

Verhoorcoaches in de Belgische recherche-praktijk

Marc Bockstaele^a

- ^a Hoofdcommissaris federale gerechtelijke politie Gent, inhoudelijk coördinator van de nationale cursussen verhoortechnieken (Corresp.: marc.bockstaele@skynet.be).

Het coachen en ontwikkelen van competenties is reeds een belangrijk objectief in de bedrijfswereld, waar men zich heeft gerealiseerd dat productie- en dienstverlening moeten gerealiseerd worden in de omgang met mensen. Politiewerk spitst zich bij uitstek toe op het interpersoonlijk terrein, dus het ligt voor de hand om ook hier competentieontwikkeling uit te bouwen en aan te moedigen (Lox & BOCKSTAELE, 2007, 73).

1. Over competenties, vaardigheden, coachen en mentorship

DOCHY & NICKMANS (2005) definiëren competentie als: *“een persoonlijke bekwaamheid, die zichtbaar wordt in het vertonen van succesvol gedrag in een bepaalde, contextgebonden situatie. Een competentie is veranderlijk in de tijd en tot op een bepaalde hoogte ontwikkelbaar. Een competentie bestaat uit een geïntegreerd geheel van kennis, vaardigheden en houdingen, waarbij persoonskarakteristieken en aspecten van het professioneel functioneren eveneens op een bepaalde manier, en in een bepaalde mate invloed uitoefenen op de ontwikkeling van competenties.”*

Volgens HOEKSTRA & VAN SLUIJS (1999) refereerde het competentiebegrip vroeger vooral naar bevoegdheid en is dit nu verschoven naar kundigheid of bekwaamheid. Zij definiëren competenties als de expressie van de interactie tussen iemands gedragsrepertoire en zijn/haar expertise. Expertise is gedefinieerd als het ter beschikking hebben van kennis, ervaring en inzicht die vereist of nuttig zijn met betrekking tot een bepaalde taak of probleem. Het activeren van deze expertise en de aanwending ervan worden mee vorm gegeven door het gedragsrepertoire van de persoon.

Volgens HOEKSTRA & VAN SLUIJS (1999 en 2003) refereren competenties naar: (1) een latent vermogen van de persoon (2) tot effectief presteren (3) in een

bepaalde taak- of probleemsituatie (4) op een wijze die objectief waarneembaar en te beoordelen is. Eveneens geldt dat: (5) competenties een combinatie van expertise en gedragsrepertoire vormen, berusten op temperament, persoonlijkheid en intelligentie (6) en tot op zekere hoogte aan te leren en te ontwikkelen zijn. De interactie tussen intelligentie, persoonlijkheid/temperament, en informele (bv. ervaring) en formele (bv. studies of volgen van een cursus) omgevingsinvloeden bepalen de expertise en het gedragsrepertoire van de persoon, en bijgevolg ook diens competenties. Het geobserveerde competentieniveau is niet noodzakelijk gelijk te schakelen met de interactie tussen expertise en gedragsrepertoire. Factoren zoals aandacht, emoties, en diverse omgevingsinvloeden kunnen het activeren en operationaliseren van aanwezige expertise en het gedragsrepertoire positief, maar ook negatief beïnvloeden (Lox & BOCKSTAELE, 2007, 75).

De bouwstenen van competenties – intelligentie en persoonlijkheid – zijn niet voor iedereen dezelfde; de ene persoon zal een veel breder en gevarieerder repertoire van competenties kunnen ontwikkelen dan de andere. De aanlegfactor creëert namelijk een bepaald bereik, en impliceert een bepaalde grens aan ontwikkelingsmogelijkheden die voor iedereen verschillend is. Iemands habituele stijl is, onder invloed van de interactie tussen intelligentie, persoonlijkheid, en de omgeving, in de loop van vele jaren ontstaan en bestendig (HOEKSTRA & VAN SLUIJS, 1999). Competenties zijn te meten (DE FRUYT, BOCKSTAELE & DE GREEF, 2006). Zo heeft niet elke verhoorder de competentie om een seksueel misbruikt kind of een psychopaat te verhoren, of een videoverhoor van een volwassene af te nemen. Zo kan de ene politiemans veel beter leugens tijdens een verhoor detecteren dan de andere (VRIJ *et al*, 2006). Sommigen zijn voor een bepaalde taak niet te coachen of te veranderen en worden best voor andere politietaken ingezet. Een langdurige opleiding zal daar immers niets aan veranderen (BALDWIN, 1992). Het onderzoek naar welke bouwstenen van competenties (intelligentie en persoonlijkheid) voor welk onderdeel van de politiefunctie van belang zijn is wereldwijd nog embryonaal (COCHRANE, TETT & VANDECKREEK, 2003;

DETRICK, CHIBNALL & ROSSO, 2001; BISHOP *et al*, 2001); BLACK, 2000; SCOGIN *et al*, 1995; CORTINA *et al*, 1992). Organisaties veruilen de piramidale, autocratische en bureaucratische top-down structuur – dat de menselijke geest erodeert en berooft van motivatie om te veranderen en naar het hoogst bereikbare te streven – steeds meer door productieve werkgemeenschappen die gebaseerd zijn op het creëren van nieuwe kennis. Cruciaal in deze nieuwe managementcultuur is het transformatieel coachingsmodel dat voldoende ruimte laat om mensen hun eigen passies te laten nastreven, hun eigen interesses te volgen en hun eigen projecten uit te voeren (HARGROVE, 2001, 5 en 7). Controlestructuren worden vervangen door structuren die gebaseerd zijn op menselijk commitment, m.a.w. door de betrokkenheid, grote toewijding voor het onderwerp en onderlinge steun van de mensen die bij de zaak betrokken zijn (JANSSEN, DE NEVE, 1988, 187).

De meeste vaardigheden worden geleerd in de praktijk door herhaalde toepassing, en gaan gepaard met veel vallen en opstaan (ARGYLE, 1980, 287; CRAYNEST, 2002, 63; HARGROVE, 2001, 150 e.v.). THORNDIKE noemde dit een 'learning by trial and error (and accidental succes): een leren door gissen en missen (en toevallig succes) (CRAYNEST, 2002, 267). Leren onder het werk is de beste en meest voorkomende vorm van training (ARGYLE, 1980, 287). Zo bijvoorbeeld in de sport, in een beroepsopleiding of bij het bespelen van een muziekinstrument, allemaal situaties waarin, zoals bekend, oefening kunst baart. Informatie raakt door gebruik en herhaling langzaam steeds beter verankerd in het geheugen. Dat geleidelijke proces wordt consolidatie genoemd (HAMAKER, BUSATO, 2000, 13). Anderzijds is het een utopie dat cursussen alléén, jarenlang ingeslepen vaardigheden plots kunnen doen veranderen (LOX & BOCKSTAELE, 2007, 96). Het ontwikkelingsproces is een continu gegeven; men houdt immers nooit op met leren. Competenties zijn het resultaat van ontwikkeling, het is een voortdurend veranderingsproces waaraan van bij de start van een politiecarrière naadloos moet verder gewoven worden. Vanuit het gezond verstand zou men kunnen verwachten dat gedrag dat eenmaal gevestigd is, vanzelf in stand gehouden wordt, zonder dat het nog bekrachtigd moet worden. Toch blijkt dit niet het geval te zijn.

Een aangeleerd gedrag dat vanaf een bepaald moment geen enkele bekrachtiging meer krijgt, wordt geleidelijk achterwege gelaten (WOODWORTH, MARQUIS, 1959, 522).

Men verwacht vaak de begrippen coach en mentor. Coaching biedt ondersteuning om zichzelf beter te kunnen ontplooien door competenties aan te scherpen door middel van een betere focus. De coach hoeft niet noodzakelijk ervaring te hebben in het werkdomein van de coachee, vaak zelfs helemaal niet. De coach put uit kennis, vaardigheden en methoden, verworven door een specifieke coachopleiding.

Het basisprincipe van mentorship is dat de mentor vooral put uit eigen ervaringen en inzichten om de mentee te helpen tot nieuwe inzichten/oplossingen te komen. Het betreft per definitie een persoon die momenteel of in het verleden uitgebreide ervaringen heeft opgedaan in het domein waarin hij de mentee begeleidt.

Een verhoorcoach is een ervaren onderzoeker, opgeleid tot coach, die de collega-verhoorders ondersteunt en begeleidt bij zowel de dagdagelijkse als meer complexe verhoren (SMETS, 2012). Een verhoorcoach is dus ook een verhoormentor.

2. Opleiding verhoortechnieken

Opleiding is een levende materie. De permanente toevloed van nieuwe wetten en dito rechtspraak en rechtsleer, ontwikkelingen in de wetenschappen met repercussies op het forensisch domein, vereisen een up to date en eenvoudig consulteerbare documentatie, voeling met de behoeften van het terrein en vooral een gestructureerde communicatieweg tussen opleiders, het terrein en de magistratuur, de uiteindelijke bestemmingen van onderzoeken in strafzaken.

Doordat verhoren geen exacte wetenschap is komen er in de verhooropleiding nog moeilijkheden bij. Verhoren van een verdachte impliceert competenties als het opbouwen van een werkrelatie tussen verhoorde en verhoorder, het stimuleren en correct bevragen van het geheugen, het gebruik van open vragen en de vaardigheid om te luisteren terwijl de verhoorder intussen al moet nadenken over de volgende vraag en de conversatie gaande moet houden. Bovendien moet hij de materie beheersen waarover verhoord wordt, evenals de inhoud van het concreet dossier. Dit maakt dat

veel technieken niet gebruikt worden omdat de competenties daarvoor ontbreken of omdat ze niet gekend zijn. Verhoorders evolueren nauwelijks in hun verhoorstijl onder invloed van het aantal dienstjaren of de aard van de specialisatie (PONSAERS, MULKERS & STOOP, 2001).

De Belgische cursussen verhoortechnieken bevatten een aantal modules die afzonderlijk worden aangeleerd, maar die in de praktijk geïntegreerd moeten toegepast worden. Als men iets van verhoortechnieken wil begrijpen, moet men eerst elk onderdeel ervan kennen. De cursusteksten zijn nationaal geharmoniseerd, en permanent (digitaal) ter beschikking gesteld van elke verhoorder, voor het basis-, midden- en officierenkader, evenals voor de voortgezette opleidingen verhoortechnieken (BOCKSTAELE, RAEMAEEKERS & ENHUS; BOCKSTAELE, 2008; BOCKSTAELE, 2009). Alle cursusteksten zijn gepubliceerd en tot op heden werd daarover nog geen enkele opmerking geformuleerd door magistratuur, advocatuur of academici.

2.1. Wettelijk kader

In deze module is de Belgische regelgeving in verband met verhoren opgenomen, met verwijzing naar alle beschikbare wetgeving, rechtspraak en rechtsleer. De cursustekst kan dienen voor alle opleidingen verhoortechnieken. Afhankelijk van het niveau in de diverse opleidingen kunnen items al dan niet behandeld worden, ofwel kan de diepgang variëren. Zo zal in de basisopleiding vooral aandacht besteed worden aan een correcte algemene toepassing van artikel 28quinquies § 2 en 47bis Sv. (Wet Franchimont en Salduzwet), rechten en plichten van verhoorde en verhoorder enz., terwijl in de voortgezette opleidingen vooral zal stilgestaan worden bij specifieke problemen die daarbij opduiken zoals het gebruik van listen, (on)toelaatbare druk, omgaan met anonieme verklaringen, bemiddeling in strafzaken, onschendbaarheden enz.

2.2. Basiscommunicatie

Het communicatieproces is een doorlopend proces, waarin een individu, via verbale en nonverbale symbolen, met een bepaalde bedoeling informatie geeft aan een ander individu, die de informatie waarneemt en vertaalt in een of ander gedrag. Communiceren is een voortdurend reageren op

elkaar, met behulp van taal, intonatie, uitdrukkingen, volume, toonhoogte, gebaren, bewegingen etc (POYATOS, 1983, 129-140).

In dit hoofdstuk worden een aantal basisgespreks- en luistertechnieken behandeld die tot het standaard repertoire van elke verhoorder zouden moeten behoren.

2.3. Waarnemen en geheugen

Elke ondervragingstechniek richt zich op de meest fundamentele component in het systeem van de menselijke informatieverwerking, namelijk het geheugen, zonder hetwelk geen enkele vorm van georganiseerd of planmatig gedrag mogelijk is. Waarnemings- en geheugenprocessen hebben verband met elkaar. Bij verhoren is het noodzakelijk inzicht te hebben in waarnemings- en geheugenprocessen.

Voor wat het geheugen betreft worden de stadia in het geheugenproces beschreven, te weten: het aanmaken van een geheugenspoor, het bewaren van geheugensporen en het reactiveren van het spoor. Er wordt aandacht besteed aan geheugenvervorming in elk van die drie stadia, maar vooral aan het laatste, zodat de gevaren van suggestieve vragen duidelijk worden.

2.4. Voorbereiding van het verhoor

De voorbereiding is een belangrijke factor om een geslaagd verhoor te doen. Al teveel leidt de onvoorbereide benadering tot het mislukken van het verhoor. De bronnen voor een goede voorbereiding van het verhoor komen in die tekst aan bod, te weten: situationele factoren, sociale factoren, mentale toestand, cognitieve factoren, motivationele factoren, persoonlijke variabelen van de verhoorde, persoonlijke variabelen van de verhoorder,...

Er wordt ook aandacht besteed aan mogelijke valkuilen tijdens een verhoor en aan een verhoorplan, met o.a. het juiste moment (cf. 'Salduzwet') van inbrengen en omsingelen van tactische aanwijzingen en bewijzen.

2.5. Basisverhoortechniek

Het grootste deel van het strafproces is gebaseerd op verklaringen van slachtoffers, getuigen en verdachten die door verhoren tot stand zijn gekomen. Het doel van verhoren is aan de rechtspractici betrouwbare, accurate en waarachtige informatie te

bezorgen. Een goede verhoortechniek is daarvoor een belangrijke vaardigheid.

Er bestaat geen universele verhoortechniek en geen blauwdruk voor een ideaal verhoor. Naargelang de feiten, de bewijzen, de omstandigheden, de persoonlijkheid van verhoorde en verhoorder, zal elk verhoor anders zijn

In deze module komen algemene uitgangspunten aan bod, zoals het toepassen van de basiscommunicatie, het beheersen van emoties, het streven van een werkrelatie met wederzijds respect, de opbouw van een verhoor, de indirecte confrontatie bij vaststelling of vermoeden van misleiding, de houding van de onderzoeker en het omgaan met bekentenissen.

De verhoorder moet zich bewust worden van de mechanismen tijdens het verhoor. Elke verhoorder ontwikkelt een eigen verhoorstijl met een repertoire aan schemata die hij op het juiste moment en in de gepaste volgorde vlug kan activeren (flexibiliteit!)

2.6. Verslaglegging

Het belang van het proces-verbaal als informatiebron neemt steeds maar toe. De middelen waarmee het proces-verbaal wordt opgesteld en de manier waarop het verhoor van een persoon wordt weergegeven zijn bepalend voor de kwaliteit van het navolgend proces. Van verhoorders wordt verwacht dat ze in staat zijn een neutrale en objectieve weergave van het verhoor te produceren (PONSAERS, 2012).

Deze module verschaft basisinformatie over processen-verbaal (vanuit het perspectief van het verhoor) en de verslaglegging van het verhoor, ongeacht het misdrijf waarover het verhoor gaat. Diverse operationele en tekstuele aandachtspunten komen aan bod, evenals de toepassing van artikel 28quinquies § 2 en 47bis Sv. (Wet Franchimont en de 'Salduzwet'). Er wordt ook aandacht besteed aan te relateren informatie na het verhoor, zoals opmerkingen van de advocaten.

2.7. Verhoorcompetenties

Ieder mens heeft zijn volstrekt eigen fysieke, fysiologische en karakterologische constellatie die uiteindelijk de vrij constante, stabiele 'grondtoon' van zijn gedrag bepaalt en daardoor zijn wijze van contact krijgen en onderhouden met anderen. Dit

betekent dat elke verbalisant zijn persoonlijke verhoorstijl heeft die niet in elke verhoorsituatie efficiënt is. M.a.w. de kwaliteit van een verhoor hangt, naast verhoorvaardigheden, ook af van de verhoorcompetenties van de verhoorder. Het is dus voor zijn verdere ontplooiing van belang dat een verbalisant zijn beperkingen en sterke punten kent of ontdekt.

In deze module wordt een overzicht gegeven van verschillende verhoorsituaties vanuit het perspectief van de eigen persoonlijkheid en competenties. Er worden voorbeelden gegeven van algemene en specifieke verhoorcompetenties die, naargelang het soort verhoor, bij een verbalisant uitgesproken of minder uitgesproken moeten aanwezig zijn. Opmerkingsvermogen, empathie, contactvaardigheid, geduld, luisterbereidheid, overtuigingskracht, zelfkennis enz., zijn nu eenmaal niet bij elke verhoorder in dezelfde mate aanwezig.

2.8. Cognitief verhoor

Vaak is de informatie van een getuige of slachtoffer het enige bewijs in een rechtszaak. Onvolledige en onbetrouwbare getuigenverklaringen kunnen niet alleen het verloop van de rechtsgang belemmeren, ze zijn ook vaak oorzaak van gerechtelijke dwalingen. FISHER & GEISELMAN e.a. ontwikkelden een set van technieken – die zij het cognitief verhoor noemen – die het bevragen van het geheugen van een slachtoffer of getuige verbetert (FISHER & GEISELMAN, 1992).

2.9. Forensische hypnose

Heel dikwijls verschaffen slachtoffers en getuigen de noodzakelijke 'cues' om daders van feiten te identificeren. Soms is de tijdspanne tussen de feiten en het verhoor te groot of heeft de getuige niet bewust bepaalde activiteiten waargenomen. Indien de getuige of het slachtoffer hypnotiseerbaar is, bestaat in laatste instantie de mogelijkheid dat zij onder hypnose cruciale gegevens kunnen releveren.

In deze informatieve module wordt een overzicht gegeven van de mogelijkheden en beperkingen van de forensische hypnose in de praktijk en de praktische richtlijnen voor de organisatie van een hypnosessie.

2.10. *Neuro Linguïstisch programmeren (NLP)*

Verschillende technieken kunnen worden gehanteerd om een zo'n goed mogelijke verstandhouding tussen politiefunctionaris en verhoorde tot stand te brengen. Eén zo'n techniek is neuro linguïstisch programmeren. NLP concentreert zich op het bereiken van harmonie door woorden en daden. Naast de modaliteiten om snel en efficiënt contact te maken (to make rapport) door: matchen (van houding, gebaren, tempo, ritme, pauzes, representatiesystemen,...), Backtracken (herhalen van sleutelwoorden) en Sorting by other (empathie, volle aandacht richten op het belang van de verhoorde), komt ook het 'metamodel' aan bod. Een 'metamodel' is de manier waarop taal gebruikt of misbruikt wordt, zoals het doorgronden van weglatingen, vage indexverwijzingen, alert zijn op extreme woorden zoals, altijd, nooit, iedereen, alles, niemand, waardoor een extra filtering en blokkade ontstaat bij de verhoorde.

2.11. *Interculturele verhoren*

Interculturele communicatie is de interactie tussen mensen met verschillende culturele achtergronden en verschillende talen. Intercultureel verhoren is een onderdeel van interculturele communicatie en dit hoofdstuk is erop gericht om het intercultureel bewustzijn van de verhoorder te vergroten en zijn interculturele competenties aan te scherpen, met het doel de kwaliteit van deze verhoren te verhogen.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen moderne en traditionele culturen, terwijl de algemene kenmerken van traditionele culturen worden beschreven. Bovendien wordt ingegaan op de kenmerken van enkele in België vaak voorkomende vreemde culturen (de culturele atlas) van belang in verhoorsituaties, bv. Marokkanen, Turken, Servo-kroaten, Oost-aziaten, Afrikanen, Pakistani en Albanen.

