



(V)OMVORMING

**FORENSISCH CENTRUM
TEYLINGEREIND**

JAARPLAN 2020



0 VOORWOORD

Op vrijdag 28 juni 2019 maakte de Minister zijn besluit over de JJI-capaciteit, als onderdeel van Vrijheidsbeneming op Maat (VOM) en het versterken van de aanpak van jeugdcriminaliteit, bekend. Daarmee kwam een eind aan een spannende periode waarin de toekomst van het JJI-veld en de afzonderlijke inrichtingen in het bijzonder ongewis was.

Vanzelfsprekend waren er opgetogen reacties, naast begrip voor collega's en collega-instellingen, die een andere boodschap te horen kregen. Dat Forensisch Centrum Teylingereind mag transformeren van een justitiële jeugdinrichting tot een landelijke specialistische voorziening is een stap die naadloos past bij de inhoudelijke ontwikkelingen en de ingezette koers rondom transforensisch werken. Een transitie die we bovendien kunnen realiseren in een gebouw dat zich bij uitstek leent voor persoonsgericht werken, het differentiëren in beveiligingsniveaus en voor gefaseerde uitstroom. Deze transitie zal veel van onze medewerkers vergen, temeer omdat het gewone werk doorgaat. Dit vraagt meer dan ooit om het tonen van eigenaarschap en leiderschap van alle collega's en leidinggevenden. Onze verwachting is dat de zorg voor en begeleiding van de jongeren zal verbeteren door de transitie. Daarom gaan we deze (v)omvorming graag aan!

Soraya Beumer

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding

2. Speerpunten 2020

- 2.1 Transitie naar landelijke specialistische voorziening
- 2.2 Eigenaarschap
- 2.3 Ontwikkeling
- 2.4 Verbinding
- 2.5 Overige onderdelen VOM en resultaatafspraken
 - 1 Geïntegreerd en programmatisch aanbod
 - 2 Pedagogisch beleid in relatie tot VOM
 - 3 Verslavingszorg
 - 4 Gedragsinterventies
 - 5 Verhuisplan
- 2.6 Alleenstaande minderjarige vreemdelingen
- 2.7 Huis op Orde
- 2.8 Archiefbeleid
- 2.9 Huisvesting

3. Begroting 2020

1 INLEIDING

Toekomstgericht

[cultuurwaarde Teylingereind]

Het motto van onze meerjarenstrategie 2019-2021 is *Elke jongere vindt dat zijn verblijf in Teylingereind zinvol is geweest voor zijn ontwikkeling, hetgeen door medewerkers en zijn netwerk wordt beaamd*. Een zinvolle tijd, dankzij de focus op leren en ontwikkelen. De vijf strategische lijnen geven houvast in het vorm en inhoud geven aan deze ambitie en blijken ook goed te passen in de voorbereiding op de transitie naar een landelijke specialistische voorziening (verder LSV). Een belangrijke bouwsteen voor het ontwerp van de LSV is namelijk het leveren van maatwerk voor iedere jongere: een inhoudelijk programma dat is afgestemd op de individuele behoefte en een op de jongere afgestemde begeleidingsintensiteit. Inclusief de mogelijkheid hem binnen de muren van de inrichting te laten wennen aan meer bewegingsvrijheid en hem op die manier beter voor te bereiden op de terugkeer naar de samenleving. De nauwe betrokkenheid en bemoeienis van het sociale netwerk van de jongere en van relevante ketenpartners is bepalend voor het succes van het traject en het bieden van doorlopende begeleiding en behandeling. Ook daar anticiperen we op.

2 SPEERPUNTEN 2020

De vijf strategische lijnen uit de meerjarenstrategie 2019-2021 hebben, samengevat, betrekking op proactieve professionals, positief ontwikkelklimaat, erkende interventies, doorlopende trajecten en slagvaardige en omgevingsensitive organisatie.

Deze strategische lijnen zijn vertaald in de centrale thema's, die ook in 2019 leidend waren. Op deze thema's – *Eigenaarschap, Ontwikkeling en Verbinding* – zijn in 2019 vorderingen geboekt die als basis dienen voor vervolgstappen en acties in 2020. In de hierna volgende paragrafen lichten we de doelen voor 2020 op deze thema's kort toe, zoveel mogelijk in het licht van de transitie naar een LSV.

2.1 *Transitie naar landelijke specialistische voorziening*

Als onderdeel van het veranderprogramma Vrijheidsbenaming op Maat (VOM) heeft DJI Teylingereind de opdracht gegeven om gefaseerd de ontwikkeling van de huidige justitiële jeugdinstelling (verder JJI) naar een LSV vorm te geven, de "nieuwbouw" inclusief een van de paviljoens, daartoe geschikt te maken en deze met ingang van 2021 in gebruik te nemen. De opdracht valt uiteen in:

- geschikt maken nieuwbouw (op basis van de keuze uit twee scenario's);
- verhuizing naar nieuwbouw (per 1 januari 2021);
- inhoudelijke, gefaseerde vormgeving LSV in samenwerking met landelijke stuurgroep;
- desgewenst voorstellen voor alternatieve aanwending van de oudbouw.

De haalbaarheid van de diverse deadlines is mede afhankelijk van in- en externe besluitvormingsprocedures. In de planvorming zoekt Teylingereind intensieve samenwerking met de divisie Forzo-JJI en collega-instellingen.

Voor Teylingereind levert de verhuizing als het ware een nieuwe start op. We betrekken medewerkers en jongeren actief bij het vinden van antwoorden op de vraag hoe we in een ander gebouw de gedachten rondom een LSV vorm en inhoud gaan geven. Een mooie, concrete opgave om eigenaarschap te vragen van alle collega's in Teylingereind.

Resultaat

- planvorming en uitvoering conform afspraken met DForZo-JJI gereed.

2.2 *Eigenaarschap: vervolg op cultuurtraject 'Doe jij ook mee?'*

Verantwoordelijk

[cultuurwaarde Teylingereind]

In mei 2019 is het cultuurtraject "Doe jij ook mee?" gestart. Dit krijgt in 2020 een vervolg. Het traject is gericht op het vergroten van het eigenaarschap van alle medewerkers van Teylingereind en De Burcht en het versterken van daarbij passend leiderschap. Veronderstelling is dat investeren in eigenaarschap en leiderschap het werkklimaat op een positieve manier beïnvloedt en op termijn leidt tot een groter verandervermogen: de ruimte om te innoveren en implementeren. Een positief werkklimaat is een randvoorwaarde voor een positief leer-, leef- en ontwikkelklimaat voor jongeren. De cultuurwaarden die met een brede samenstelling van medewerkers van Teylingereind en De Burcht zijn opgehaald, namelijk 'Verantwoordelijk', *Samen*, *Toekomstgericht* en *Geloof in verandering* versterken de identiteit van Teylingereind en vormen daartoe een goede basis.

Verbreding en verdieping op de thema's organiseren we door het verzorgen van een trainingsdag voor senior pedagogisch medewerkers en gedragswetenschappers, gericht op hun persoonlijke invulling van eigenaarschap en hun aandeel in het versterken van het eigenaarschap van anderen. Ook investeren we in het verstevigen van het functioneren van de duale koppels op de leefgroepen door een aanbod te doen op het duaal werken aan leiderschap, eigenaarschap en het bevorderen van het collectief leren van teams. De methodieccoaches zullen we bevragen op hun bijdrage aan het vergroten van individueel en collectief eigenaarschap.

Daarnaast blijven we investeren in leiderschap dat passend is bij het faciliteren van eigenaarschap. De transitie van Teylingereind van JJI naar een LSV doet immers een groot beroep op ons verandervermogen. Leidinggevenden bieden we een training aan gericht op het herkennen en vergroten van het innovatief vermogen binnen hun teams of afdelingen. Ook besteden we met de leidinggevenden aandacht aan het omgaan met veranderingen en het stimuleren van samenspraak en tegenspraak van medewerkers. Dit vanuit de veronderstelling dat het bijdraagt aan een grotere invloed van medewerkers op werkzaamheden, waardoor werkplezier en betrokkenheid verder toenemen.

Resultaten

- verbeterde scores (t.o.v. medewerkersonderzoek januari 2019) in het onderzoek van augustus 2019 op de items bevlogenheid, betrokkenheid, tevredenheid en werkgeverschap;
- opvolging resultaten uit medewerkersonderzoek augustus 2019 afgerond en geëvalueerd;
- training voor senior pedagogische medewerkers en gedragswetenschappers is uitgevoerd eind 1^e kwartaal 2020;
- training voor duale koppels is uitgevoerd medio 2020;
- evalueren bekendheid van de vier cultuurwaarden 3^e kwartaal 2020;
- training voor leidinggevenden over verandervermogen en omgaan met veranderingen uitgevoerd eind 1^e kwartaal 2020;
- verdere verlaging van het natuurlijk verloop onder groepsleiding naar 20% per eind 2020;
- duurzame daling van het verzuim onder groepsleiding van 7,3 % (een daling van 2%, afgezet tegen het voortschrijdend gemiddelde eind juli 2019 van 9,3%).

2.3 Ontwikkeling

Geloof in verandering

[cultuurwaarde Teylingereind]

Programma en aanbod kortverblijvend

Teylingereind huisvest een groot aantal kortverblijvende jongeren die binnen vier weken vertrekken. In 2020 besteden we, in samenwerking met De Burcht, nadrukkelijker aandacht aan deze snelle doorstroom van jongeren in relatie tot het geïntegreerde dagprogramma. Belangrijkste doel is voor de jongere maatwerk te organiseren met aanbod dat naadloos aansluit op zijn dagbesteding na verblijf in Teylingereind. De centrale intake (2019) speelt hierin een belangrijke rol. Vragen over de diverse domeinen, waaronder de voorgeschiedenis, schoolcarrière, eerdere behandelingen en de vragen die voor de ketenpartners belangrijk zijn met het oog op advisering aan de rechtbank, komen tijdens de centrale intake aan de orde. Daarnaast maken de gezinskennismakingsgesprekken in de loop van 2020 deel uit van de werkwijze. Hierdoor is de noodzakelijke en relevante informatie snel aanwezig en wordt het makkelijker ook voor de kortverblijvers binnen korte tijd gericht aanbod te organiseren. Zoals gezegd is het nodig zowel het netwerk van de jongere als relevante ketenpartners nadrukkelijk te betrekken en zo een schakel te vormen tussen wat vooraf ging aan de plaatsing in Teylingereind en wat nog volgt. Voor een succesvol vervolg is het essentieel dat eventuele interventies intern dan wel extern worden voortgezet, bij voorkeur door dezelfde behandelaar, ongeacht de verblijfplek van de jongere. Een belangrijke rol voor Teylingereind hierin is die van verbindende facilitator.

Resultaten

- verbeterd persoonsgericht aanbod Kortverblijf dat aansluit op dagbesteding na verblijf gereed en geïmplementeerd met ingang van schooljaar 2020-2021;
- gezinskennismakingsgesprekken standaard uitgevoerd met ingang van 2^e kwartaal 2020;
- evaluatie centrale intake, inclusief bevindingen ketenpartners gereed juli 2020;
- verruimde mogelijkheden internet t.b.v. onderwijsdoeleinden gerealiseerd per 3^e kwartaal 2020.

Teylingereind-Academie

Leren en ontwikkelen. Daar nodigen we niet alleen de jongeren toe uit, maar ook de medewerkers. Uit het medewerkersonderzoek 2019 blijkt dat medewerkers het opleidingsaanbod in Teylingereind waarderen. Het is daarom belangrijk blijvend in hen te investeren, zeker gezien de huidige, overspannen arbeidsmarkt.

Met het oog op blijvend ontwikkelen breiden we het standaardaanbod uit met trainingsmogelijkheden die meer gericht zijn op de zogenaamde soft skills, waaronder sociale en communicatieve vaardigheden, en vaardigheden die niet alleen aansluiten bij de individuele behoeftes van medewerkers maar ook op het in teamverband leren en functioneren. Denk bijvoorbeeld aan het leren omgaan met veranderingen, vitaliteit en veerkracht, reflecteren, feedbacktechnieken en gezonde balans tussen werk en privé. Ook de mogelijkheid van uitwisseling met of detachering bij collega-inrichtingen en ketenpartners willen we onderzoeken. Verwachting is dat de uitbreiding van het aanbod deskundigheidsbevordering niet alleen een positieve impact heeft op leren en ontwikkelen, maar ook op het terugdringen van verzuim en verloop.

Het deskundigheidsaanbod brengen we bijeen in de in te richten Teylingereind-Academie en daarmee geven we uiting aan onze ambitie werknemers een breed deskundigheidsaanbod te doen, invulling te geven aan onze verantwoordelijkheid als werkgever ten aanzien van duurzame inzetbaarheid en aan het stimuleren en faciliteren van professionaliteit.

Met een rijk gevulde Teylingereind-Academie bestendigen en vergroten we bovendien onze aantrekkelijkheid als werkgever.

