

# Handleiding Toelatingsprocedure PVV

## Inhoudsopgave handleiding

Ter introductie .....	2
Competenties Professioneel Verhoorder.....	3
(Tijds-)Indeling .....	7
Uitvoering toelatingsgesprek .....	8
Competentiematrix .....	10
Verdeling subcommissies.....	11

## Ter introductie

Welkom in deze handleiding!

Binnen deze handleiding wordt een houvast geboden voor het toelatingsgesprek voor de opleiding 'Professioneel Verhoor Verkort'. Deze handleiding is ontwikkeld om kandidaten op dezelfde manier te kunnen selecteren binnen de verschillende Eenheden. Op deze wijze wordt de betrouwbaarheid en validiteit van de toelatingsprocedure gewaarborgd.

Allereerst worden er in deze handleiding de benodigde competenties voor een toekomstige PVV'er benoemd. De competenties worden toegelicht en bijbehorende gedragsindicatoren worden benoemd.

Vervolgens wordt er aandacht geschonken aan de indeling van het toelatingsmoment per kandidaat. Daarbij wordt aangegeven hoeveel tijd er wordt besteed aan welk onderdeel.

Als derde wordt er gekeken naar de uitvoering van het toelatingsgesprek met de kandidaat. Om het toelatingsgesprek op globaal dezelfde wijze te kunnen uitvoeren, zijn er een aantal start-vragen ontwikkeld. Deze bieden handvaten bij de opening van het gesprek en het uitvragen van competenties en ervaringen.

Als laatste komt de competentiematrix aan bod en worden de subcommissies voor de toelatingsprocedure benoemd.

Veel succes met de toelatingsprocedure voor de opleiding PVV!

November, 2020

# Competenties Professioneel Verhoorder

De opleiding PVV bestaat globaal uit drie hoofddoelen: cultuur, coachen en afwijkend gedrag. Onder deze hoofddoelen valt allereerst een gewenst kandidaat. Dit is het niveau dat de kandidaat heeft behaald na het volgen van de opleiding. Ook vallen er een aantal competenties onder de doelen met de daarbij behorende gedragsindicatoren.

## 1. Cultuur

<b>Toelichting doel 1</b>	Een groot deel van de verdachten in de Nederlandse recherchepraktijk is afkomstig uit een andere cultuur dan de Nederlandse of komt uit een andere diversiteitgroep dan de verhorende rechercheur zelf. Cultuur- en diversiteitsverschillen dragen bij aan verschillen in de manier, waarop we communiceren en dus aan verschillen in de manier, waarop we beïnvloeden of beïnvloed worden. De professioneel verhoorder dient zich hiervan bewust te zijn en moet tijdens het verhoor waar nodig kunnen omgaan met cultuurverschillen teneinde zijn verhoordoelen te realiseren. Hierbij gaat het niet alleen om cultuurverschillen ten opzichte van mensen uit andere landen, maar ook ten opzichte van minderheidsgroepen en subculturen.
<b>Gewenst resultaat</b>	Na het volgen van de opleiding is de kandidaat in staat om te: <ul style="list-style-type: none"><li>- Kunnen bepalen welke invloed de eigen culturele achtergrond heeft op wie hij/zij is</li><li>- Kunnen ontdekken hoe zijn/haar eigen gedrag wordt bepaald door de plek waar hij/zij geboren/opgegroeid is</li><li>- Kunnen ontdekken hoe eigen normen en waarden worden bepaald door de plek waar hij/zij geboren/opgegroeid is</li><li>- Beseffen dat er een verschil kan zijn tussen wat je van een bepaalde cultuur vindt en hoe je daar professioneel mee omgaat</li><li>- Vaststellen in hoeverre een getuige/verdachte afkomstig uit een andere cultuur zijn/haar gedrag in verhoor bepaalt</li><li>- Herkennen van eigen (onbewuste) opvattingen en mogelijke valkuilen ten opzichte van mensen die anders zijn dan hij/zij is</li><li>- Zijn eigen bedrijfscultuur te kennen</li><li>- Aan te sluiten bij de diversiteit van een ander</li><li>- Overeenkomsten te kennen tussen verschillende culturen</li><li>- Weten dat er verschillen bestaan verschillende culturen</li><li>- Concrete tips te kunnen bedenken voor het omgaan met cultuur in verhoor</li><li>- Concrete tips te kunnen bedenken met betrekking tot cultuur voor PGV, ZGV en GTV</li><li>- Balans te kunnen bewaken tussen eigenheid en aanpassen</li><li>- Herkennen van eigen referentiekader en opvattingen</li><li>- Het referentiekader en de opvattingen van de ander herkennen en daarbij aansluiten</li><li>- Persoonlijke leerdoelen kunnen opstellen voor een verhoor met een getuige/verdachte uit een andere cultuur</li><li>- Kunnen werken met persoonlijke leerdoelen in een interculturele verhoorsetting</li></ul>