2.12. *Argumenteren*

Argumenteren vormt de basis van alle juridische praktijken. Argumenten inbrengen zijn pogingen om de gesprekspartner van een standpunt te overtuigen door dit standpunt zo goed mogelijk te rechtvaardigen. De rechtvaardigende functie van argumenten komt tot uitdrukking in synoniemen als ondersteuning, onderbouwing en (bewijs) grond (VAN EEMEREN & GROOTENDORST, 1995, 272).

Professionele verhoorders hebben een goede kennis van argumentatieleer, enerzijds om bewijsmateriaal overtuigend te kunnen inbrengen en anderzijds om drogredenen gebruikt door de verhoorde te herkennen en te counteren (VAN DER SPEK, 2004, 74).

2.13. *Rationalisatie – Projectie – Minimalisatie (RPM)*

Verhoorders zullen tijdens verdachtenverhoren dikwijls criminele feiten rationaliseren, projecteren of minimaliseren, zonder zich daar bewust van te zijn. Dit is een voortzetting van een natuurlijk sociaal gedrag. Om verhoorders bewust te maken met wat ze bezig zijn en tegelijk de grenzen aan te tonen van deze nuttige techniek – die niet zonder gevaren is – is het item RPM in de opleiding verhoortechnieken onmisbaar. De RPM-techniek verlaagt voor een dader de drempel om misdrijven te bekennen. Een bekentenis is niet het ultieme doel van een verhoor, maar ze is wel een zeer belangrijk bewijs, waarnaar de verhoorder moet op zoek gaan zoals naar elk ander bewijs (BOEK & NIJBOER, 1994, 41 e.v.). In de motivatie van nagenoeg alle vonnissen en arresten wordt verwezen naar het al of niet aanwezig zijn van bekentenissen (het schuldinzicht kan daaruit blijken), dikwijls van belang voor de strafmaat, terwijl de bekentenis ook een voorwaarde is om artikel 216ter Sv. (bemiddeling in strafzaken) te kunnen toepassen. Aan de RPM-techniek is onlosmakelijk het gebruik van metaforen en verhaalthema's verbonden om argumenten herkenbaar te kunnen overbrengen.

2.14. *Confrontatieverhoor*

Een confrontatieverhoor – niet te verwarren met een keuzeconfrontatie – is een methode van verhoren waarbij partijen die tegenstrijdige verklaringen aflegden rechtstreeks met elkaar worden geconfronteerd over die tegenstrijdigheden, met de waarheidsvinding als doel. In deze module komt de (schaarse) regelgeving aan bod, de voor- en nadelen, en aanbevelingen voor de praktische uitvoering.

2.15. *Analytic verhoor*

De Amerikaanse term 'analytic interview' wijst op een interdisciplinaire module met de nadruk op een gedragsanalytische benadering van verhoren.

Het combineert de methodologie van de verbale en non-verbale communicatie en gedragstudies. Het 'analytic interview' legt de nadruk op een goede verstandhouding tussen verhoorde en verhoorder, op het ontwikkelen van vakbekwaamheid, en een begrip van het menselijk communicatie- en informatieproces.

Het 'analytic interview' is een combinatie van technieken, samengebracht als een systeem, om individuen te overtuigen de waarheid te vertellen. Deze technieken zijn niet nieuw en worden door ervaren verhoorders dikwijls al onbewust toegepast. Met dit hoofdstuk, dat in zekere zin een samenvoeging van de extracten van alle andere hoofdstukken is, kan de verhoorder zijn verhoor-repertoire vorm geven, verbreden en verdiepen.

2.16. Verhoor van psychopaten

Het verhoor van psychopate verdachten behoort tot de moeilijkste verhoorsituaties. Het tijdig herkennen van de psychopate persoonlijkheidstrekken optimaliseert de verhoorstrategie. De verhoorder kan detectiesignalen voor psychopathie vinden in de biografie van de verdachte, in het psychologisch profiel observeerbaar in attitude en gedrag, maar ook in de eigen gevoelsreactie van de verhoorder op de psychopaat. Niet elke verhoorder kan succesvol een psychopaat verhoren. Zelfkennis, zelfbeheersing, zelfvertrouwen en de mogelijkheid tot het ventileren van de eigen emoties kunnen hier leiden tot grotere deskundigheid.

2.17. Scientific Content Analysis (SCAN)

Naast *Statement Validity Analysis*, vooral gebruikt om de waarschijnlijkheid van verklaringen van seksueel misbruik van kinderen na te gaan en *Reality Monitoring*, dat vooral steunt op geheugenprocessen bij het verhoor van getuigen, om de waarheidsgetrouwheid van verklaringen te evalueren is de *Scientific Content Analysis (SCAN)* de interessantste voor politieel gebruik (BOCKSTAELE, RAEMAEEKERS & ENHUS, 2007).

Het resultaat van een SCAN-analyse geeft de kritische punten in een schriftelijke verklaring weer, die verder onderzocht moeten worden. De SCAN-techniek kan op die manier geïncorporeerd worden in een ruimere verhoorstrategie om zoveel mogelijk informatie uit een persoon los te krijgen.

2.18. Leugendetectie

Het herkennen van en omgaan met misleiding behoort tot de dagelijkse taken van de politiemans (BOCKSTAELE, RAEMAEEKERS & ENHUS, 2007). Tijdens gesprekken en verhoren moet hij doorlopend op zijn hoede zijn of de gesprekspartner wel de waarheid zegt. Een politiemans die geen aandacht heeft voor elementaire signalen van misleiding is niet goed bezig.