Resultaten

- contouren Teylingereind-Academie vastgesteld 1^e kwartaal 2020;
- aangepast en uitgebreid aanbod deskundigheidsbevordering 2021 gereed juli 2020.

Continuïteit en kwaliteit personele bezetting

Naast deskundigheid is ook continuïteit in de personele bezetting een belangrijke voorwaarde voor het borgen van een veilig leer- en ontwikkelklimaat. Verloop en verzuim onder medewerkers vergen continue aandacht, met name binnen het primair proces. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de trend van zelfstandigen in de zorg is het nodig gericht in te zetten op het werven en binden van medewerkers aan de organisatie. In 2020 vernieuwen we onze werving- en selectieprocedure en onze arbeidsmarktcommunicatie. Zo passen we de wervingsprofielen en -kanalen waar nodig aan, onderzoeken we een rol daarin voor jongeren en introduceren we de Utrechtse Copinglijst om in de selectie meer zicht te krijgen op de nodige vaardigheden van potentiële medewerkers.

Ook maken we, conform de jaarplanaansrijving, een plan over het realiseren van verantwoorde hulp en verantwoorde werktoedeling. Een van de aspecten in dit kader is het roosterproces en de kwaliteit van de roosters. Het in 2019 gestarte project *Van centraal naar individueel roosteren* moet uitmonden in een nieuwe manier van roosteren die in 2020 zal worden geïmplementeerd. Doel is zorg dragen voor een efficiëntere manier van roosteren en een kwalitatieve balans in de personele bezetting, waaronder de verhouding man-vrouw, mbo-hbo en ervaring.

Resultaten

- werving&selectie inhoudelijk geactualiseerd gereed juli 2020;
- op basis van evaluatie en interviews met medewerkers een aangepast en aantoonbaar verbeterd inwerkprogramma, hetgeen blijkt uit een daling van het verloop onder nieuwe medewerkers;
- verloop onder groepsleiding eind 2020 naar maximaal 20%;
- gemiddeld verzuim onder groepsleiding eind 2020 maximaal 7,3%;
- leerlijnen en loopbaanperspectieven uitgewerkt en aangeboden met ingang van 1^e kwartaal 2020;
- PvA verantwoorde hulp en verantwoorde werktoedeling gerealiseerd conform de jaarplanaansrijving;
- implementatie nieuwe manier van roosteren afgerond 3^e kwartaal 2020.

2.4 *Verbinding*

Samen

[cultuurwaarde Teylingereind]

We kunnen de beoogde resultaten in dit jaarplan alleen realiseren door in verbinding te zijn met interne en externe partners. Samen optrekken om voornemens en woorden om te zetten in daden. Of het nu om het realiseren van het programma en aanbod voor kortverblijvenden gaat of het concretiseren van VOM: samenwerking met relevante partners is cruciaal. Verbinding is dan ook een thema dat als een rode draad door dit jaarplan en al onze activiteiten heen loopt.

2.5 *Overige onderdelen VOM en resultaatafspraken*

2.5.1 *Geïntegreerd en programmatisch aanbod*

Fundament onder het geïntegreerde dagprogramma is de samenhang tussen de herijkte pedagogische visie en de visie op ontwikkeling van De Burcht (2019). Doel van het geïntegreerd dagprogramma is om als Teylingereind en De Burcht gezamenlijk invulling te geven aan persoonsgericht aanbod dat bijdraagt aan onze ambitie en aan de fasegewijze inhoudelijke ontwikkeling van de LSV. Het is nodig om samen met de jongere en andere belanghebbenden een haalbaar toekomstperspectief te creëren, faciliteren en te helpen realiseren. Dankzij de centrale intake hebben we in een vroeg stadium een beeld van dat perspectief en kan tijdig het aanbod daarop ingericht worden. De uitwerking daarvan wordt multidisciplinair opgepakt.

Tevens starten we in 2020 met de zogenaamde 'huiskamer' die zich in de school bevindt. Doel daarvan is jongeren aangehaakt te houden in het dagprogramma, ook wanneer het in het lokaal tijdens de les even niet goed gaat. Op deze manier brengen we de leer- en leefwereld van de jongere bijeen, zodat hij nadrukkelijker ervaart dat alles er op gericht is (geïntegreerd) te werken aan zijn perspectief.

