



FORENSISCH CENTRUM TEYLINGEREIND

JAARVERSLAG 2019

Missie Forensisch Centrum Teylingereind

In de missie en visie van Teylingereind, samengevat in *Meedoen, dat wil jij toch ook?*, staat de ontwikkeling van de jongere voorop. Teylingereind vormt samen met De Burcht de omgeving waarin de jongeren met hulp van medewerkers ontdekken wat actief participeren voor hen kan betekenen. Het is tevens de plek waar ze nieuwe verbindingen en relaties kunnen leggen en bestaande verbindingen verbeteren. Met hun ouders en familie en met de samenleving.

Visie

Vanuit de grondrechten en de missie geven wij gestalte aan onze visie: voor jongeren én medewerkers geldt het recht op bescherming, om te groeien, op aanmoediging, te leren, om mee te doen, zelf keuzes te maken en samen te werken. Elke jongere heeft recht op een individueel traject dat optimale kansen biedt op een succesvolle terugkeer in de samenleving. Daar zetten we op in, mede door de jongere regie te leren nemen op een positief vervolg van het eigen leven. Het verblijf van de jongere in de inrichting is begrensd in tijd en plaats; Teylingereind vormt een schakel in een keten. We zien het als onze specifieke rol er zorg voor te dragen dat deze schakel aansluit op de keten. We betrekken en ondersteunen hierbij actief de verbinding met het systeem van de jongere, zoals ouders en gezin, en zoeken actief de samenwerking met partners uit de keten. Om dat mogelijk te maken ontwikkelen en realiseren we aanbod voor jongeren dat is afgestemd op de vraag vanuit de samenleving, ondersteund met en onderbouwd vanuit observaties, forensische zorg en risico-taxaties. Door een succesvolle terugkeer in de samenleving, waarbij ook aandacht is voor het slachtoffer en materiële en maatschappelijke schade, hopen we een wezenlijke bijdrage te leveren in het terugdringen van recidive en de veiligheid in de samenleving.

Wij werken vanuit een heldere bedrijfsvoering met een duidelijke koers gericht op vernieuwen en verbeteren. We leren van de kennis die we opbouwen en delen deze met anderen. Wij streven naar een veilige werkomgeving waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen. Onze medewerkers dragen de missie en visie van Teylingereind uit.

Forensisch Centrum Teylingereind, ressorterend onder Stichting Teylingereind, is gehuisvest aan de Rijksstraatweg 24 in Sassenheim.

Stichting Teylingereind hanteert de Governancecode zorg. Gezien de justitiële opdracht kunnen we niet volledig voldoen aan de principes 1.1 en 1.2. De jongeren zijn immers gedwongen geplaatst en de inhoud van de zorg wordt grotendeels bepaald door het Ministerie van Justitie&Veiligheid (verder Ministerie). Aanbod moet daarom voldoen aan en passen binnen de kaders van de Beginselenwet Justitiële Jeugdinstellingen. Bovendien is sprake van een overeenkomst met het Ministerie en niet met zorgkantoren, zorgverzekeraars of gemeentes. De overeenkomst met het Ministerie is wel privaats, maar voldoet verder niet aan deelprincipe 1.2 uit de code.

0 VOORWOORD

In januari 2019 stond ik voor de eerste keer als redelijk nieuwe directeur-bestuurder van Forensisch Centrum Teylingereind voor een grote groep medewerkers. En iedereen was, net als ik, uiterst nieuwsgierig naar wat het jaar zou brengen. De vraag was namelijk of en wanneer de Minister een besluit zou nemen over de Verkenning Invulling Vrijheidsbeneming Jeugd (VIV) en wat dat zou betekenen voor het voortbestaan van de inrichtingen. Dat die onzekerheid impact zou hebben, wisten we. Dus kozen we er voor te doen wat we altijd deden: ons onverminderd inzetten voor het belang van de bij ons geplaatste jongeren. Dat betekende plannen maken, leren, ontwikkelen, balanceren tussen de dagelijkse hectiek en de langere termijn.