Onafhankelijk van inhoudelijke tegenstrijdigheden en controleerbare mededelingen (nog altijd veruit de beste methode), zijn leugens langs vier verschillende wegen te ontdekken:

- door te letten op het gedrag van de vermeende leugenaar: de emoties, het (glim) lachen, de bewegingen, het wegstaren, enz. (non-verbale leugendetectie);
- door de gespreksinhoud en de wijze waarop die wordt uitgesproken te bestuderen (verbale en paraverbale leugendetectie);
- door geschreven teksten te bestuderen;
- door het meten van lichamelijke fysiologische reacties (de hartslag, de bloeddruk, de zweetklieractiviteit, enz.) door middel van een polygraaf.

In deze module is een training begrepen met een beperkt aantal criteria die het duidelijkst differentiëren tussen leugenachtige en niet leugenachtige verklaringen.

2.19. Polygrafie

Deze module is informatief bedoeld en bevat o.m. de integrale weergave van de ministeriële circulaire van 13 februari 2003 betreffende het gebruik van de polygraaf in de strafrechtspleging, en col. 3/2003 van 30 mei 2003. De cursustekst bevat ook enkele praktische operationele aandachtspunten, aangeleverd door de Belgische polygrafisten (BOCKSTAELE, RAEMAEEKERS & ENHUS, 2007).

2.20. Audiovisueel verhoor van volwassenen

In België gebeuren videoverhoren van minderjarigen al sinds medio 1996, terwijl dergelijke verhoren pas wettelijk werden geregeld sinds de invoering van artikel 92 Sv. met de Wet van 28 november 2000.

Met de Wet van 2 augustus 2002 werd artikel 112ter Sv., het audiovisueel verhoor van volwassenen ingevoegd. Deze module, die mede door de

'Salduzwet' steeds belangrijker wordt, worden de wetsbepalingen besproken, de praktische modaliteiten, de competenties van de (video)verhoorder, inrichting videoverhoorkamer en de bijstand vanuit de regiekamer.

2.21. De Salduzwet

Deze module wordt door enkele provinciale scholen, zoals het PIVO (Vlaams Brabant) aangeboden ter aanvulling van de module wettelijk kader. De ervaring leert dat, om deze voor de politie toch wel ingrijpende wet professioneel te beheersen, twee à drie volle lesdagen nodig zijn. Deze module wordt aangeboden in de middenkader opleiding en ook afzonderlijk in de voortgezette opleidingen.

Parallel met al deze modules loopt de wetenschappelijke ondersteuning en input, vooral middels stages van universiteitsstudenten, criminologie en psychologie, bij de politiediensten en de masterproeven die zij in wisselwerking met de praktijk daarover afleveren. Zo werden door de Universiteit Gent o.a. volgende items behandeld:

- Detectie van psychopathie tijdens verdachtenverhoren
- Psychopathieën. Zoeken naar een aangepaste verhoorstrategie
- Vrouwelijke psychopaten, welke verhoorstrategie?
- Toepassing van het concept 'overdracht' tijdens verhoren
- Woede. Herkennen van signalen en omgaan met woedende personen
- Het gebruik van RPM bij verdachtenverhoren
- Selectieve amnesie. Echt of gefingeerd geheugenverlies?
- Interculturele verhoren
- Zelfonthulling van de verhoorder tijdens verhoren

Dit alles maakt duidelijk dat niet van elke politieambtenaar kan verwacht worden dat hij alle modules perfect beheerst en de wetenschappelijke evolutie daarover opvolgt. Aanspreekpunten per politiekorps zijn absoluut noodzakelijk.

3. Verhoorcoaches

Op het interpersoonlijk niveau zorgt een verhoorcoach voor het (SMETS, 2012):

- optimaliseren van sterke verhoorcompetenties;
- minimaliseren van minder goede verhoorcompetenties;
- organiseren van regelmatige individuele coachingsessies.

Op het inhoudelijk zaakgericht niveau valt te denken aan het:

- voorbereiden en evalueren van concrete verhoorsituaties;
- toepassen van correcte en empirisch onderbouwde verhoortechnieken;
- optimaliseren van de kwaliteit van de recherche verhoorpraktijken;
- coachen van real-life verhoren.
- Uit het doctoraat van LOTTE SMETS (2012) blijkt dat:
- follow-up, feedback en rollenspelen inderdaad tot betere verhoorpraktijken leiden (FISHER *et al.*, 1989; GEORGE & CLIFFORD, 1992; STERNBERG *et al.*, 1999; ORBACH *et al.*, 2000; LAMB *et al.*, 2002; POWELL *et al.*, 2008);
- nog steeds geen langdurig leereffect na een verhoortraining is aangetoond;
- individuele verschillen niet in acht worden genomen;
- de duur van de verhoortrainingen (te) kort zijn.

Een nieuwe opleidingsvisie inzake verhoortech-
nieken is noodzakelijk met:

- focus op interpersoonlijke verhoorcompetenties;
- langdurige opvolging middels coaching/follow-up;
- interne verhoorcoaches;
- multidisciplinaire samenwerking praktijk en academici.

