leerproces te vergroten en de risico's (op hoge kosten en tijdverspilling) te verkleinen.

Voorbeelden van gerealiseerde innovaties zijn de [coldcasekalender](#), de introductie van [Agile werken op de basisteams recherche](#) en de inzet van [kunstmatige intelligentie in cold cases](#). Daarnaast organiseerden we de vernieuwende serious game [CSI-NL](#). Klik op de links voor video's van deze experimenten.

Essentieel is dat collega's bottom-up initiatief nemen, worden begeleid door ervaren collega's en opgeleid in state of the art werkvormen en innovatiemethodieken. Collega's leren in die periode vaardigheden die zij daarna weer in kunnen zetten op hun eigen team. Hierdoor kan daar ook sneller en efficiënter worden gewerkt. Op die manier ontwikkelen we niet alleen innovaties, maar vergroten we ook de innovatiekracht binnen de eenheid en dragen we bij aan een cultuuromslag.



## ONZE VISIE

Door de gegeven tijd, ruimte en vertrouwen leerden we als politie de afgelopen jaren hoe we bottom-up innovatie kunnen organiseren, creëren we draagvlak en betrokken collega's, is er aandacht voor talentontwikkeling en een continue stroom van geteste innovaties die bijdragen aan een toekomstbestendige opsporing. Gelukkig is er vandaag de dag steeds meer aandacht en richting voor een gedegen innovatiefunctie binnen de Nationale Politie. En nu het innovatieklimaat in onder meer de eenheid Oost-Nederland bloeit, breekt er een nieuwe fase aan waarin we wensen dat de politie een omgeving creëert waarin strategie en innovatie elkaar top down en bottom-up versterken. Waarin innovatie fungeert als een vliegwiel voor de uitgangspunten van de Politie van Overmorgen en bijdraagt aan de opgave om het korps ook decentraal door te ontwikkelen aan de hand van operationele vraagstukken uit de veiligheidsagenda.

Het oplossen van taaie vraagstukken in een kortcyclisch innovatieproces vraagt -naast de reguliere werkzaamheden- om een compleet nieuwe manier van innovatiemanagement waarin functies, budget en menskracht beter ingezet worden op het juiste moment. Daarbij is het cruciaal om:

- onderscheid aan te brengen tussen exploitatie en exploratie volgens het model van de 'ambidextrous organization'
- een passende governance te creëren voor exploratie- een nationale innovatiethesis te ontwikkelen
- een continue feedbackloop te organiseren om te toetsen of er voldoende realisatiekracht bestaat om ook op een kleinschalige manier te innoveren, waarbij medewerkers worden opgeleid in state of the art werkvormen en innovatiemethodieken
- de blik naar buiten te richten om een ecosysteem op te bouwen waarin efficiënt en effectief geïnnoveerd kan worden samen met partijen buiten de politie
- medewerkers te werven die geselecteerd worden op andere competenties dan de politie gewend is
- binnen bovenstaande kaders de Q-wijze van innoveren te omarmen (gebaseerd op lean startup, agile, design thinking) en Q-Labs formeel mogelijk te maken in andere eenheden.

Op deze wijze vergroten we de innovatiekracht van de politie en creëren we een toekomstbestendig korps dat zich steeds makkelijker kan aanpassen aan de veranderende maatschappelijke omstandigheden.

## MEER WETEN?



[Lees hier het rapport over Q-TEAMS door Politie en Wetenschap](#)



[Luister hier de podcast over het Q-LAB van Kim Spinder](#)



[Lees hier ons Working DoQ met daarin een beschrijving van onze werkwijze](#)



[Lees hier ons artikel in het Tijdschrift voor de Politie](#)

Bekijk ook onze website of volg ons op social media door op een van onderstaande knoppen te klikken:

