

Plan van Aanpak Pilot Verhoor

Team: Haarlem

Inleiding

Het team in Haarlem 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 oktober 2020

In de derde week van april vonden de (telefonische) startinterviews plaats met de vier deelnemende verhoorders. Uit de interviews bleek dat de deelnemers gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen en aan hun verhoortechnieken te werken. Individueel zijn er ideeën over hoe dit beter kan, er wordt echter nog nauwelijks onderling over uitgewisseld.

Door het ontbreken van een liaison en verhoorcoaches lag de pilot vervolgens 1,5 maand stil. Ook Corona heeft uiteraard een vertragend effect gehad.

Begin juni is de nieuwe liaison aangesteld, die snel daarna twee verhoorcoaches heeft geselecteerd. Beiden zijn beschikbaar voor in principe 5 coachgesprekken per verhoorder.

Door onregelmatige diensten bleek het organiseren van 1 kick-off op korte termijn onmogelijk; vervolgens zijn tussen half augustus en half september drie verschillende 'mini-kick-offs' gehouden (door liaison, verhoorcoach en verhoorders(s)). Deze werden als zeer zinvol ervaren: achtergrond, doel en werkwijze van de pilot zijn toegelicht en er werden afspraken gemaakt over het opnemen van verhoren.

De OE stimuleert de verhoorders nu regelmatig om een verhoor op te nemen, en er is geregeld contact tussen de coaches, de OE, de pilot-monitor en de liaison.

Begin oktober hebben alle verhoorders minimaal 1 verhoor opgenomen en is een eerste coachgesprek gevoerd. Flexibele beschikbaarheid verschilt per coach.

Medewerkers

Bij de aanvang van de pilot hebben zich vier verhoorders aangemeld om deel te nemen. Drie van de vier verhoorders maken vast deel uit van het BTR, een van hen is hier op tijdelijke basis. Achtergrond en ervaring op het gebied van (verdachten)verhoor verschilt per verhoorder, een aantal heeft in het verleden een opleiding op dit gebied gevolgd.

Met alle vier verhoorders is een interview gehouden (het eerste deel van de nul-meting). Het is de bedoeling dat deze vier pilot-deelnemers hun inzichten en ervaringen overdragen aan de overige BTR-verhoorders. Dit geeft hen een extra verantwoordelijkheid..

Men geeft aan dat een belangrijke opbrengst van de pilot tot nu toe al extra bewustwording is, wat doorwerkt in hun manier van verhoren.

Alle verhoorders hebben inmiddels 2 of meerdere verhoren opgenomen en besproken met hun coach. Het tempo van verhoren opnemen en bespreken wisselt: bij de ene verhoorder ligt het tempo hoog, worden er bijna wekelijks verhoren opgenomen en is veel contact met de coach. Bij de andere verhoorder ligt dat tempo, door een combinatie van factoren, lager (zie verder 'knelpunten en dilemma's').

Het blijkt dat wat goed gaat in een verhoor of wat juist beter kan, heel persoonlijk is en verschilt per verhoorder. Op hoofdlijnen komen de volgende punten naar voren:

11.1

Leiderschap

De Operationeel Expert ziet het belang van de pilot, is echter ook zeer druk. Naast het BTR stuurt zij nog een ander team aan. Zij herkent vooral praktische dilemma's die de trage voortgang mede beïnvloeden. Ze ziet haar rol op het vlak van creëren van randvoorwaarden en indien nodig aanspreken van de verhoorders, niet op het sturen op de inhoudelijke kant van het verhoor.

De OE ziet dat er (zeker in het begin) meer stimulans vanuit haar nodig is om een en ander van de grond te krijgen. Ze benadrukt dat deze kwaliteitsverbetering een lange adem nodig heeft. Zij zit er nu meer 'bovenop'.

Organisatie

Door onregelmatige diensten is er weinig overlap in werktijden, waardoor de verhoorders elkaar niet heel regelmatig tegenkomen. Er wordt geen gezamenlijk werkoverleg gehouden.

Verdachtenverhoren worden in principe altijd met twee verhoorders afgenomen: de verhoorders zien dit zowel als een kans (om elkaar aan te vullen en van elkaar te leren), echter soms ook als belemmerend (b.v. collega die langzaam typt en daardoor bepalend is voor tempo). Het gezamenlijke verhoor wordt steeds meer gezien als leermoment.

Over de cultuur op het gebied van leren, zeggen de verhoorders dat er zeker ruimte is om te leren en te ontwikkelen, maar dat je dat wel zelf moet vormgeven. De mate waarin dit gebeurt wisselt per persoon. Er is behoefte aan het leren van een ervaren collega, het met elkaar sparren op het bureau over wat beter zou kunnen en meer ondersteuning door trainingsmomenten en onderhoud van kennis (b.v. workshop).

Knelpunten en dilemma's

10.2.e

Aanpak en werkwijze

De kern van de aanpak is coaching door een verhoorcoach, stimuleren van zelfreflectie en werken aan leerdoelen.

Binnen de landelijke Projectgroep is afgesproken dat binnen Haarlem extra aandacht komt voor 'deskundigheidsbevordering' als onderdeel van het model Duurzaam Leren. Het gaat hierbij o.a. om aandacht voor een gezamenlijke norm, eisen aan kennis en gedrag en het meten daarvan, aandacht voor onderliggende waarden en mindset, zelfinzicht etc. Het concreet maken van dit speerpunt gaat de komende tijd verder uitgewerkt worden. Aan het eind van de pilot zal opnieuw een kwaliteitsmeting gedaan worden.

Succesfactoren en interventies

Acties die ingezet zijn of worden:

- > Regelmatige coaching door 'eigen' verhoor coach (dit zou in de loop van de pilot omgewisseld kunnen worden, zodat de verhoorders ook van de andere coach feedback krijgen)
- > Eigen verhoor terugkijken: kwaliteiten en verbeterpunten benoemen
- > Workshop verhoortechnieken en verhoormethoden
- > Het duo-verhoor, aangrijpen als moment om samen voor te bereiden (verhoorplan) en te evalueren, feedback te geven (b.v. op leerdoelen)
- > Overleg binnen team over wat doel is van verdachtenverhoor is, aan welke maatstaven moet het voldoen
- > Onderling uitwisseling van tips t.a.v. verdachtenverhoor
- > Normen en criteria concreet en persoonlijk maken (meenemen in planningsafspraken?)
- > Meekijken met een ervaren onderzoeker (b.v. bij DR)
- > Bezoek van OvJ
- > Intervisie of gerichte werkbepreking over verhoormethoden
- > Twee-wekelijks overleg tussen liaison, OE en pilot monitor

Er zijn twee coaches beschikbaar, beiden vanuit de DR: ieder heeft twee verhoorders 'onder haar hoede'. Het uitgangspunt is dat zij per verhoorder vijf coachgesprekken voeren, waaronder de nul-meting.

Met elke verhoorder zijn (of worden) individuele leerdoelen afgesproken die leidend zijn voor de coaching de komende tijd.

Voor akkoord: