

Persoonlijkheidstrekken en het coachen van verhoorcompetenties

Prof. Dr. Filip De Fruyt
Ghent University – Belgium

Centrum voor Politiestudies

Antwerpen 20 juni 2014

Enkele zinsneden/opvattingen van > 10 jaar terug

“het klikt of het klikt niet in een verhoor met een verdachte”

“we willen de juiste man/vrouw op de juiste plaats -- interviewer
matchen met de geïnterviewde”

“een chef voelt/weet wie hij op een bepaalde zaak (niet) moet zetten”

“ik voel wanneer iemand een goed verhoorder is/gaat worden (...
maar ik kan niet vertellen waarom)”

“we weten eigenlijk zelf niet wat een goed verhoor is – veelal blijkt dit
achteraf”

“we gaan verhoorvaardigheden trainen bij onze mensen – wat moeten
we doen?”

“ons werk is heel speciaal – de noodzakelijke competenties zijn erg
jobspecifiek”

Agenda indertijd: immens

Lastige punten:

- Geen taxonomisch model voor verhoorvaardigheden
- Geen uitgewerkt trainingspad/concept
- "Veel voelen" >< weinig tastbaars
- Misvattingen: P-P fit, onze job is specifiek, ...
- Evidence-based - missing
- Organisatie in verandering

Lichtpuntjes:

- Voortrekker – doorbijter
- Veel interessante figuren met potentieel
- Heterogene background
- Down-to-earth karakter

LET 'EM TALK! **A Field Study of Police Questioning** **Practices of Suspects and Accused Persons**

BRENT SNOOK
KIRK LUTHER
HEATHER QUINLAN
Memorial University, Canada
REBECCA MILNE
University of Portsmouth, UK

Published in: Criminal Justice and Behavior **2012**



The real-life questioning practices of Canadian police officers were examined. Specifically, 80 transcripts of police interviews with suspects and accused persons were coded for the type of questions asked, the length of interviewee response to each question, the proportion of words spoken by interviewer(s) and interviewee, and whether or not a free narrative was requested. Results showed that:

- on average, **less than 1%** of the questions asked in an interview were open-ended
- **closed yes-no** and probing questions composed approximately **40%** and **30%** of the questions asked
- the longest interviewee responses were obtained from **open-ended questions**, followed by multiple and probing question types.
- **a free narrative** was requested in approximately **14%** of the interviews
- the **80-20 talking rule** was violated in **every** interview.



Masterclass verhoorcompetenties? Yes please!

Vragen aan de orde:

- Wat ontwikkelen?
- Wat is ontwikkelbaar?
- Hoe ontwikkelen?
- Waar staat een verhoorder? strenghts & weaknesses
- Meetinstrument: multi-informant
- Evaluatie van ontwikkeling/leerproces
- Welke middelen?



Police Interview Competencies: Assessment and Associated Traits

FILIP DE FRUYT^{1*}, MARC BOCKSTAELE², RUBEN TARIS³ and ALAIN VAN HIEL¹

¹*Ghent University, Belgium*

²*Federal Police, Belgium*

³*Police Academy, Center for Competency Assessment and Monitoring, The Netherlands*



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Police Interviewing Competencies Inventory (PICI:
Bockstaele & De Fruyt, 2005; De Fruyt et al., 2006)

Key dimensions:

- Careful-tenacious
- Controlled-non-reactive
- Dominant-insisting (coercive)
- Communicative (coaching-oriented)
- Benevolent (accommodating)

Schaal (zelf – en informantbeoordelingen):