Om het multidisciplinair werken te versterken komen medewerkers uit de verschillende disciplines, waaronder ook leerkrachten, in een pilot bijeen voor een gezamenlijke dagstart. Groepsleiding, onderwijzend personeel, gedragswetenschappers, teamleiders, individueel trajectbegeleiders en beveiligingsfunctionarissen stemmen elke ochtend voor aanvang van het inhoudelijk programma met elkaar de belangrijkste bijzonderheden af en maken afspraken over de uitvoering van het dagprogramma.

Resultaten

- herijkte pedagogische visie in samenhang met de visie op ontwikkeling van De Burcht geïmplementeerd 1^e kwartaal 2020;
- huiskamer operationeel met ingang van 1^e kwartaal 2020;
- besluitvorming (op basis van evaluatie pilot) over al dan niet voortzetting gezamenlijke dagstart gereed juni 2020.

Adolescenten

Naast een groot aantal kortverblijvende jongeren huisvest Teylingereind ook een groeiend aantal dat vanuit het adolescentenstrafrecht wordt geplaatst. Met de leerplichtige jongeren werken we vooral aan oriëntatie op en verkenning van loopbaanmogelijkheden en daarop aansluitend onderwijsaanbod. Met de oudere jongeren die veelal nog aan de kwalificatieplicht moeten voldoen, richten we ons niet alleen op verkenning maar vooral ook op de mogelijkheden hen tijdig een arbeidstoeleidend traject te bieden.

De ervaringen met de pilots Blue Vespa en Green Fox en de startende samenwerking met Inmade vertalen we in 2020 naar structureel arbeidstoeleidend aanbod voor jongeren. In samenwerking met DJI bezien we de (juridische) mogelijkheden en benaderen we geschikte samenwerkingspartners, waarbij waar mogelijk het zogenaamde 'verdienmodel' in die samenwerking als uitgangspunt dient. Met andere woorden, in het ontwikkelen van (doorlopend) programmatisch aanbod werken we toe naar kostenneutrale projecten. Met het oog op doorlopende leerlijnen gaan we bovendien na in hoeverre het mogelijk is met onze leveranciers afspraken te maken over het betrekken van jongeren in de levering van hun producten en diensten en waar mogelijk met perspectief op een stage of werkplek buiten de inrichting. Op deze manier proberen we ook het opdoen van werkervaring vorm te geven.

Resultaten

- persoonsgericht aanbod passend bij het uitstroomperspectief gerealiseerd met ingang van schooljaar 2020-2021, bestaande uit onder andere:
 - ontwikkellijn werknemersvaardigheden en arbeidstoeleiding
 - ontwikkellijn burgerschapscompetenties adolescenten
 - leerlijn gericht op schoolse vaardigheden mbo
 - leerlijn voortgezet onderwijs
- in het kader van maatschappelijk ondernemen samenwerkingsafspraken met leveranciers over participatie van jongeren;
- geïntegreerd dagprogramma gevisualiseerd naar persoonsgericht aanbod per jongere gereed met ingang van 3^e kwartaal 2020;
- verbeterde aansluiting op het netwerk hetgeen blijkt uit evaluaties betrokkenheid netwerk;
- realisatie resultaatafspraken prestatiecontract 2020.

2.5.2 Pedagogisch beleid in relatie tot VOM

In het afgelopen jaar zijn ten aanzien van het project *Bruggenbouwer* samen met ketenpartners de nodige stappen gezet met als doel eind 2019 concreet aanbod deskundigheidsbevordering transforensisch werken op te leveren. In 2020 wordt hier verder verdieping aan gegeven. *Bruggenbouwer* voorziet in ieder geval nog onvoldoende in de borging van werkafspraken met ketenpartners en in het toepassen van technologische middelen om de persoonsgerichte aanpak mogelijk te maken. Om die reden gaan we ook op bestuurlijk niveau in gesprek met als doel ketenafspraken voor te bereiden met als doel doorlopende trajecten te borgen in ieders interne processen. Omdat gemeentes een doorslaggevende rol spelen in het mogelijk maken van doorlopende trajecten worden ook zij nadrukkelijk betrokken.

Onze herijkte pedagogische visie (2019), die beter aansluit op de oudere doelgroep, waarin de betrokkenheid van het netwerk nadrukkelijker geïntegreerd is en die op hoofdlijnen helderheid geeft over differentiëren in beveiligingsniveaus, vertalen we naar trainingsaanbod VOM zodat we tijdig kunnen anticiperen op wat het werken in de LSV voor medewerkers impliceert. Afhankelijk van de voortgang op het landelijk herzien van de basismethodiek voegen we de aanpassingen waar mogelijk direct toe.

