

“Dag van het Intranet”
Brussel, 16 mei 2011

Beste collega's,

Met zeer veel genoegen ben ik hier aanwezig om jullie **“Dag van het Intranet”** af te sluiten. De intentie van vandaag was om **kennis te delen** over de mogelijkheden en de uitdagingen van het **Intranet**.

Het moest een hoogdag worden voor de leden van de netwerken “com@pol” (het netwerk van communicatoren bij de politie) en “KM-CoP” (de community of practice over knowledge management).

Ik hoop dan ook dat jullie een zeer aangename netwerkdag achter de rug hebben. Volgens mij is deze ontmoeting pas geslaagd als u het **“kennis delen over een “vernieuwd” intranet”** ook effectief ervaren hebt en als u straks verrijkt en enthousiast terugkeert naar uw politiekorps en/of entiteit.

En wellicht kent u de sterkte van “het delen van kennis”: de kennis vermenigvuldigt zich en creëert zelfs nieuwe kennis. De Ierse toneelschrijver, vrijdenker, socialist en zelfs feminist George Bernard SHAW gebruikte hiervoor de gekende metafoor:

“Als jij een appel hebt en ik heb een appel en jij geeft je appel aan mij en ik geef mijn appel aan jou. Dan hebben we elk een appel. Maar als ik een idee heb en jij hebt een idee. En ik geef mijn idee aan jou en jij het jouwe aan mij. Dan hebben we elk twee ideeën.”

“Kennis is macht.” Neen, ik hou méér van het volgende statement: **“Kennis delen zorgt voor verbetering en zelfs innovatie”**.

Als de politie haar missie excellent wilt blijven verzekeren in deze snel evoluerende informatiesamenleving, dan heeft zij absoluut nood aan “kennis delen”, aan verbetering van de “as is”-situatie, aan “creativiteit en innovatie” voor wanneer de tijd “to be” aanbreekt.

Ik ben er dan ook van overtuigd dat de provocerende stelling van vandaag **“Schaf het internet af”** geen stand gehouden heeft, ... integendeel.

Onze **huidige politionele intranetomgeving** (en zeker die van de federale politie) heeft dringend **nood aan verbetering en innovatie**. De vraag om over dit thema van gedachten te wisselen is zeer groot.

Het intranet als “klassiek” intern communicatiemiddel van de organisatie staat dan ook voor grote **uitdagingen**. Het moet een modern, flexibel en volwaardig communicatiemiddel worden ten dienste van de organisatie, haar leidinggevenden en haar personeel.

Zoals dit het geval is voor het internet, verwachten we dat ook het intranet evolueert naar een **web 2.0 omgeving**. Dit is een omgeving waar de “intErnaut” en nu dus ook de “intrAnaut” niet langer uitsluitend een “observator” en “raadpleger” is van informatie. Méér nog, hij wordt een “actieve participant” in het informatie- en kennisgebeuren.

Het intranet kan niet alleen informatie aanbieden. Het kan ook en vooral een “interactieve virtuele ontmoetings- en kennisplaats” voor de leden van de organisatie zijn! Van een intranet kan je een platform maken met tal van interactieve applicaties zoals forums, wiki's, blogs, webservices ... waar de gebruikers elkaar ontmoeten en informatie toevoegen, ophalen, delen, ...

Ik weet het: heel wat technische, financiële maar ook “culturele” bezwaren worden hiertegen opgeworpen. Maar aan de andere kant, zie ik dat heel wat lokale en federale politiediensten experimenteren en elkaar stimuleren ...

Als ik terugblik op het programma van vandaag, dan stel ik vast dat heel wat lokale politiekorpsen die weg opgaan met hun intranet. Ik denk hierbij aan het project Digipolis van de PZ Gent en de PZ Antwerpen waarmee de federale politie op vrijdag 6 mei 2011 nog een protocolakkoord heeft afgesloten.

Ook de ondersteuning vanuit de VCLP met het Content Management System Joomla! maakt dat nu al 145 politiediensten beschikken over een professioneel websiteplatform.

Het stemt me tevreden dat jullie ook over het muurtje gaan kijken zijn en jullie dus extern georiënteerd zijn geweest. De workshops aangeboden uit Nederland en door onze federale overheidsdiensten lichten een tipje van de sluier over de “technofutur” op vlak van het intranet.

Binnen de huidige context wil ik deze **evolutie** zoals weergegeven in de verschillende workshops volmondig steunen. **Ze past immers binnen de visie die ik voor ogen heb voor de politie, voor de ondersteuning en het beheer.**

Ik zou hier een aantal van die visionaire referentiekaders kunnen toelichten – en ik denk hierbij in het bijzonder aan de visie “op weg naar een excellente politiezorg”, aan het basisbegrip “informatiegestuurde politiezorg”, aan de visie van de federale politie, ... maar vrees niet ... ik zal u dat besparen ...

De organisatoren hebben me WEL gevraagd om **de uitdagingen van het intranet kort toe te lichten aan de hand van het Masterplan ICT, of nog de visie voor de politionele ICT..** Deze visie moet komaf maken met de verouderde ICT-omgeving en duidelijk aangeven waar we met onze ICT naar toe willen.

DGS heeft het initiatief genomen om deze visietekst te schrijven. Momenteel zoeken we nog meer draagvlak bij de politiediensten én de politieoverheden voor deze tekst. We zijn ook een strategisch plan aan het uitwerken om deze te implementeren.

In de ICT-visietekst hanteren we **vier functionele en vier culturele principes**. Op het eerste zicht lijken deze ICT-principes misschien wel evidenties.

Vandaag zijn ze echter geen realiteit en ik ben er dan ook rotsvast van overtuigd dat het noodzakelijk was om ze duidelijk neer te schrijven.

Ik herhaal het: de politie moet een organisatie zijn die afgestemd is op haar omgeving. Ze moet kunnen omgaan met maatschappelijke veranderingen en mee oplossingen aanreiken voor de complexe maatschappelijke problemen. En in die zin is informatie en kennis wel macht en mag de politie die strijd met de criminaliteit niet verliezen.

Een performant en interactief intranet past dan ook perfect binnen het Masterplan ICT en de vier culturele en functionele principes. Het zou me te ver leiden om alle principes uitvoerig toe te lichten. U ziet ze alvast verschijnen op de powerpoint hier achter mij.

Enkele voorbeelden uit het culturele kader :

1. **Investeren in en ten dienste van de mensen, de organisatie en de samenleving.**
2. **Nieuwe technologieën bepalen onze toekomst.** Als de nieuwe technologieën onze toekomst bepalen dan is dit zeker het geval voor de kennisoverdracht en de kennisuitwisseling binnen de politie. Het is dan ook essentieel dat onze medewerkers gebruik kunnen maken van deze nieuwe technologieën om de kennisuitwisseling via het intranet te realiseren.
3. **De ICT is “driedimensionaal”.** De ICT faciliteert de verticale (strategische – tactische – operationele) en de horizontale (domeinoverschrijdende, de interne en externe) informatie-uitwisseling. Ze is ook tijdsgebonden in die zin dat ze mee evolueert met de maatschappelijke en technologische veranderingen. Het intranet moet bij uitstek die driedimensionale informatie-uitwisseling beogen.
4. **De ICT'ers luisteren naar u.**

Enkele voorbeelden uit het functionele kader :

1. **Het eindresultaat is overal gelijk**
2. **Altijd en overal beschikbaar :** En mochten wij die uitdaging voor het intranet kunnen realiseren!! In vergadering, op kantoor, thuis, op verplaatsing ... waar de medewerker zich ook bevindt, steeds zou hij over de voor hem cruciale professionele informatie kunnen beschikken. We dromen er dus van om via netbooks, pda's, smartphones een beveiligde toegang te krijgen tot het intranet ...
3. **Eenmalige vatting :** De gebruiker is een actieve participant in het systeem. Rekening houdend met zijn profiel kan hij zelf informatie invoeren en/of valideren. Rekening houdend met de betreffende profielen en veiligheidsregels, staat deze informatie op haar beurt ter beschikking van medewerkers, leidinggevenden en diensten.
4. **U wordt geholpen (door het systeem) :** En mocht het intranet aan dit principe voldoen ... is de informatie op het intranet niet alleen eenvoudig en logisch opgebouwd. De applicaties zijn ook gebruiksvriendelijk. En de gebruiker krijgt aanwijzingen en zelfs foutberichten.

Een **performant en interactief intranet strookt ook perfect met de visie op HR** en het project dat de federale politie samen met de VCLP gelanceerd heeft, met name “De politie, een lerende organisatie”.

Vergis u niet. Dit project gaat niet alleen over de politieopleiding. Binnen het project is een volledig HR-luik opgenomen waar doelstellingen geformuleerd zijn met betrekking tot

- (1) competenties en kwalificaties;
- (2) het loopbaanbeheer en dus het personeelsproces van de politie en
- (3) het knowledge management.

Nieuwe arbeidsvormen zoals project- en netwerking, zoals telethuiswerk, ... worden erin gepromoot.

Een vernieuwd intranet dat dergelijke functionaliteiten toelaat zal dan ook bijdragen tot het concept van een lerende organisatie zoals Peter SENGE het bedacht heeft : *“A learning organization is a group of people who are continually enhancing their capabilities to create what they want to create”*.

Sta mij toe, als slot, een dankwoord richten tot de organisatoren van deze dag : de trekkers van het **netwerk “com@pol”** en het **netwerk “KM-CoP”**.

Enigszins op eigen krachten, maar toch ook in synergie met de staande – formele organisatie hebben ze de leden van de beide netwerken “com@pol” en “KM-CoP” verenigd om de problematiek van het intranet onder de aandacht te brengen.

Ze deden dit in de geest van de geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus en met respect voor de politionele visies en referentiekaders die gehanteerd worden. Ze deden dit ook in de trend van de snel evoluerende informatiemaatschappij waarin we leven.

Mijn dank gaat dan ook in het bijzonder uit naar alle piloten van de workshops die bereid waren om vandaag hun kennis en ervaringen te delen. Laat dit initiatief inspirerend zijn voor alle politiediensten en de stap naar een web 2.0 intranet-omgeving binnenkort realiteit worden.

Alleen hiervoor al meen ik dat deze dag en deze bijzondere netwerkoverschrijdende formule voor herhaling vatbaar zijn. Betrokken en bekwame, passionele en talentvolle medewerkers introduceerden innoverende ideeën binnen in ons huis.

Graag dan ook voor hen en voor jullie allen een welverdiend applaus.

Ik dank u.

Jean-Marie VAN BRANTEGHEM,
Directeur-generaal van de Algemene directie van de ondersteuning en het beheer.