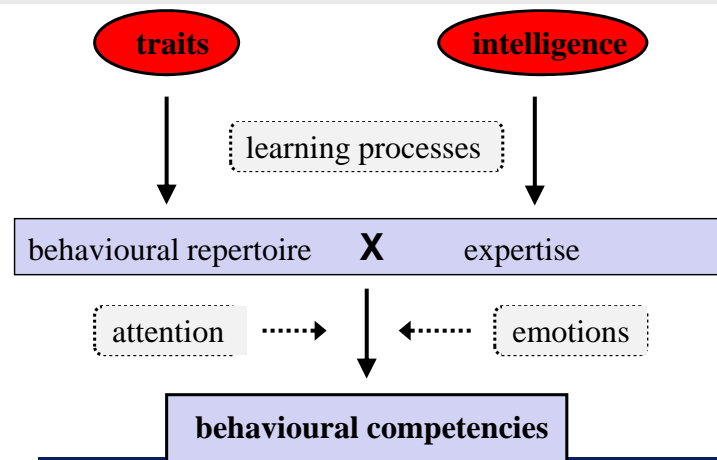
8 items per dimensie

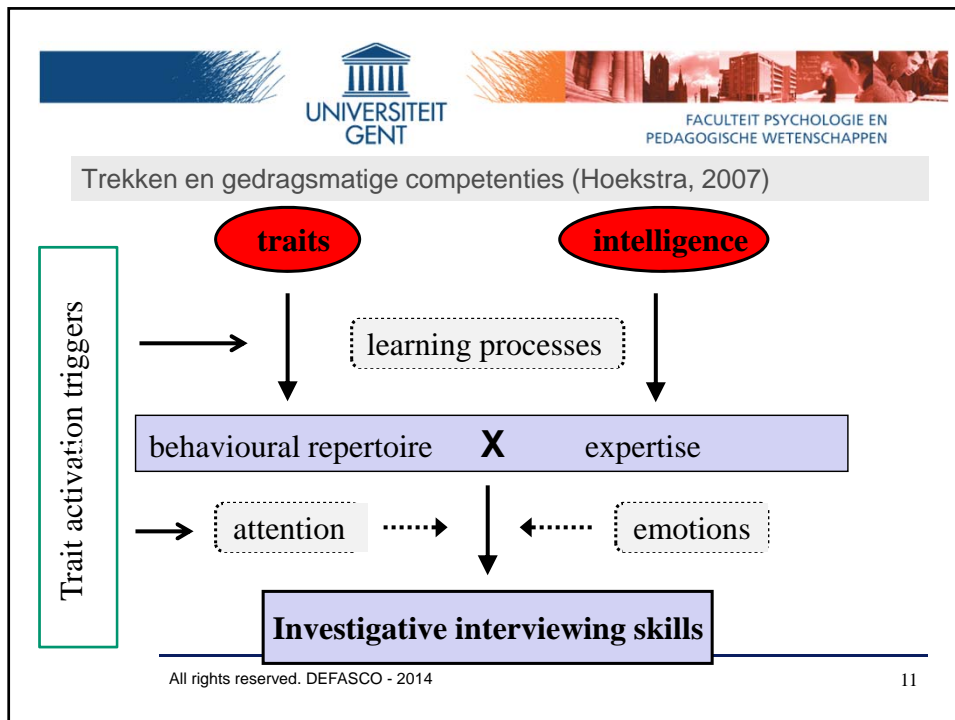


Inzetbaarheid: multipel

- Zelf en informantbeoordelingen
- Pretest:
 - identificatie van coachingobjectieven
 - benchmark effect-evaluatie
- Posttest: evaluatie van leerproces
 - Targetted development
 - Associated development
 - Maturation
 - Idiosyncratic/random effects
- Samenstelling verhoorteams

Persoonlijkheid en competenties (Hoekstra, 2007)





- 
FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN
- Samengevat:
- Centraal interessepunt: verhoorcompetenties
 - Persoonlijkheidstrekken: bouwstenen van competenties
 - inhiberend
 - faciliterend
 - Latente disposities en trait-triggering:
 - stressvolle situaties (reactiviteit)
 - druk/vermoeidheid
 - wegvallen externe controle
 - Coachinginterventie:
 - gericht op veranderen van het competentieniveau
 - awareness van de bouwstenen (o.a. persoonlijkheid)
- All rights reserved. DEFASCO - 2014 12

Big Five of het Vijf-Factoren Model

Extraversie: hartelijk, energiek, sociaal, dominant versus teruggetrokken en onderdanig

Altruïsme/Agreeableness: vertrouwen, oprechtheid en medeleven versus agressiviteit en egocentrisme

Consciëntieusheid: doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie en zelfdiscipline

Emotionele stabiliteit/Neuroticisme: zelfvertrouwen en stressbestendigheid versus neuroticisme, twijfelen aan zichzelf en algemene gevoelens van angst