Resultaten

- opleidingsplan kwaliteitsimpuls deskundigheid personeel VOM gerealiseerd begin 1^e kwartaal 2020 en uitgevoerd eind 2020;
- werkafspraken met de partners uit de strafrechtketen en forensische zorgaanbieders, te beginnen in Amsterdam, Den Haag en Rotterdam eind 3^e kwartaal 2020.

2.5.3 Verslavingszorg

In 2019 zijn we gestart met twee voor Teylingereind nieuwe screeningsinstrumenten Middelengebruik, te weten CRAFFT en Skill. Aanvullend is intern ontmoedigingsbeleid van kracht. Uit de evaluaties van de resultaten van de screeningsinstrumenten en het interne ontmoedigingsbeleid constateerden we dat de problematiek forser is dan verwacht en het nodig is om te differentiëren in aanbod. Op basis daarvan is een voorstel ontwikkeld over meer aanbod op maat, met onderscheid naar kortverblijvers-langverblijvers en onderverdeeld in aanbod gericht op de niet-gebruikers, de incidentele gebruikers en de stelselmatig gebruikers met verslavingsproblematiek. Ook ervaren we in de praktijk dat het informeren over de negatieve gevolgen en verder reactief reageren op gebruik met urinecontroles en sancties tot nu toe onvoldoende effectief is.

Met ingang van 2020 bieden we het gedifferentieerde aanbod op maat, waaronder ook een leefstijltraining samen met medewerkers van een regionale GGZ-aanbieder van verslavingszorg. Daarin richten we ons meer dan voorheen op de intrinsieke motivatie van de jongere voor gedragsverandering door het bespreekbaar maken van middelengebruik, door inzet van motiverende gespreksvoering en psycho-educatie vanuit de overtuiging dat dit leidt tot meer inzicht bij de jongere in de reden van zijn gebruik en de gevolgen daarvan. In 2020 evalueren we de effecten van het beleid.

In 2020 implementeren we Liberman module 4 (Omgaan met verslaving) in aansluiting op het eigen plan van aanpak Middelengebruik.

Resultaten

- gedifferentieerd aanbod op maat met ingang van 1^e kwartaal 2020 gerealiseerd;
- samenwerking met GGZ-aanbieder t.a.v. de leefstijltraining en psycho-educatie gerealiseerd eind 1^e kwartaal 2020;
- evaluatie aanbod verslavingszorg afgerond 4^e kwartaal 2020;
- Liberman module 4 (Omgaan met verslaving) geïmplementeerd met ingang van 2^e kwartaal 2020.

Geïntegreerde aanpak Contrabande

In de werkgroep Contrabande wordt multidisciplinair samengewerkt met als doel invoer van contrabande tegen te gaan en om gericht behandelaanbod te kunnen bieden: bestaande afspraken zijn geëvalueerd, herzien en aangevuld. In 2020 volgen we de effecten van de in 2019 herziene, geïntegreerde aanpak. De verwachting is dat we hiermee, naast het beleid Verslavingszorg en de aanpak Middelengebruik, de samenwerking met gespecialiseerde zorgaanbieders en het versterken van de attitude en handelingsvaardigheden bij medewerkers, positief bijdragen aan een veiliger leef- en ontwikkelklimaat. Door de controle te verscherpen, beogen we ook de invoer van contrabande zoals aanstekers, telefoons en andere gegevensdragers terug te dringen.

Resultaten

- geïntegreerde aanpak Contrabande gerealiseerd met ingang van 1^e kwartaal 2020;
- evaluatie van geïntegreerde aanpak is uitgevoerd en heeft indien nodig geleid tot bijstellingen van de aanpak;
- daling middelengebruik, hetgeen blijkt uit daling positieve urinecontroles t.o.v. 2019;
- daling aantreffen contrabande, hetgeen blijkt uit een afname in de registratie t.o.v. 2019.

2.5.4 Gedragsinterventies

In 2020 evalueren we het ontwikkelde interventiebeleid om te bezien welke aanpassingen gewenst of nodig zijn, mede in het kader van de transitie naar LSV. We participeren graag in de landelijke projectgroep *Behandeling en Interventies VOM-Jeugd* om op die manier goed aangehaakt te zijn op de huidige en toekomstige ontwikkelingen.