Het was geen gemakkelijk jaar. En dat is terug te lezen in wat we er in dit jaarverslag over schrijven. Want onzekerheid over de toekomst in combinatie met een steeds moeilijker arbeidsmarkt, zette een aantal van onze voornemens in een ander daglicht. We hadden ons veel voorgenomen, maar hebben niet alles kunnen waarmaken. En toch overheerst tevredenheid. Want er is hard gewerkt vanuit een grote betrokkenheid van medewerkers. Er is veel lef getoond, want ondanks onzekerheid zijn we nieuwe experimenten aangegaan. En er is blijdschap, want Teylingereind is gevraagd zich vanaf 2020 fasegewijs te gaan omvormen tot een van de landelijke specialistische voorzieningen, waarvan de naam overigens inmiddels is omgedoopt tot Forensisch Centrum Jeugd.

Op moment van schrijven bevindt de wereld zich midden in de coronacrisis. Dat de impact ervan ook op een gesloten inrichting als Teylingereind enorm is, hoef ik niet toe te lichten. En de gevolgen op de langere termijn laten zich op geen enkele manier voorspellen. Meer dan ooit heb ik diep respect voor onze medewerkers en de docenten die zich in deze moeilijke omstandigheden blijven inzetten in het belang van de jongeren. Ook nu ben ik trots op deze organisatie en iedereen die het mogelijk maakt, direct of indirect, de jongeren en medewerkers te bieden wat zij nu het hardst nodig hebben: nabijheid.

Ik wens iedere betrokkene en belangstellende veel leesplezier. En mocht onze terugblik aanleiding geven tot tips, schroom dan niet die met ons te delen. Leren en ontwikkelen zijn voor ons namelijk belangrijke drijfveren.

Soraya Beumer
directeur-bestuurder

INHOUD	PAG
1. Inleiding	4
2. Eigenaarschap	5
3. Ontwikkeling	5
4. Verbinding	12
5. Transforensische jeugdzorg	13
6. Huisvesting	14
Kengetallen 2019	15

1 INLEIDING

In ons meerjarenplan (2019-2021) is het uitgangspunt samengevat in *“Elke jongere vindt dat zijn tijd in Teylingereind zinvol is geweest, hetgeen door medewerkers en zijn steunend netwerk wordt beaamd”*. Dat betekent dat we ons richten op het creëren van randvoorwaarden die er voor zorgen dat we die ambitie kunnen waarmaken.

Het jaar startte met het uitwerken van de aandachtspunten op een aantal thema's uit de inspectieronde in 2018. Die thema's concentreerden zich rond werkdruk en agressie&geweld. Over de ingezette maatregelen kunnen we tevreden zijn; de effecten daarvan zijn echter nog niet altijd zichtbaar. De personele bezetting blijkt een structureel aandachtspunt, helemaal gelet op de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt. Het op orde krijgen en houden van voldoende beschikbare en inzetbare professionals vraagt een continue inspanning.

Zoals gezegd maakte de Minister voor Rechtsbescherming in juni zijn besluit over de verkenning rondom de vrijheidsbeneming van jeugdigen bekend. Daarmee informeerde hij de Tweede Kamer over de inhoudelijke keuzes – vrijheidsbeneming op maat – en over capacitaire keuzes – het sluiten van twee inrichtingen.

Voor Teylingereind pakte het besluit gunstig uit: in augustus ontvingen we de schriftelijke opdracht met ingang van 2020 te verhuizen naar de naastgelegen gebouwen en de organisatie fasegewijs om te vormen tot een landelijke specialistische voorziening. Dat de gebouwen daar eerst voor moeten worden aangepast, is duidelijk. Over de diverse scenario's in dit kader is door de divisiedirectie ForZo-JJI op moment van schrijven nog geen besluit genomen.

Daarom hier eerst iets over het afgelopen jaar en zoals altijd beginnen we met wat getallen:

	2018	2019
instroom	509	515
instroom ASR	131	108
instroom observatieafdeling	42	38
uitstroom	505	510
gemiddelde verblijfsduur	59 dagen	60 Dagen
capaciteitsbezetting	92,5%	97,5%

leeftijd bij instroom in % gemiddeld: 17 jaar en 11 maanden		
	2018	2019
≤14 jaar	5,9	3,5
15 jaar	9,6	10,7
16 jaar	17,8	18,6
17 jaar	23,2	25,0
18 jaar	18,5	16,9
19 jaar	10,3	11,5
20 jaar	9,1	6,4
≥ 21 jaar	5,6	7,4

Van de ingestroomde jongeren (515 in totaal) zijn er 135 afkomstig uit Amsterdam, 47 uit Rotterdam en 41 uit Den Haag. In 2018 was dat overigens respectievelijk 173, 41 en 30.

De resultaten op de speerpunten 2019 worden in onderstaande paragrafen toegelicht.

2 EIGENAARSCHAP

In mei 2019 startte het cultuurtraject *Doe jij ook mee?*. Dit traject richt zich op het ontwikkelen van eigenaarschap en een stijl van leiding geven die dat ondersteunt. Het cultuurtraject dient meerdere doelen, waaronder het aanboren veranderpotentieel, ruimte geven aan professionaliteit en het stimuleren van een veilig leer- en werkklimaat. De belangrijkste subdoelen zijn het verhogen van de medewerkerstevredenheid en het terugdringen van verzuim en verloop.

Tijdens de eerste fase van het traject kwamen in verschillende sessies in totaal ongeveer 80 medewerkers uit alle disciplines en de interne school bijeen in zogenaamde kompas- en waardensessies. Uit die sessies zijn gemeenschappelijke waarden voortgekomen die voor Teylingereind en De Burcht richtinggevend zijn in ons handelen. Met elkaar concludeerden we dat de waarden *Verantwoordelijk, Samen, Toekomstgericht* en *Geloof in Verandering* goed passen bij waar we voor staan.

Ook zijn er dialoogsessies georganiseerd en boog een brede vertegenwoordiging uit de organisatie zich over de vraag welke stijl van leiderschap past bij de waarden en bij het ontwikkelen van eigenaarschap. De dialoogsessies resulteerden in een helder overzicht van steunend en van belemmerd leidinggevend gedrag. Met de uitkomsten uit de diverse sessies zijn vervolgens alle leidinggevendenden aan de slag gegaan in zogenaamde leiderschapslabs met als doel stil te staan bij wat nodig is voor het verder ontwikkelen van coachend leiderschap. Een en ander is vertaald naar een praktisch toepasbaar programmaboek voor leidinggevendenden.

In resultaten:

- gemeenschappelijke waarden: *Verantwoordelijk, Samen, Toekomstgericht* en *Geloof in Verandering*;
- programmaboek *Dialoog in en met het team*.

3 ONTWIKKELING

Ook in 2019 stonden zowel de ontwikkeling van medewerkers als die van jongeren centraal. Zo zijn onder andere ons opleidingsbeleid, de senior ontwikkeltrajecten (SOT) en de functiedifferentiatie gericht op ontwikkeling van medewerkers. Het pedagogisch beleid en het geïntegreerde dagprogramma zijn voorbeelden van ontwikkelingsgericht beleid voor jongeren.

Continuïteit en kwaliteit

Het duale team – teamleider en gedragswetenschapper – vervult een belangrijke spilfunctie in het stimuleren van een positief werk- en leefklimaat. Daarom is aandacht besteed aan hoe de kwaliteit van die samenwerking verder ontwikkeld kan worden. De bevindingen vormen input voor deskundigheidsaanbod ‘verstevingen functioneren duale koppels’, dat geëffectueerd wordt in 2020.

In 2019 experimenteerden we bovendien met de bereikbaarheid van de gedragswetenschappers buiten kantooruren. Tijdens de evaluatie van deze pilot gaven zowel gedragswetenschappers als teamleiders aan dat het zeker een meerwaarde heeft en er aanleiding is de consignatie gedragswetenschappers structureel in te bedden. Voordat het zover is, besteden we aandacht aan het borgen van randvoorwaarden.

Met het oog op inhoudelijke GW-deskundigheid blijven we investeren in opleidingsaanbod, waaronder een gedeelde opleidingsplaats GZ-psycholoog.

De continuïteit binnen de teams van de leefgroepen heeft in 2019 onder druk gestaan. Verloop, verzuim en door medewerkers ervaren werkdruk vormen een vicieuze cirkel die we op verschillende manieren proberen te doorbreken. Na een verdiepend werkdrukonderzoek zijn verschillende maatregelen ingezet, waaronder het samenstellen van een flexpool, aanpassingen in vorm en inhoud van de gesprekscyclus en aanbod loopbaangesprekken in het kader van duurzame inzetbaarheid. Ook is onderzocht wat er nodig is om te komen tot individueel roosteren. Een en ander is vertaald naar een pilot die in april 2020 op twee van de leefgroepen start. De mogelijkheid van een tussendienst is inmiddels gecreëerd, zodat er op drukke momenten van de dag, vooral de uren tussen 11.00 uur en 20.00 uur, op sommige groepen extra groepsleiders aanwezig kunnen zijn.

In de vormgeving van passende maatregelen hebben niet alleen medewerkers, maar ook de ondernemingsraad constructief meegedacht en meegedaan.

Continuïteit in de personele bezetting is ook een randvoorwaarde voor het realiseren van de opleidingskalender zoals gepland. Met een hoog verloop is dat in 2019 een uitdaging gebleken. Streven is alle nieuwe medewerkers zo snel mogelijk na indiensttreding de basistrainingen Verantwoord optreden bij Calamiteiten (VOC), YOUTURN en indien relevant Bedrijfshulpverlening (BHV) en SamenUitSamenThuis (SUST t.b.v. verlofbegeleiding) te bieden. Het team VOC-trainers is in 2019 uitgebreid om vaker de training aan te kunnen bieden en de inhoud van de training is geactualiseerd. De ingezette maatregelen ter borging van de continuïteit en kwaliteit hebben zich nog onvoldoende vertaald in zichtbare resultaten. Op basis van de ervaringen volgen in 2020 aanvullende maatregelen.

Ook in het team gedragswetenschappers is sprake geweest van veel wisselingen met als gevolg dat de meeste voornemens wel zijn uitgewerkt, maar nog niet allemaal zijn geëffectueerd. In 2019 is het bijvoorbeeld onvoldoende gelukt alle eerste perspectiefplannen tijdig als gereed af te melden in de digitale systemen. Ook blijft het een uitdaging de verblijfsinformatie tijdig aan betreffende ketenpartner te sturen. Continuïteit in personele bezetting is hierin de belangrijkste succesfactor.

Tijdens exitinterviews noemden vertrekkende collega's onder andere de onderlinge steun en collegialiteit, de aanspreekcultuur en de waardering in de vorm van presentjes rond feestdagen of speciale gelegenheden als positieve aspecten. Er waren ook adviezen ter verbetering, die we als input voor aanpassingen in beleid en maatregelen meenemen. Die adviezen hebben vooral betrekking op het inwerkprogramma, roostering en behoefte aan meer positieve feedback in de dagelijkse omgang. Aan het meest geuite verbeterpunt – de inschaling van functies en de grens van reiskostenvergoeding – kunnen we om bedrijfsmatige redenen helaas geen structurele verbetermaatregel koppelen.

Opvolging inspectie-eisen

Het gezamenlijke inspectiebezoek (2018) resulteerde voor Teylingereind in een aantal zogenaamde eisen ter opvolging ten aanzien van 'werkdruk' en 'agressie en geweld' (Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid, verder ISZW). Een en ander werkten we uit in acties op de specificaties:

1. Verdiepend werkdrukonderzoek, uitgewerkt in acties ten aanzien van onder andere:
twee medewerkersbijeenkomsten, trainingen, plan van aanpak werkdruk, cultuursessies, maatregelen rondom kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting (o.a. flexpool en mogelijkheid tot tussendiensten), aanbod loopbaangesprekken, beleid duurzame inzetbaarheid
2. Beleid agressie en geweld, uitgewerkt in acties ten aanzien van onder andere:
actualisatie Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E), maandelijkse incidentenevaluaties, uitbreiding aantal trainers Verantwoord Optreden bij Calamiteiten (VOC), herijking Commissie Incidenten Teylingereind (CIT, medewerkers getraind in de evaluatiemethodiek PRISMA, nieuw interventiebeleid, senior ontwikkeltraject herijkt, project nieuwe Roostersystematiek, pedagogisch beleid herijkt, Middelenbeleid herijkt, nazorgteam uitgebreid en (bij)geschoold.

Tijdens de herinspectie in november 2019 oordeelde de ISZW dat we voldaan hebben aan de gestelde eisen tot naleving. De inspecteurs waren van mening dat, ook al hebben de inspanningen niet op alle onderdelen geleid tot zichtbare resultaten, er wel al het mogelijke is gedaan. Veel van de ingezette acties hebben tijd nodig voordat ze resultaat geven.

De medewerkersonderzoeken (januari en augustus 2019) tonen aan dat met name collega's in het primair proces een hoge werkdruk ervaren. Het grote aantal nieuwe medewerkers (43 medewerkers primair proces, 62 nieuwe medewerkers in totaal) dat ingewerkt moet worden en doorgaans nog relatief weinig ervaring heeft met de complexe doelgroep in relatie tot de gesloten setting, vergt veel veerkracht en doorzettingsvermogen van ervaren medewerkers. Van hen vragen we immers zich steeds weer positief en onvermoeibaar op te stellen in het zo goed mogelijk begeleiden van de nieuwe collega's. Ook in situaties waarin sprake is van agressie (incidenten) of het ervaren van onveiligheid wordt veel gevraagd van medewerkers.

De meeste scores op de diverse thema's zijn overigens iets positiever ten opzichte van de scores in de eerste meting van 2019.

In resultaten

- pilot consignatie gedragswetenschappers afgerond;
- input t.b.v. verstevigen samenwerking duale koppels;
- 2 onderzoeken medewerkerstevredenheid afgerond. Score: op de diverse thema's licht positief ten opzichte van de eerste meting in 2019;
- flexpool operationeel;
- teamplannen van aanpak Werkdruk;
- 2 gedragswetenschappers in GZ-opleiding gestart en 1 GZ-opleiding afgerond;
- 14 medewerkers in hbo-opleiding, waaronder 1 traject in 2019 afgerond;
- 4 medewerkers in mbo-opleiding, waaronder 0 in 2019 afgerond;
- 6 medewerkers in een senior ontwikkeltraject, waaronder 2 in 2019 afgerond;
- verloop: 19% (organisatiebreed), 28,6% (primair proces);
- leidinggevenden (opfris)training Verzuimbeleid gerealiseerd;
- verzuim: 7,7% (organisatiebreed), 9,6% (leefgroepen);
- 78,9% YOUTURN-, 82,6% VOC-getraind en 46,8% SUST-getraind;
- uitbreiding team VOC-trainers;
- met 20 van de 47 vertrokken medewerkers is een exitgesprek gevoerd;
- 4 medewerkers op eigen verzoek in gesprek met de vertrouwenspersoon.

Geïntegreerd dagprogramma

Het ontwikkelen van een geïntegreerd dagprogramma komt in de dagelijkse praktijk neer op schakelen tussen wens, behoefte en mogelijkheden. Met een gemiddelde doorstroom van ruim 500 jongeren op jaarbasis is het een uitdaging passend aanbod op maat goed te borgen en tegelijkertijd te blijven voldoen aan het kader dat de Inspectie voor het Onderwijs (IvHO) hanteert in de beoordeling van de kwaliteit van de interne school. Voor lang niet alle jongeren betekent deelname aan het geïntegreerde dagprogramma namelijk dat resultaten zich per definitie vertalen in een certificaat of diploma. Bereiken dat een jongere uit zichzelf uit bed komt en wil deelnemen zonder strijd is voor een aantal van hen al een vooruitgang. Dat laat onverlet dat we als inrichting en school blijven investeren in de onderlinge samenwerking en die met relevante externe partners met als doel het creëren van zinvol aanbod.

Het onderwijs- en educatieaanbod wordt meer en meer toegespitst op de individuele jongere en ook de inzet van het arbeidstrainingscentrum is gedurende 2019 toegenomen.

Een voorbeeld van een doorlopende leerlijn is Blue Vespa. Blue Vespa biedt mensen (LVB, VSV, VSO en (ex-) gedetineerden, statushouders) met een afstand tot de arbeidsmarkt een –nieuwe- kans.

In Blue Vespa Teylingereind worden de jongeren onder begeleiding van interne werkmeesters en externe monteurs begeleid bij het ombouwen van vervuilde benzinemotors naar elektrisch aangedreven Vespa's. Gedurende het project worden werknemersvaardigheden getraind om zodoende de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen. In Blue Vespa Teylingereind kunnen we diverse interne en sectorspecifieke speerpunten bijeenbrengen: passend aanbod voor oudere jongeren, doorlopende leerlijnen, ketensamenwerking, transforensisch werken en het vergroten van de kans op succesvolle re-integratie.

In februari 2019 is Blue Vespa Teylingereind met veel enthousiasme van start gegaan. Tegen onze verwachtingen in bleken de betrokkenen jongeren weinig moeite te hebben met het demonteren van de scooters en het schoonmaken van de onderdelen. Het aanleren van het elektrisch-technische deel bleek echter ingewikkelder dan voorzien. Daarnaast was de levertijd van nieuwe onderdelen aanmerkelijk langer dan voorzien. Al met al gaven deze omstandigheden, in combinatie met reeds geplande keuringsdata bij de Rijksdienst voor het wegverkeer, een dusdanige druk op deadlines dat gedurende de pilot de aandacht verschoof van leren naar leveren.

Het resultaat van de pilot is tweeledig. Enerzijds hebben we geconcludeerd dat de pilot zelf niet optimaal is verlopen; de beoogde doorlopende leerlijn is niet gerealiseerd. De pilot gaat geen vervolg krijgen. Anderzijds is waardevolle ervaring opgedaan over het mogelijk maken van dit soort arbeidstoeleidendende werkzaamheden. Deze heeft erin geresulteerd dat er een overeenkomst met een lokale fietsenmaker is gesloten. Vanaf 2020 leren jongeren onder begeleiding van werkmeesters fietsen afmonteren. De wens is om dit aanbod van beroepspraktijkvorming verder te verbreden. Dergelijke projecten bieden immers mogelijkheden om, in samenwerking met lokale ondernemingen, praktijkgerichte leerlijnen op te zetten.

InMade

Sinds het najaar van 2019 werkt de interne school De Burcht samen met InMade. Mede dankzij die samenwerking kunnen jongeren deelnemen aan arbeidstoeleidendende trajecten en aan beroepspraktijkvorming. De werkzaamheden zijn ontwikkelingsgericht zodat de uitvoering van een taak samengaat met leren. Om ervoor te zorgen dat leren, beroepspraktijkvorming en arbeidstoeleiding samen een plek krijgen in het curriculum is er een arbeidstrainingscentrum (ATC) ingericht binnen de muren van de school. Er worden door jongeren met regelmaat werkzaamheden verricht op basis van de contacten met InMade. De werkzaamheden worden begeleid door de werkmeesters van De Burcht. Deze vorm van samenwerking met InMade wordt gecontinueerd.

Doorlopende leerlijnen

De plaatsing van leerlingen in een onderwijstraject gebeurt op basis van schoolherkomst en van de mogelijkheden en wensen van de leerling. Bedoeling is zoveel mogelijk aan te sluiten op het onderwijstraject van de school van herkomst. Daarnaast biedt De Burcht de mogelijkheid dat lang verblijvende leerlingen een volwaardige opleiding kunnen volgen. We werken daarin samen met enkele regionale opleidingscentra (ROC's), zodat het mogelijk wordt om onder hun licentie gezamenlijk te examineren. Leerlingen kunnen zich bovendien bekwamen in vakspecifieke certificaten (bv VCA). Tevens biedt De Burcht de mogelijkheid tot het laten doen van Staatsexamens.

Aanbod BeroepsPraktijkVorming en werknemersvaardigheden

In het aanbod van het onderwijs is er structureel ruimte voor het opdoen van stagegerichte ervaringen. De te ontwikkelen competenties sluiten aan bij de opleiding die de leerling volgt. De Burcht maakt gebruik van de werkprocessen vanuit bijvoorbeeld het middelbaar beroepsonderwijs of vanuit het voortgezet speciaal onderwijs en het Praktijkonderwijs. Bovendien is een arbeidsklas ingericht waar leerlingen dagelijks actief bezig zijn met arbeidstoeleiding. Tijdens lesdagen is er aandacht voor werknemersvaardigheden gericht op zelfstandigheid als medewerker in een bedrijf van de leerling. De Burcht is overigens erkend als leerbedrijf.

In resultaten:

- behaalde certificaten en diploma's periode januari-december 2019: 33 totaal (o.a. basiskennis Office, deskundig asbestverwijderaar (incl. Fittest), basisveiligheid VCA, assistent Fitnessstraining, mbo-AKA, havo, mediawijsheid vmbo, grondbeginselen vmbo);
- afgeronde pilot Blue Vespa;
- samenwerking met een lokale fietsenmaker gerealiseerd;
- samenwerking met InMade gerealiseerd.