<b>Competenties en bijbehorende gedragsindicatoren</b>	<p><u>Sociaal communicatief en cultureel normatief</u> De kandidaat kan/heeft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verhoor afstemmen op de verdachte</li> <li>- Zichzelf inschatten</li> <li>- Een professionele houding aan nemen</li> <li>- Feeling voor andere culturen, kan deze herkennen en is in staat om hiermee te werken</li> <li>- Is nieuwsgierig t.o.v. verschillende soorten culturen</li> </ul> <p><u>Lerend en vormgevend</u> De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijdragen aan het specialisme verhoor</li> </ul> <p><u>Bestuurlijk organisatorisch en strategisch</u> De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Omgaan als professioneel verhoorder met derden</li> </ul> <p><u>Vakmatig methodisch</u> De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op de juiste manier informatie vergaren, analyseren en vertalen voor, tijdens en na het verhoor</li> <li>- Zichzelf op de juiste wijze verantwoorden als het gaat om eigen gemaakte keuzes en verkregen informatie</li> </ul>
--	---

## 2. Coachen

<b>Toelichting doel 2</b>	<p>Soms zijn verhoren lastiger of complexer dan anders, bijvoorbeeld als gevolg van de culturele achtergrond of de persoonlijkheid van de verdachte of door de aard van de zaak. Dan kan er sprake zijn van coaching ter ondersteuning van de verhoorders en ten behoeve van een goed verhoorresultaat.</p> <p>Als verhoorspecialist zul je op twee manieren als coach optreden, direct en indirect. Indirect coachen vindt plaats als je vooraf, achteraf of tijdens een onderbreking van het verhoor coacht. Er kan een gesprek plaatsvinden waarbij zowel jij als de gecoachte kan reageren. Bij direct coachen kan dit niet. In verhoorsituaties zit de coach vaak in de regiekamer op afstand mee te kijken met de verhoorders en heeft hij middels communicatiemiddelen contact met hen. Hierbij is het niet mogelijk om met elkaar in discussie te gaan of zaken uitgebreid voor te bespreken. In beide gevallen moet je als coach optreden maar de situatie en de middelen die ter beschikking staan, verschillen enorm. In deze leeropdracht, ga je leren hoe je indirect en direct kunt coachen. Meerdere onderwerpen zullen daarbij de revue passeren zoals het coachen van minder ervaren collega's bij het maken van een verhoorplan, het voorbereiden en uitvoeren van een persoonsgericht verhoor en het zaakgericht verhoor. Je leert te sturen, te motiveren en je leert collega's te begeleiden. Tijdens het directe coachen moet je kort en duidelijk zijn want een discussie over de gegeven tip kan niet plaats vinden.</p> <p>Als coach dien je af te stemmen op de verhoorder die je coacht. Je bent betrokken bij het verhoor maar je voert het niet zelf uit. Je moet dus ook zaken loslaten die je zelf mogelijk anders gedaan zou hebben.</p>
---------------------------	--