Met het oog op het realiseren van doorlopende trajecten zoeken we ook ten aanzien van bestaande interventies naar manieren om ingezette behandeltrajecten te continueren. Zoals gezegd zijn in de afgelopen jaren al positieve ervaringen opgedaan met het zorgdragen voor doorlopende begeleiding- en behandeltrajecten. Voorbeelden daarvan zijn MDFT-trajecten en cognitieve gedragstherapie. In 2020 willen we deze werkwijze uitbreiden naar aanbod Schematherapie, TopZorg, en Brains4Use. Om die ambitie te kunnen waarmaken is het nodig tot concrete afspraken met aanbieders en gemeentes te komen. Met name financiering blijkt namelijk een struikelblok in het daadwerkelijk realiseren van doorlopend aanbod.

Resultaten

- kwalitatief programma voor screening & diagnostiek, therapie en erkende interventies gerealiseerd met ingang van 2^e kwartaal 2020;
- evaluatie interventiebeleid afgerond 3^e kwartaal 2020;
- doorlopend aanbod uitgebreid op basis van afspraken met aanbieders en gemeentes in de loop van 2020 gerealiseerd.

2.5.5 Verhuisplan, inclusief planning en begroting gebouwelijke aanpassingen

Teylingereind geeft uitvoering aan de opdracht van DJI de huidige inrichting om te vormen naar een LSV. Een en ander wordt in separate plannen en voorstellen uitgewerkt en afgestemd met de opdrachtgever.

2.6 **Alleenstaande minderjarige vreemdelingen**

Een opvallende groep in Teylingereind wordt gevormd door alleenstaande minderjarige vreemdelingen die in de asielzoekerscentra en daarbuiten voor veel overlast zorgen, al dan niet wegens agressief en crimineel gedrag. Deze jongeren hebben veelal geen perspectief op een verblijfstatus in Nederland. Met andere woorden, zij hebben in hun beleving niets te verliezen. Op de leefgroep veroorzaken zij door hun gedrag veel onrust en vaak ook angst bij de andere jongeren. Het is nodig dat we ook voor deze doelgroep passend aanbod ontwikkelen en gaan hiervoor op zoek naar goede voorbeelden bij collega-instellingen en de voogdijvereniging NIDOS. Samen met de jongeren en een aantal medewerkers onderzoeken we bovendien welke behoefte aan aanbod er is en welke mogelijkheden er zijn om dit zoveel mogelijk vraaggericht in te richten. Onder medewerkers inventariseren we eveneens welke aanvullende deskundigheidsbehoefte er is om ook voor deze doelgroep met weinig perspectief een zinvol verblijf te kunnen bieden.

Resultaten

- beschrijving en realisatie van passend aanbod alleenstaande minderjarige vreemdelingen gereed met ingang van 2^e kwartaal 2020;
- de bij ketenpartners opgehaalde kennis en adviezen vertaald naar opleidingsaanbod eind 2020.

2.7 Huis op orde

Uitvoering verbeterpunten Inspecties

- *Psychosociale arbeidsbelasting*

In 2020 vervolgen we de acties uit het verdiepende werkdrukonderzoek dat in 2019 is verricht. Deze acties hebben betrekking op de door medewerkers aangegeven werkdrukbronnen: hoeveelheid werk en taken, waardering, werkverdeling tussen collega's en inhoud van het werk. Belangrijke ingezette acties zijn onder andere een aangepaste gesprekscyclus en het organiseren van een flexpool. In 2020 evalueren we de bevindingen en vertalen deze waar nodig naar eventuele verdere verbeteringen. Bovendien voegen we onderdelen zoals aandacht voor gezonde voeding en leefstijl, aanbod stoppen met roken en bedrijfsfitness, samen met nog te ontwikkelen onderdelen zoals leeftijdsgerichte (loopbaan)coaching of –training. Doel is duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

Resultaten

- evaluatie nieuwe gesprekscyclus afgerond en vertaald naar eventuele aanpassingen eind 2020;
- beleid Duurzame inzetbaarheid operationeel met ingang van 1^e kwartaal 2020;
- evaluatie beleid duurzame inzetbaarheid en eventuele bijstelling van het beleid gerealiseerd eind 2^e kwartaal 2020;
- effecten beleid duurzame inzetbaarheid vertalen zich in beschikbaarheid van op maat aanbod persoonlijke vaardigheden, daling verloop onder groepsleiding naar max. 20% en daling verzuim naar max. 7,3%.