Coaching leidt tot verbetering van de verhoorcompetenties en de verhoorkwaliteit. De interne *know how* wordt optimaal benut doordat verhoorkennis/ervaringen vanuit de organisatie wordt overgedragen naar een jongere generatie onderzoekers. Maar om verhoorcoaches integreren in het researchelandschap is een beleidsmatige ondersteuning noodzakelijk. VAN THIELEN (2012) wijst er op dat ook collega's van de interventie begeleiding verdienen. Hij ziet volgende problemen waarover moet nagedacht worden, maar die opgelost kunnen worden:

- de selectie van de kandidaat coaches;

- de laterale steun tussen verschillende politiezones, naar het voorbeeld van het netwerk videoverhoor van minderjarigen;
- de functie-omschrijving en de bijhorende vergoedingen (Hycap, de weekend en nachturen, contacteerbaar en terugroepbaar,...);
- de begeleiding en verdere opleiding van de coaches;
- is coachen een full time job;
- hoe te vermijden dat magistraten enkel op de beste verhoorders zullen beroep willen doen;
- wat met Franstalig België, waar een soortgelijke dynamiek zich niet ontwikkelt;
- hoe verhoudt de coach zich tot de case-officer?

De opleiding tot verhoorcoach is erkend door de directie van de opleidingen van de federale politie. Ze bestaat uit 5 dagen theorie en 10 terugkomdagen gespreid over één jaar. De kandidaten zijn ervaren verhoorders, vrijwilligers van de lokale en federale recherche, die na selectie toegelaten worden tot een sessie van 12 à 15 cursisten. De bedoeling is op termijn te komen tot minstens één verhoorcoach per politiezone. Grotere korpsen kunnen een 'steununit gedrag' oprichten zoals die nu reeds bestaan binnen de FGP Antwerpen en Gent. Zo levert de 'steununit gedrag' van de FGP-Gent ondersteuning bij (SOUDAN, 2012):

- audio-visuele verhoren;
- toepassing van de 'Salduszwet';
- Scientific Content Analysis (SCAN);
- polygrafie;
- verhoortechnieken;
- kenniscentrum voor alles wat met verhoortechnieken te maken heeft.

De lesgevers zijn externe docenten en lesgevers uit de gecertificeerde groep verhoorcoaches. De inhoud van de cursus omvat:

- coaching en communicatie;
- ontwikkelen van verhoorcompetenties;
- feedback kunnen formuleren tav. de geoachte collega's op de werkvloer;
- verfijnen van vaardigheden, attitudes en verworven competenties in het coachen;
- onderwijsgesprekken en groepsdiscussies, rollenspelen als leermethodieken;

- -aandacht voor 'geoorloofde' empirisch onderbouwde verhoormethodieken.

In juni 2012 werd de opleiding van de tweede lichting van 7 verhoorcoaches voltooid. In september 2012 start een derde lichting in de Oost-Vlaamse Politieacademie (OPAC) voor personeelsleden van de lokale en federale politie.

Referenties

Wet van 28 november 2000 betreffende de strafrechtelijke bescherming van minderjarigen, *B.S.*, 17 MAART 2001.

ARGYLE, M. (1980). *De psychologie van het intermenselijk gedrag*. Brussel, Samsom.

BALDWIN, J. (1992). *Video taping police interviews with suspects – an evaluation*. Police research series, paper no.1, London, Home office police department, 1-31.

BISHOP, G.D., TONG, E.M.W., DIONG, S.M., ENKELMANN, H.C., WHY, Y.P., KHADER, M. & ANG, J.C.H. (2001). The relationship between coping and personality among police officers in Singapore. *Journal of Research in Personality*, 35, 353-374.

BLACK, J. (2000). Personality testing and police selection: utility of the "Big Five. *New Zealand Journal of Psychology*, 29, 2-9.

BOCKSTAELE, M. (2008). *Handboek verhoren 1*. Antwerpen, Maklu.

BOCKSTAELE, M. (2009). *Handboek verhoren 2*. Antwerpen, Maklu.

BOCKSTAELE, M., RAEMAEEKERS, S., ENHUS, E. (2007). *Leugens en hun detectie*. Antwerpen, Maklu.

BOEK, J.L.M. & NIJBOER, J.F. (1994). De bekentenis als de koningin van het bewijs. *Delikt en Delinquent*, 24(1).

COCHRANE, R.E., TETT, R.P. & VANDECREEK, L. (2003). Psychological testing and the selection of police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 511-537.

CORTINA, J.M., DOHERTY, M.L., SCHMITT, N., KAUFMAN, G. & SMITH, R.G. (1992). The 'Big Five' personality factors in the IPI and MMPI: Predictors of police performance. *Personnel Psychology*, 45, 119-140.

CRAYNEST, P. (2002). *Focus op gedrag*, Leuven, Acco. DE FRUYT, F., BOCKSTAELE, M. & DE GREEF, K. (2006). Competenties in het politieverhoor: Structuur, meting en het verband met persoonlijkheid. *Panopticon*, 1, 12-30.