<p><b>Gewenst resultaat</b></p>	<p>Na het volgen van de opleiding is de kandidaat in staat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collega's te coachen bij het voorbereiden van het Eerste Contact, het Persoonsgericht Verhoor en het Zaakgericht Verhoor</li> <li>- Collega's te coachen tijdens de uitvoering van het verhoor</li> <li>- Door middel van vraagstelling in te kunnen schatten wat het niveau is van een collega op het gebied van verhoor</li> <li>- Aan te kunnen sluiten op het niveau van de collega</li> <li>- Aan te kunnen sluiten op de behoefte van de collega</li> <li>- Collega's te motiveren en te begeleiden</li> <li>- Gedrag te observeren en te registreren t.b.v. het geven van gerichte feedback</li> <li>- Feedback te geven</li> <li>- Verschillende coachvaardigheden toe te passen</li> <li>- Te reflecteren op het eigen functioneren als coach</li> </ul>
<p><b>Competenties en bijbehorende gedragsindicatoren</b></p>	<p><u>Sociaal communicatief en cultureel normatief</u> De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemmen op het coachen van de collega</li> <li>- Zichzelf in schatten</li> <li>- Zichzelf open stellen om zelf gecoacht te worden</li> <li>- Goed luisteren en daarbij de juiste (door-)vragen stellen</li> <li>- Aftasten wat iemand nodig heeft op het gebied van coaching en ontwikkeling</li> </ul> <p><u>Vakmatig methodisch</u> De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op de juiste manier informatie vergaren, analyseren en vertalen voor, tijdens en na het verhoor</li> <li>- Verhoormethodieken/gespreksvaardigheden voorbereiden, toepassen en afstemmen</li> <li>- Juridische en gedragswetenschappelijke kennis en inzicht vertalen en toepassen in het verhoor</li> <li>- Situaties binnen het verhoor inschatten en beoordelen</li> <li>- Zichzelf op de juiste wijze verantwoorden als het gaat om eigen gemaakte keuzes en verkregen informatie</li> </ul>

### 3. Afwijkend gedrag

<p><b>Toelichting doel 3</b></p>	<p>Bij de voorbereiding en de uitvoering van het verhoor zal je regelmatig te maken krijgen met bijzonder gedrag van verdachten. Het kan gaan om verdachten met een psychiatrisch ziektebeeld, met een gedragsstoornis of een persoonlijkheidsstoornis. Jij zult een inschatting moeten kunnen maken van de gevolgen daarvan voor het verhoor. Je zult je manier van verhoren én je eigen gedrag moeten kunnen aanpassen aan het gedrag van zulke verdachten. Daarbij gaat het er ook om dat je je neutraliteit kunt bewaren. Je weet of en wanneer er een externe deskundige ingeschakeld wordt. Ook ben je in staat een vertaalslag te maken van het advies van een externe deskundige naar het tactische verhoor.</p>
----------------------------------	--

<p><b>Gewenst resultaat</b></p>	<p>Na het volgen van de opleiding is de kandidaat in staat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afwijkende gedragingen te herkennen</li> <li>- Om te gaan met afwijkende gedragingen</li> <li>- Een vertaalslag te maken van het advies van een externe deskundige naar het tactische verhoor</li> <li>- De grenzen van eigen deskundigheid op het gebied van psychopathologie te herkennen</li> <li>- Zich te realiseren dat eigen normen en waarden van invloed zijn het contact met mensen die gestoord gedrag vertonen</li> <li>- Eigen reactie(s) te herkennen die gegeven worden tegen mensen die afwijkend gedrag vertonen</li> <li>- Om te gaan met eigen (onbewuste) reactie(s) tegen mensen die afwijken van “het normale”</li> <li>- Persoonlijke leerdoelen op te stellen voor het verhoor met een getuige of verdachte met afwijkend gedrag</li> <li>- Te kunnen werken aan persoonlijke leerdoelen in gesprekssettings</li> <li>- Eigen gedrag te begrenzen</li> <li>- De drukgevoeligheid van een ander in te schatten en hoe daar mee om te gaan</li> <li>- Contra-indicaties te kennen m.b.t. (delen van) het persoonsgericht verhoor</li> </ul>
<p><b>Competenties en bijbehorende gedragsindicatoren</b></p>	<p><u>Sociaal communicatief en cultureel normatief</u>  De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het verhoor afstemmen op de verdachte</li> <li>- Zichzelf inschatten</li> <li>- Zichzelf nieuwsgierig opstellen en willen uitpluizen hoe een andere cultuur in elkaar steekt</li> <li>- Afwijkende gedragingen herkennen en vroegtijdig signaleren</li> </ul> <p><u>Vakmatig methodisch</u>  De kandidaat kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Op de juiste manier informatie vergaren, analyseren en vertalen voor, tijdens en na het verhoor</li> <li>- Verhoormethodieken/gespreksvaardigheden voorbereiden, toepassen en afstemmen</li> <li>- Juridische en gedragswetenschappelijke kennis en inzicht vertalen en toepassen in het verhoor</li> <li>- Situaties binnen het verhoor inschatten en beoordelen</li> <li>- Zichzelf op de juiste wijze verantwoorden als het gaat om eigen gemaakte keuzes en verkregen informatie</li> </ul>