- *Agressie en geweld*

Aan acties, geborgd in het plan van aanpak RI&E, wordt gedurende 2020 conform planning uitvoering gegeven. Concreet gaat het dan onder andere om het onder de aandacht brengen van het basiszorgdocument en bestaande afspraken daaromtrent en er op toezien dat deze als zodanig worden nageleefd. Borging vindt plaats door het met regelmaat agenderen en bespreekbaar maken van werkverdeling en afspraken.

De evaluatie van de pilot Roostering 2.0 (2019) moet uitwijzen of een nieuwe roosterprocedure positief bijdraagt aan de continuïteit en kwaliteit in de personele bezetting. Dat zijn immers randvoorwaarden in het voorkomen van agressie en geweld. Uitgangspunt is dat we in 2020 fasegewijs toe kunnen werken naar een verbeterde roostersystematiek binnen het primair proces.

In 2019 is de pedagogische visie herijkt en in het verlengde daarvan passen we het interventiebeleid (voorheen sanctiebeleid) aan om vervolgens in 2020 het beleid te implementeren. Belangrijk onderdeel daarin is een zogenaamde toolbox, die maatwerk biedt in de persoonsgerichte aanpak van veroorzakers van incidenten. De toolbox bestaat, naast de ordemaatregel of disciplinaire straf, uit een verzameling instrumenten zoals mentorgesprek, signaleringsplan, ontmoedigingsbeleid en pedagogische maatregel. Ook herstel(recht) maakt deel uit van het instrumentarium.

Resultaten

- verbeterde roostersystematiek operationeel 2^e kwartaal 2020;
- interventiebeleid, inclusief toolbox geïmplementeerd 3^e kwartaal 2020;
- acties conform planning afgerond.

- *Verbetermaatregelen SSH-audits*

Op basis van de ingezette verbeteracties uit de Quick Scan Privacy (2019) en de SSH-audit (oktober 2019) wordt een verbeterplan opgesteld. Doel is uiterlijk juli 2020 alle verbeteracties te hebben gerealiseerd, zodat we voldoen aan alle gestelde eisen op dit punt.

Resultaat

- verbeteracties gerealiseerd juli 2020.

- *Acties terugdringen ziekteverzuim*

Het verzuim onder medewerkers van de leefgroepen heeft de grootste impact op de kwaliteit van het primair proces. Het voortschrijdend jaargemiddelde onder groepsleiding is op peildatum 31 juli 2019 9,3%. In dit jaarplan staan verspreid diverse initiatieven die onder andere tot doel hebben dit verzuim te verlagen. De belangrijkste initiatieven zijn:

- betere selectie van toekomstige medewerkers door aanpassing van de werving en selectieprocedure;
- vergroten van soft skills van medewerkers door verbreding en uitbreiding van het opleidingsaanbod in de Teylingereind-Academie;
- verminderen van de door medewerkers ervaren werkdruk door het aanpassen van de roostersystematiek;
- vergroten van de loopbaanmogelijkheden door het realiseren van aanbod in het kader van duurzame inzetbaarheid;
- vergroten van de invloed op het eigen werk en betrokkenheid bij de organisatie door voortzetting van het cultuurtraject "Doe jij ook mee?".

Resultaat

- daling van het verzuim onder groepsleiding naar maximaal 7,3% gerealiseerd eind 2020.

2.8 Archiefbeleid

Teylingereind onderschrijft nut en noodzaak van het door de directie Informatievoorziening opgestelde archiefbeleid. We geven graag gehoor aan het verzoek te participeren in de gefaseerde ontwikkeling en invoering van het digitale jongerendossier.

Resultaat

- uitvoering conform afspraken vanuit het Landelijke Coördinatoren Overleg Jeugd (LCO-Jeugd).

2.9 Huisvesting

Net als voorgaande jaren stelt Teylingereind vijf overloopkamers beschikbaar boven de 92 capaciteitsplaatsen.

In het najaar 2019 vindt een conferentie plaats met verschillende partners uit het zorg-, justitiële en bestuurlijke domein, over de mogelijkheden van de paviljoens bij Teylingereind. De uitkomsten daarvan vertalen we in de vormgeving van de LSV, in nauwe samenwerking met de divisiedirectie.

Resultaat

- uitgewerkte voorstellen gebruiksmogelijkheden paviljoens gereed maart 2020.

3 Begroting

Personeel	€	14.706
Accommodatie	€	501
Apparaat	€	2.691
Verzorging	€	706
Activiteiten	€	43
Kapitaalslasten	€	5.203
Totale kosten	€	23.849
Totale opbrengsten	€	23.849

(bedragen x 1.000)