

Plan van Aanpak Pilot Verhoor

Team: Wijchen

Inleiding

Het team in Wijchen 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

Begin juni vond de gezamenlijke kick-off plaats, waarin doel en werkwijze van de pilot zijn toegelicht. Eind juni is tijdens een sprint-sessie (scrum) nogmaals aandacht besteed aan de pilot en de noodzaak om verhoren op te nemen.

Door uiteenlopende factoren (Corona, vakantie, weinig verhoren door een enkele grote zaak, onvoldoende prioriteit vanuit leiding en medewerkers) is er vervolgens een periode weinig voortgang geboekt. Door de opgelopen vertraging moest de eerste verhoorcoach zich i.v.m. een nieuwe baan terugtrekken. Een tweede coach had zich aangemeld (beperkt beschikbaar i.v.m. het geven van onderwijs).

Eind augustus vond een herstart plaats met OE, scrummaster, liaison, coördinator en enkele verhoorders. Hierin is o.a. een concreet stappenplan afgesproken voor het opnemen van verhoren en de planning van coachgesprekken.

Tevens is nog een verhoorcoach benoemd die op het bureau in Wijchen haar werkplek zal hebben en hierdoor flexibel inzetbaar is.

Begin oktober hebben alle verhoorders een verhoor opgenomen en beoordeeld en is met hen een eerste coachgesprek gevoerd. Zie hieronder een samenvatting van de resultaten daarvan.

Medewerkers

Bij de aanvang van de pilot hebben zich 8 verhoorders aangemeld om deel te nemen, allemaal onderdeel van het BTR. Er zijn grote verschillen wat betreft achtergrond en ervaring op het gebied van verhoor. Ook de mate van zelfinzicht verschilt per persoon. Geen van allen heeft een specifieke opleiding op dit gebied gevolgd.

Met alle 8 verhoorders is een interview gehouden (het eerste deel van de nul-meting). In verband met ziekte en wisseling van baan is met 6 van hen een startgesprek gevoerd, waarin teruggekeken werd op het eerste opgenomen verhoor (het tweede deel van de nul-meting). De gesprekken werden gevoerd met de liaison/verhoorcoach en monitor.

Leiderschap

De Operationeel Expert is betrokken en ziet het belang van de pilot, is echter ook druk en op afstand. Vanaf het moment van de 'herstart' heeft de scrummaster een meer coördinerende rol op zich genomen: het informeren en stimuleren van de verhoorders, regelen van praktische zaken en meedenken met de aanpak binnen de pilot.

Organisatie

Het team werkt met de Scrum-methodiek, waardoor het gewend is om regelmatig zaken over het werk met elkaar uit te wisselen. Deze uitwisseling is vooral inhoudelijk van aard, en niet persoonlijk (in de zin van elkaar feedback of tips geven over de aanpak). Deze manier van werken biedt aanknopingspunten om op het gebied van het verdachtenverhoor van elkaar te leren. Doordat er al reguliere momenten van gezamenlijk overleg zijn, kan hierbij aangehaakt worden door b.v. samen een verhoor terug te kijken, te reflecteren, aan intervisie te doen of instructie te krijgen.

Over de cultuur op het gebied van leren zeggen de verhoorders dat er weinig tijd is voor leren door een hoge werkdruk. De meeste deelnemers ervaren wel openheid en onderlinge interesse. Actief en persoonlijk feedback geven (op houding en gedrag) gebeurt nog weinig, men is nog te weinig kritisch onderling. Kennis delen gebeurt incidenteel. Door wisselingen in het team is men nog aan het zoeken naar een nieuw evenwicht en onderling vertrouwen.

Knelpunten en dilemma's

11.1

Aanpak en werkwijze

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

Met het team in Wijchen is afgesproken dat binnen Wijchen extra aandacht komt voor 'teamleren' als onderdeel van Duurzaam Leren. Uit onderzoek blijkt dat het leren als team positief doorwerkt voor de binding binnen het team en het presteren als team (én voor het leren als individu). Bovendien is deze manier van leren heel goed op het werk zelf te organiseren.

Succesfactoren en interventies

Teamleren

De belangrijkste succesfactor gaat over de mogelijkheden die het werken in een team biedt om te leren en ontwikkelen op het gebied van verhoren. Dus naast de individuele coaching, worden de verhoorders gestimuleerd om van en met elkaar te leren, meer met elkaar te delen en feedback te geven. De bestaande routines en overlegvormen die vanuit de scrum-methodiek al ingeburgerd zijn, vormen daarbij een mooi startpunt voor de interventies.

- > Kwaliteit van het verhoor onderdeel maken van bestaande (scrum)overleggen en briefings
- > Scrum-sessies benutten voor onderlinge uitwisseling:
 - tijdens de sprint vaste taak maken van verbetering van het verhoor (tijd inplannen voor het samen verhoren, direct terugkijken, feedback geven etc.)

- tijdens de retro bespreken wat nog beter kan, elkaars kwaliteiten beter leren kennen, tips uitwisselen etc.
- > Vormen van buddy's voor samen verhoren (elkaar aanvullende teamleden zoeken elkaar op om samen te verhoren, onderlinge uitwisseling en feedback)
- > OE en scrummaster stimuleren het samen delen van ervaringen, spreken mensen hierop aan, zorgen voor randvoorwaarden

Overige interventies

- > Regelmatige coaching door verhoor coach
- > Instructie omgang kwetsbare verdachten
- > Workshop over basistheorie verhoor met actieve rol van teamleden (voorbeeldverhoor bekijken, verhoor oefenen, inzichten delen etc.)
- > Bezoek van OvJ
- > Twee wekelijks overleg OE, liaison, pilot monitor over voortgang

Er zijn twee coaches beschikbaar: een senior tactische opsporing en een docent PA generieke opsporing. Zij zijn samen 1,5 dag per week beschikbaar voor coaching. Met elke verhoorder zijn individuele leerdoelen afgesproken die leidend zijn voor de coaching de komende tijd.

Voor akkoord

d.d. 20 oktober 2020

10.2.e

10.2.e

10.2.e

10.2.e

10.2.e

10.2.e