Intellect/Openheid: ontwikkeld, geïnteresseerd tegenover praktisch en weinig intellectualistisch en gecultiveerd

Types versus dimensies

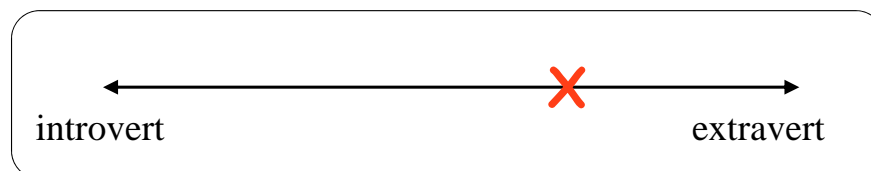
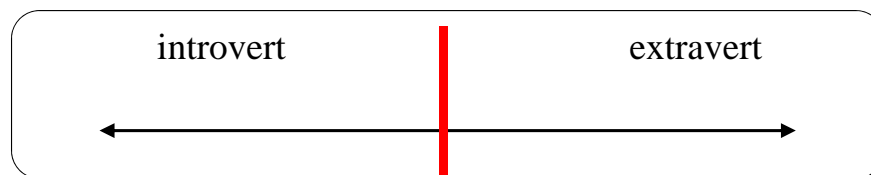


Table 5. PICI-FFM correlations

Competency/trait	N	E	O	A	C
Careful-tenacious	-0.27***	0.28***	0.02	0.01	0.61***
Controlled-non-reactive	-0.36***	0.15*	0.24***	0.32***	0.22**
Dominant-insisting	-0.18*	-0.30***	0.05	-0.39***	0.23**
Communicative	-0.24***	0.36***	0.18*	-0.01	0.30***
Benevolent	0.07	0.04	0.10	0.49***	0.07

Note: N, neuroticism; E, extraversion; O, openness to experience; A, agreeableness; C, conscientiousness.

* $p < 0.05$.

** $p < 0.01$.

*** $p < 0.001$.

Start to coach

- pre-assessment: rollenspel/video
 - zelfbeoordeling
 - peer beoordelingen (acteur, ...)
- Selecteren van 1+1 coachingobjectief
- Concretiseren hoe verandering zal worden beoogd (traits, triggers, ...)
- Regelmatige follow-up (traits)
- Post-assessment: rollenspel/video
 - Zelfbeoordeling
 - Beoordelingen door andere informanten



Police Witness Interview Training, Supervision, and Feedback: A Survey of Canadian Police Officers

Brent Snook, John C. House, Sarah MacDonald and Joseph Eastwood

Despite the recognized importance of intensive training for producing effective police interviewers and the importance of sustained supervision and feedback in maintaining learned interviewing skills, there is no empirical data on the current state of such practices in Canadian police organizations. Canadian police officers (N = 171) from two organizations completed an online survey about the training, supervision, and feedback received for interviewing adult witnesses. Officers reported that their training was **limited** and came from several **disparate sources**, and many officers expressed a **lack of satisfaction** with the interview training that they had received. The majority of officers also indicated that it was **rare for them to receive supervision or feedback** from their supervisors on their interviews or refresher training to help them maintain their skills.

All rights reserved. DEFASCO - 2014
Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice, 2012.

17



Take-away message

- We komen van ver – nog een heel eind te gaan
- Instrumenten en leerpad beschikbaar
- Focus op verhoorcompetenties, met aandacht voor persoonlijkheidstrekken en trigger factoren
- 1 hoofd- en 1 klein werkpunt selecteren
- Realistische objectieven
- Targetted change!!!
- Effectevaluatie is verschillend van tevredenheidsonderzoek
- Zelfselectie – vrijwillige basis
- Goed team van coaches samenstellen
- Masterclass certificaat

All rights reserved. DEFASCO - 2014

18





Vragen?

Prof. Dr. Filip De Fruyt
Vakgroep Ontwikkelings- Persoonlijkeids- en
Sociale Psychologie – Ugent
H. Dunantlaan 2, B-9000 Gent

Phone +32 9 264 64 73
E-mail: Filip.DeFruyt@ugent.be

