

# Plan van Aanpak Pilot Verhoor

Team: Purmerend

## Inleiding

Het team in Purmerend 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, begin april vonden de startinterviews ( via whatsapp video) plaats met de 5 deelnemers. In deze gesprekken kwam naar voren dat er behoefte bestond om hun professionaliteit op een hoger niveau te tillen. ( allen hebben zich vrijwillig opgegeven voor deze pilot). De deelnemers zijn allen voor een bepaalde periode gedetacheerd en hebben geen scholing gehad in verhoortechnieken. Op 30 juni vond de gezamenlijke kick-off plaats, waarin doel en werkwijze van de pilot zijn toegelicht en waarin kennis gemaakt werd door de verhoorcoaches en de deelnemers. In deze meeting is ook aandacht besteedt aan het ambitie niveau van de deelnemers; wat wil je leren in deze Pilot. Aanwezig hierbij waren: OE, verhoorcoaches, de liason, deelnemers en ondergetekende.

Door uiteenlopende factoren ( Corona, vakantie van verhoorcoaches en deelnemers, wisseling van liason (3x)) is er vervolgens een periode geweest waar weinig tot geen voortgang is geboekt. Mede debet daarin was het onbekendheid zijn met het AVR opnemen. Liason, OE en ondergetekende hebben regelmatig afstemming gehad om de voortgang te monitoren. De OE heeft deelnemers die nog niet in actie waren gekomen regelmatig aangesproken. Begin september is er een overleg geweest met de OE, een van de verhoorcoaches, de liason en ondergetekende om te onderzoeken welke interventies we kunnen inzetten om de voortgang te bevorderen. Daarin zijn afspraken gemaakt over planning, rol van de OE en het opnemen van de verhoren.

Eind september is de oogst: twee verhoren zijn er AVR opgenomen en teruggekoppeld aan de deelnemers.

## Medewerkers

Bij de aanvang van de pilot hebben zich 5 verhoorders aangemeld om deel te nemen. Met alle 5 verhoorders is een interview gehouden (het eerste deel van de nul-meting). Met 2 van de verhoorders is een coachingsgesprek eind september, daar heeft ondergetekende nog geen resultaten van gezien.

## Leiderschap

De OE is betrokken en ziet het belang van de pilot. Realiseert zich wel dat ze meer tijd vrij moet gaan maken om de deelnemers aan te spreken en te blijven motiveren. Zij heeft een hoog ambitie niveau: wat ze nu ervaart is dat de verhoorders te veel vasthouden aan het verhoorplan, waardoor er geen verdieping plaats vindt op essentiële punten die de verdachte in het gesprek aangeeft. Ze zou willen dat de verhoorders creatiever omgaan met het verhoorplan, meer gaan afstemmen op de verdachte en meer verbinding gaan maken. In de interviews die ondergetekende heeft gehouden met de deelnemers kwam naar voren dat allen hun leidinggevende goed benaderbaar vinden, ze vinden haar open en durft zich kwetsbaar op te stellen.

## Organisatie

Het team deelt een gezamenlijke ruimte, waarin de werkzaamheden plaatsvinden. Dit zou kunnen betekenen dat de lijntje kort zijn en men elkaar snel zou kunnen vinden. Dit is niet zo. De cultuur op de afdeling is niet dat ze elkaar bevragen of feedback geven. Wat er wel regelmatig gebeurt is dat ze elkaar bevragen of de verdachte bekend heeft, maar niet hoe het verhoor verlopen is.

## Knelpunten en dilemma's

11.1

## 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.

Binnen de landelijke Projectteam is er afgesproken dat binnen Purmerend extra aandacht komt voor: collectieve ambities en leren en ontwikkelen.

10.2.e

## Acties:

- Op de groepsdag 24 november gaat er aandacht besteedt worden aan deze pilot. ( programma is in ontwikkeling)
- De leidinggevende gaat actiever de deelnemers bevragen op hun ambitie en actiever de deelnemers aanspreken op gedrag, kennis en vaardigheden tav verhoor.
- Een van de deelnemers kwam met het idee om intervisie te gaan doen. Dit staat gepland op 9 december
- Coördinatoren gaan een dominantere rol innemen. Uit ervaring is gebleken dat de deelnemers sneller lijken te leren als ze met een meer ervaren verhoorder mee kunnen kijken. Dit gaan we zoveel mogelijk inzetten.
- Bij de briefing wordt een van de agenda punten: Verhoor
- Mogelijkheden onderzoeken of de werknemers die tijdelijk gedetacheerd worden, al mee kunnen kijken bij de BRT.
- Elke week wordt door de leidinggevende de deelnemers aangesproken op de vorderingen
- Afspraak die we hier gemaakt hebben is, dat de deelnemers elke 14 dagen een verhoor AVR opnemen en een gesprek met de verhoorcoach hebben. Tussen de opgenomen verhoren kunnen ze oefenen met de ontwikkelpunten die benoemt zijn.
- Ik ( <sup>10.2.e</sup> ) heb 1x in de 14 dagen contact met verhoorcoaches, liasion en OE om de voortgang te bespreken en zonodig interventies te doen.

## Coaches

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

De coaches bekijken het AVR verhoor scoren hun deelnemer op een scoreformulier. Daaruit filteren zij de ontwikkeldoelen. Ook de deelnemer komt zelf met 3 ontwikkeldoelen. Daarover gaat een gesprek gevoerd worden. Dan wordt er met elke verhoorder 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.