

# Plan van Aanpak Pilot Verhoor

Team: Alkmaar

## Inleiding

Het team in Alkmaar is een van de zes basisteams waar een pilot plaatsvindt om de vakbekwaamheid van verhoor te verbeteren. Deze pilot maakt onderdeel uit van het landelijke project “Vakbekwaamheid in de Opsporing”.

Omdat in de basisteams het grootste volume verhoren plaatsvindt en tevens het kleinste aantal medewerkers een verhooropleiding heeft gevolgd, wordt hier het meeste effect van de interventies verwacht.

## Verloop tot september 2020

Eind maart vonden de startinterviews plaats met 6 verhoorder. Hierin kwam naar voren dat ze allen een grote behoefte hadden om hun professionaliteit in het verhoor te vergroten. Sommige hadden nog geen zicht waarin dan, maar voelde wel dat ze behoefte hadden om hun handelingsvaardigheden te vergroten. De energie en aandacht voor deze pilot was volop aanwezig.

Door uiteenlopende factoren (corona, vakantie, ziekenhuis opname OE, wisseling van Liasion(3), weinig verhoren, misschien onvoldoende focus bij de deelnemers, weinig beschikbare tijd van de verhoorcoaches, onbekendheid met de opname apparatuur) geen gezamenlijke kick-off geweest en heeft de pilot aanzienlijk vertraagd. In de 3<sup>e</sup> week augustus hebben de liasion en ondergetekende en één van de verhoorcoaches met 2 deelnemers om de tafel gezeten om ze mee te nemen in het doel en voortgang van de pilot. Hier zijn afspraken gemaakt over coaching en het opnemen van de verhoren. Begin september waren er drie verhoren AVR opgenomen en beoordeelt door de verhoorcoach. De OE en liasion en ondergetekende hebben in een video call afgesproken dat er meer druk op moeten komen te liggen. De OE gaat hier aandacht aanschikken.

## Medewerkers

Bij de aanvang van de pilot hebben zich 6 verhoorders aangemeld om deel te nemen. Met 6 verhoorders is een interview gehouden (het eerste deel van de nulmeting). In verband met vakanties is met 3 van hen een startgesprek gevoerd, waarin teruggekeken werd op het eerste opgenomen verhoor. ( ik heb daar nog geen informatie over ontvangen). Omdat een van de coaches nu op vakantie gaat voor 3 weken, hebben we gevraagd of de andere coach de o-meting wil overnemen en een start gesprek wil gaan voeren met de kandidaten die nog niet gezien zijn.

## Leiderschap

De Operationeel Expert is betrokken en ziet het belang van de pilot. Mede door zijn vakantie en ziekenhuis opname heeft de pilot bijna stil gelegen. Hij realiseert zich wel dat hij meer tijd vrij moet gaan maken om de deelnemers aan te spreken en te zorgen dat er vooruitgang geboekt gaat worden.

## Organisatie

De cultuur binnen de organisatie is er niet een van het aanspreken. Feedback op verhoorplannen wordt zelden gegeven. Als je erom vraagt is er zeker ruimte voor.

## Knelpunten en dilemma's

- Eigen initiatief verhoorders ontbreekt
- Beperkte tijd verhoorcoach
- Tijdelijke afwezigheid van OE door ziekhuis opname
- Onbekendheid met operatuur
- Weinig tot gaan aandacht voor leren en ontwikkelen
- Aan het voorkant van de pilot is er te weinig tijd besteedt aan de randvoorwaarden, waardoor deze al lopende de pilot ingevuld moesten worden, gaf vertraging
- Rollen, taken en bevoegdheden onduidelijk
- Voortgang afhankelijk van het actieve aanbod door leden van de pilot.

## Aanpak en werkwijze

De aanpak en werkwijze zijn bij de start helder uitgesproken, maar door de wisseling van verschillende rollen, de corona ( het anders moeten gaan werken, meer digitaal) lijkt iedereen er toch zijn of haar eigen invulling eraan te geven.

De werkwijze is dat we werken met twee verhoorcoaches en een thema uit het model Duurzaam leren.

Onderdeel van duurzaam leren wat in Alkmaar onder de loep wordt genomen:

Randvoorwaarden: om een lerende organisatie te kunnen bewerkstelligen, moeten alle kernelementen op orde zijn. Zorg voor een gedragen visie, maak (team)leren en uitwisseling mogelijk, deskundigheid moet op orde zijn of worden gebracht, zorg dat (leer)middelen op orde zijn, tijd- en plaats onafhankelijk en gemakkelijk toegankelijk en dat leiderschap hierin verantwoordelijkheid neemt, faciliteert, ondersteunt, stuurt, zorgt voor aandacht, ruimt, tijd en zorg voor continuïteit. Bij alle kernelementen geldt uiteraard dat de kwaliteit op orde moet zijn.

In Alkmaar gaan we nu inzetten op Leiderschap en het ontwikkelen van kwaliteit.

Dit gaan we doen dmv:

- De OE gaat zich nadrukkelijker bemoeien met deze pilot door aandacht, faciliterend en ondersteunend aanwezig te zijn.
- Aandacht geven aan werknemers die gedetacheerd gaan worden bij de BTR. Kijken of er mogelijkheden bestaan om ze een verplichte training te laten volgen in het kader van verhoor.
- Zorgen dat de verhoorcoaches beter in positie komen

## Coaches

Er zijn twee coaches beschikbaar, de beschikbaarheid is afhankelijk van het werkaanbod bij de BRT.

Met elke verhoorder zijn individuele leerdoelen afgesproken die leidend zijn voor de coaching de komende tijd. Daarin is afgesproken dat ze met hun individuele leerdoelen aan de slag gaan en na 14 dagen weer een verhoor AVR opnemen en deze weer gezamenlijk met hun coach bespreken. Daarin wordt gelet op de voortgang van het leerdoel en misschien een vervolg leerdoel benoemt.

## Fasering en uren

Oktober:	Uren
○ Contact met <sup>10.2.e</sup> (lisation) en <sup>10.2.e</sup> (OE)	2
○ Ervaringen uitwisselen deelnemers, OE, verhoorcoaches, Lisation en ondergetekende	4
○ Contact OE	2
○ Mail, telefoontjes	2
November:	
○ Afstemming OE, verhoorcoaches, lisation	3
○ Contact OE	2
○ Mail, telefoontjes	2
December:	
○ Contact <sup>10.2.e</sup> , <sup>10.2.e</sup>	2
○ Contact OE	2
○ Verslaglegging	7
○ Mail, telefoontjes	2