DETRICK, P., CHIBNALL, J.T. & ROSSO, M. (2001). Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 in police

- officer selection: Normative data and relation to the Inwald Personality Inventory. *Professional Psychology: Research and Practice*, 32(5), 484-490.
- DOCHY, F. & NICKMANS, G. (2005). *Competentieverricht opleiden en toetsen*. Leuven, Lemma.
- FISHER, R.P. & GEISELMAN, R.E. (1992). *Memory-enhancing techniques for investigative interviewing: the cognitive interview*. Springfield, Charles C Thomas.
- FISHER, R.P., GEISELMAN, R.E. & AMADOR, M. (1989). Field test of the cognitive interview: Enhancing the recollection of actual victims and witnesses of crime. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 722-727.
- GEORGE, R. & CLIFFORD, B. (1992). Making the most of witnesses. *Policing*, 8, 185-198.
- HAMAKER, C. & BUSATO, V. (2000). *Het geheugen*. Amsterdam University Press.
- HARGROVE, R. (2001). *Meesterlijk coachen*. Amsterdam, Uitgeverij Nieuwezijds.
- HOEKSTRA, H.A. & VAN SLUIJS, E. (2003). *Managing competencies: Implementing Human Resource Management*. Nijmegen, GITP International.
- HOEKSTRA, H.A. & VAN SLUIJS, E. (1999). *Management van competenties: Het realiseren van Human Resource Management*. Assen, Van Gorcum.
- JANSSEN, P. & DE NEVE, H. (1988). *Studeren en doceren aan het hoger onderwijs*. Leuven, Acco.
- LAMB, M.E., STERNBERG, K.J., ORBACH, Y., ESPLIN, P.W. & MITCHELL, S. (2002). Is ongoing feedback necessary to maintain the quality of investigative interviewers with allegedly abused children? *Applied Developmental Science*, 6(2), 35-41.
- LOX, A. & BOCKSTAELE, M. (2007). Naar een competentiegerichte opleiding in de gespecialiseerde recherche. In: E. DEVROE, J., DENOLF EN E. HENDRICKX, E. (ed.), *Recherche: verzelfstandigd of geïntegreerd?* Brussel, Politeia-CPS, 4, 73-105.
- ORBACH, Y., HERSHKOWITZ, I., LAMB, M.E., STERNBERG, K.J., ESPLIN, P.W. & HOROWITZ, D. (2000). Assessing the value of structured protocols for forensic interviews of alleged child abuse victims. *Child Abuse & Neglect*, 24(6), 733-752.
- PONSAERS, P., MULKERS, J., STOOP, R. (2001). *De ondervraging. Analyse van een politietechniek*. Antwerpen, Maklu.
- PONSAERS, P. (2012). *Reflectie: Criminologisch onderzoek in een politiecontext. Borgen van wetenschappelijke en politieke kennis*. Op studienamiddag te Gent, "Verhoorcoaches in de Belgische researchpraktijk", CPS, 24 mei 2012.
- POWELL, M.B., FISHER, R.P. & HUGHES-SCHOLES, C.H. (2008). The effect of using trained versus untrained adult respondents in simulated practice interviews about child abuse. *Child Abuse & Neglect*, 32(2), 1007-1016.
- POYATOS, F. (1983). Language and nonverbal systems in the structure of face-to-face interaction. *Language & Communication*, 3(2).
- SCOGIN, F., SCHUMACHER, J., GARDNER, J. & CHAPLIN, W. (1995). Predictive validity of psychological testing in law enforcement settings. *Professional Psychology: Research and Practice*, 26(1), 68-71.
- SMETS, L. (2012). *Police investigative interviewing. A new training approach*. Antwerpen, Maklu.
- SMETS, L. (2012). *Politie en persoonlijkheid. Een kwantitatieve analyse naar verhoorcompetenties en management*. Op studienamiddag te Gent, "Verhoorcoaches in de Belgische researchpraktijk", CPS, 24 mei 2012.
- SOUDAN, G. (2012). Verhoorcoaches aan het woord. Op studienamiddag te Gent, "Verhoorcoaches in de Belgische researchpraktijk", CPS, 24 mei 2012.
- STERNBERG, K.J., MICHAEL, E.L., ESPLIN, P.W. & BARADARAN, L.P. (1999). Using a scripted protocol in investigative interviews: A pilot study. *Applied Developmental Science*, 3(2), 70-76.
- VAN DER SPEK, E. (2004). *Overtuigen: hoe doe je dat?* Alphen a/d Rijn, Kluwer.
- VAN EEMEREN, F., GROOTENDORST, R. (1995). Van schot in de roos tot losse flodder; argumenten als wapens in de strijd. *Onze Taal*, 64(11), 272.
- VAN THIELEN, P., OP STUDIENAMIDDAG TE GENT, "VERHOORCOACHES IN DE BELGISCHE RESEARCHPRAKTIJK", CPS, 24 MEI 2012.
- VRIJ, A., MANN, S., ROBBINS, E. & ROBINSON, M. (2006). Police officers ability to detect deception in high stakes situations and in repeated lie detection tests. *Applied Cognitive Psychology*, 20, 741-755.
- WOODWORTH, R. & MARQUIS, D. (1959). *Psychologie*. Antwerpen, Het Spectrum.