## (Tijds-)Indeling

Om het toelatingsmoment voor iedere kandidaat op dezelfde wijze te laten verlopen, wordt er een (tijds-)indeling opgezet. Deze is hieronder te zien.

<b>Tijdsduur</b>	<b>Onderdeel</b>	<b>Toelichting</b>
5 minuten	Introductie	De kandidaat wordt verwelkomd.
35 minuten	Toelatingsgesprek	In dit eerste onderdeel zal er een gesprek worden gevoerd met de kandidaat. Daarin komen de volgende onderdelen aan bod: <ul style="list-style-type: none"><li>- De motivatie van de kandidaat a.d.h.v. de motivatiebrief</li><li>- Kennis van de kandidaat</li><li>- Ervaring(en) van de kandidaat m.b.t. cultuur en afwijkend gedrag</li><li>- Ervaring(en) van de kandidaat m.b.t. coaching</li></ul> De vragen die hierbij gesteld kunnen worden, worden toegelicht in het volgende hoofdstuk van deze handleiding.
10 minuten	Verhoorfragment van de kandidaat bekijken wat hij/zij heeft geselecteerd	Het verhoorfragment is maximaal tien minuten lang. Deze wordt bekeken op locatie. Dit fragment wordt afgespeeld in de AVR module.
15 minuten	Nabespreken van het eerste verhoorfragment	In deze vijftien minuten zal het verhoorfragment besproken worden. Daarbij wordt gekeken naar: <ul style="list-style-type: none"><li>- Wat er goed ging in het verhoor</li><li>- Wat er beter zou kunnen in een volgend verhoor</li><li>- Wat persoonlijke leerpunten zijn a.d.h.v. dit fragment</li></ul>
10 minuten	Verhoorfragment bekijken wat door de Politieacademie wordt aangeboden	De Politieacademie zal een verhoorfragment aanbieden waarin de nadruk wordt gelegd op kennis van verhoormethodieken en cultuur en-/of afwijkend gedrag. Dit fragment zal bekeken worden op locatie.
15 minuten	Nabespreken van het tweede verhoorfragment	De nadruk zal tijdens deze bespreking liggen op de coachvaardigheden van de kandidaat. De kandidaat mag aangeven in dit onderdeel hoe hij/zij de verhoorder uit het fragment zou coachen. De kandidaat kan o.a. aangeven: <ul style="list-style-type: none"><li>- Wat er goed ging bij de verhoorder</li><li>- Wat beter zou kunnen in een volgend verhoor</li><li>- Hoe de kandidaat deze terugkoppeling zou geven aan de verhoorder en wat hij/zij daarbij zou teruggeven</li></ul>
5 minuten	Afronding	De kandidaat wordt bedankt en het vervolg van de procedure wordt toegelicht.

Totaal: Circa 95 minuten



## Uitvoering toelatingsgesprek

Zoals in de (tijds-)indeling al kort omschreven werd, zijn er een aantal vragen die gebruikt kunnen worden om het gesprek met de kandidaat te leiden. De vragen zijn onderverdeeld onder de drie hoofddoelen van de opleiding PVV. Hieronder zijn de vragen te lezen.

### Cultuur

Welke ervaring heb jij met mensen uit een andere cultuur?

Wat is voor jou cultuur?

Wat gaat jou goed af in het contact met mensen met een andere culturele achtergrond?

Wat gaat jou minder goed af in het contact met mensen met een andere culturele achtergrond?

Heb je een cultuur die je aanspreekt?

Heb je een cultuur waar je niet zoveel mee hebt?

Je moet je kunnen verplaatsen in de belevingswereld van de ander. Is dat eigenlijk wel mogelijk wanneer iemand een andere culturele achtergrond heeft met mogelijk hele andere waarden en normen?

Heb je wel eens ervaren dat het helemaal mis ging in het contact met een verdachte met andere culturele achtergrond tijdens het verhoor? (Geef concrete voorbeelden)

Hoe ben je daarmee omgegaan?

### Afwijkend gedrag

Heb je concrete voorbeelden van recente verhoren van personen met afwijkend gedrag?

Wat is voor jou afwijkend gedrag?

Waar ligt jouw kracht in het horen van deze verdachten?

Wat is daarin een valkuil?

Met welk afwijkend gedrag heb jij compassie?

Welk afwijkend gedrag zit in je allergie?

Wanneer is het wel eens helemaal mis gegaan in het contact tijdens een verhoor?

Hoe ben je daar mee omgegaan?

Hoe houd je een verdachte bij het onderwerp dat je bespreekt, terwijl de verdachte op bv een dwingende manier jou duidelijk maakt over een ander onderwerp te willen praten?

Wat houdt voor jou creativiteit in het verhoor in?

Wanneer ben je wel eens voor echte verrassingen komen te staan tijdens een verhoor?

Hoe heb je daarop gereageerd?

### Coachen

Wat is voor jou coachen?

Welke ervaring heb jij met het coachen van collega's tijdens een verhoorsituatie?

Wanneer ben jij een coach in het dagelijks (burger)leven?

Waarom zou een collega jou als coach uitzoeken?

Wat heb jij op dit moment te bieden aan je collega's?

Hoe is jouw positie op jouw afdeling waar je nu werkt?

Wanneer heb je voor het laatst feedback gegeven?

Vertel daar eens over?

Wanneer heb je voor het laatst feedback ontvangen?

Vertel daar eens over?

Bij welk type collega/verhoorder verlies jij wel eens je geduld?

Beschrijf eens hoe dat dan gaat....en dan?

Wat heb jij na het afronden van de VVH/VV gedaan om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen?

Wat was daarin voor jou het belangrijkste?

Wat versta je onder kwaliteit in het verhoor?

Wanneer heb je weleens kritiek gekregen op de kwaliteit van een door jou afgenomen verhoor? Wat heb je daarmee gedaan?

Wat is het verschil tussen de SVS en de SOM?

Schaalvraag/wondervraag (toepasbaar op elk hoofddoel)

Hoeveel ervaring heb jij m.b.t. coaching op een schaal van 1 tot 10 (waarbij een 1 staat voor helemaal geen ervaring en een 10 voor extreem veel ervaring)?

Wat maakt dat je nu op een (cijfer) staat?

Naar welk cijfer zou je graag willen toewerken?

Hoe ziet die ontwikkeling er dan uit?

## Competentiematrix

Hieronder wordt de competentiematrix getoond. Daarin wordt aangegeven welke competenties met welk onderdeel te meten zijn.

	Toelatingssgesprek	Verhoorfragment 1 + nabespreking	Verhoorfragment 2 + nabespreking
Sociaal communicatief en cultureel normatief	X	X	X
Lerend en vormgevend	X		X
Bestuurlijk organisatorisch en strategisch		X	X
Vakmatig methodisch		X	X

## Verdeling subcommissies

De toelatingsprocedure zal in verschillende subcommissies plaats vinden. Hieronder worden de subcommissies benoemd:

Subcommissie 1: <sup>10.2.e</sup> [redacted], <sup>10.2.e</sup> [redacted] en <sup>10.2.e</sup> [redacted]  
Subcommissie 2: <sup>10.2.e</sup> [redacted], <sup>10.2.e</sup> [redacted] en <sup>10.2.e</sup> [redacted]  
Subcommissie 3: <sup>10.2.e</sup> [redacted], <sup>10.2.e</sup> [redacted] en <sup>10.2.e</sup> [redacted]

Nogmaals veel succes en plezier toegewenst bij de toelating!  
Indien er nog vragen en-/of opmerkingen zijn, mogen deze gestuurd worden naar het volgende emailadres: <sup>10.2.g</sup> [redacted] [@politie.nl](mailto:[redacted]@politie.nl).