

Q-teams. De politie onderweg naar toekomstbestendige opsporing en vervolging?

P. van Egmond, A. Swami-Persaud, A. Verwest (DSP Groep)

Politiekunde 105

Thema: 1.10 Opsporing

Doelstelling

Doel van dit onderzoek is het inzichtelijk maken van de inspanningen en werkzame mechanismen van de Q-teams. Dit kan belangrijke input geven voor de doorontwikkeling van Q.

Onderzoeksvragen:

1. Vanuit welke behoefte zijn de Q-teams ontstaan?
2. Volgens welke strategie werkt Q en hoe vertaalt deze zich in de werkwijze?
3. In hoeverre werken de Q-teams vraaggestuurd?
4. Wat maakt de werkwijze vernieuwend?
5. Wat zijn de randvoorwaarden voor succes bij de experimenten van de Q-teams?
6. Waar lopen de Q-teams tegenaan binnen de politieorganisatie en wat hebben ze nodig om van meerwaarde te kunnen te zijn?
7. In hoeverre zijn de ervaringen van de Q-teams ook voor de rest van de politieorganisatie te benutten? Wat zijn de geleerde lessen?

Methoden van onderzoek

- Interviews;
- Het bijwonen van activiteiten en experimenten van Q-teams;
- Bestuderen van relevante documenten;
- literatuuranalyse voor het opstellen van het raamwerk voor de experimenten;
- Observeren van (en participeren aan) verschillende experimenten;
- Analyseren van enquêtes die door de Q-teams zijn afgenomen.

Samenvatting

Dit onderzoek gaat over de werkzame mechanismen en de succes- en faalfactoren van de in 2016 opgestarte Q-teams. Het DSP-onderzoek naar deze teams bestaat uit twee delen. Het fase 1 is een brede verkenning van uitgangspunten, werkwijzen en resultaten van verschillende Q-teams. In fase 2 wordt verdiept in zes experimenten van Q. Voor het fase 1 zijn interviews met Q-teams en stakeholders uitgevoerd; relevante documenten bestudeerd en activiteiten en experimenten bijgewoond. Voor fase 2 is een analysekader opgesteld en vervolgens geobserveerd en interviews uitgevoerd met Q-team leden, deelnemers aan de experimenten en andere stakeholders vanuit de politie en externe partners.

Q-teams zijn ontstaan uit de behoefte om de opsporing toekomstbestendig te maken. Deze beweging is begonnen vanuit Oost-Nederland nadat men zag dat weliswaar het idee was dat de instroom van een grote groep recherchekundigen de opsporing naar een hoger plan zouden moeten tillen, deze groep in de praktijk vooral in 'het productieproces' moesten meedraaien. Ten tijde van het onderzoek gaat het om zeven Q-teams. Zij hebben grofweg dezelfde werkwijze en doelen, maar er zijn twee verschillende strategieën te onderscheiden. De eerste strategie is dat Q de opsporing fundamenteel moet gaan veranderen: de organisatie via experimenten laten kantelen, waardoor een wendbare, ontwikkelgerichte en niet-hiërarchische organisatie ontstaat. Het kantelen van de organisatie is tot nu toe echter niet behaald. Begin 2019 is deze eerste strategie door Q-team Oost-Nederland aangepast: innovatie is het doel en cultuurverandering 'krijg je daarmee vanzelf op gang' is het adagium. De tweede strategie is probeer zo veel mogelijk experimenten uit en dan komt er vast wat moois uit. Een duidelijke lijn bij het selecteren van onderwerpen waarop geëxperimenteerd wordt ontbreekt. Deels komen deze vanuit de werkvloer, deels zijn deze zelf bedacht door het Q-team zelf.

De werkwijze van Q valt binnen de filosofie van de ambidextrous organization: je zo min mogelijk te laten beïnvloeden door de dagelijkse processen en structuren binnen de politieorganisatie en exploratief te werk gaan. Goed contact met en steun van collega's en experimenten een duidelijke plek geven in de organisatie zijn belangrijke factoren voor succes. Om hun bestaansrecht te blijven claimen moeten Q-teams resultaten laten zien. Soms lukt dat, bijvoorbeeld met de training Digitale opsporing. Een probleem van de experimenten is echter dat er niet altijd concrete en meetbare doelen en indicatoren zijn, wat succes moeilijk meetbaar maakt. Ook opschaling van deze experimenten komt vooralsnog nauwelijks van de grond, mede doordat bij de start niet was vastgelegd hoe dit zou moeten. Zijn de Q-teams een succes te noemen of niet? Hoewel er veel enthousiasme losgemaakt is die op lokaal niveau efficiëntie en effectiviteit in de werkwijze lijken te verhogen en de teams voorlopig blijven bestaan of zelfs wat groeien, is er van een kanteling in de organisatie vooralsnog geen sprake.