Pedagogisch beleid

Samen met medewerkers en jongeren is aan de hand van de nieuwe waarden het pedagogisch beleid herijkt en uitgewerkt in een interactief werkdocument, waarin ook thema's als eigenaarschap en autonomie concrete aanknopingspunten bieden. De nieuwe pedagogische aanpak anticipeert op de uitgangspunten van de landelijke specialistische voorziening (met ingang van 2020 verder als Forensisch Centrum Jeugd). In 2019 hebben vertegenwoordigers uit verschillende functiegroepen het thema differentiatie in beveiligingsniveaus verkend: wat zijn randvoorwaarden, waar zit de ruimte in een gesloten omgeving zoals Teylingereind en welke aanpassingen zijn daar voor nodig? De uitkomsten van de verkenning vertalen we in 2020 naar experimenten.

Leefklimaat

De scores uit de leefklimaatanalyse (respons 64%) zijn input voor overleg binnen de teams groepsleiding. Ten opzichte van de vorige meting ervaren jongeren het leefklimaat iets minder positief, met name met betrekking tot 'ondersteuning van medewerkers' en 'groeimogelijkheden'. Zo vinden veel jongeren bijvoorbeeld dat groepsleiding het vaak te druk heeft. Veiligheid wordt daarentegen positiever ervaren in vergelijking met de vorige meting.

De overall rapportage is besproken in een samengestelde groep medewerkers. Interessante conclusie was onder andere dat een lagere score op groei niet per se hoeft te betekenen dat er geen groei is. Zo ontdekte men dat jongeren de groei in zichzelf niet altijd even goed zien, terwijl uit allerlei resultaten blijkt dat ze wel zijn gegroeid. Uit een proef in een van de andere JJI's bleek dat wanneer medewerkers de groei vaker en concreet benoemen, jongeren het wel herkennen. De belangrijkste aanbevelingen die uit de analyse zijn (en worden) opgepakt:

- benoem de groei van jongeren meer en concreter wanneer je met hen in gesprek bent;
- leg regels niet alleen op, maar leg ze vooral uit. De meeste jongeren storen zich namelijk niet aan regels, maar wel aan regels die ze niet begrijpen;
- concretiseer de belangrijkste waarden voor een goed leefklimaat. Die waarden kunnen per leefgroep verschillen;
- bouw in de dagelijkse routine vragen naar de beleving van jongeren in.

Uit de klachtenanalyse 2019 blijkt dat de categorieën bejegening, disciplinaire straf, ordemaatregelen en persoonlijke verzorging voor jongeren de meeste aanleiding gaven tot het indienen van een klacht. In totaal werden er 178 klachten ingediend, waarvan er uiteindelijk 2 na behandeling op zitting door de beklagcommissie gegrond zijn verklaard. In totaal zijn 58 klachten ingetrokken na bemiddeling door de maandcommissaris en 35 klachten na een gesprek met de teamleider, eventueel gevolgd door een excuus of compensatie. In die gevallen ging het om klachten over de verzorging in het algemeen, over lichten en over een ordemaatregel. Aanleiding voor compensatie is bijvoorbeeld wanneer een jongere niet tijdig een klachtformulier uitgereikt heeft gekregen of dat een incident niet goed is geregistreerd. Uitgangspunt is dat er bij voorkeur een compensatie met een pedagogisch karakter wordt geboden.

Interventiebeleid en Middelengebruik (incl. beleid Contrabande)

Het pedagogisch beleid is gericht op het stimuleren van ontwikkeling van de jongeren en op het voorkomen van incidenten en escalatie. In 2019 is in het verlengde van het herijkte pedagogisch beleid het sanctiebeleid omgebouwd naar interventiebeleid op maat. Dit beleid is er in basis op gericht dat we voorspelbaar zijn en jongeren direct aanspreken op ongewenst gedrag, door duidelijk te maken welk gedrag verwacht wordt. Vanzelfsprekend handelen we daar zelf ook naar. Met andere woorden, we schelden en schreeuwen niet, we gaan steeds weer het gesprek aan en we respecteren elkaars standpunten. Voorspelbaarheid hoeft niet te betekenen dat we een standaard pakket aan reacties op ongewenst gedrag hebben. De maatregel of straf sluit aan bij zowel de situatie als bij de jongere. De interventie heeft tot doel herhaling te voorkomen door inzicht te geven en het leren van de situatie te stimuleren. Voorbeelden van interventies op maat zijn: pedagogische maatregelen (schrijfopdracht, tekening als excuus, cake bakken, poster of moodboard maken, taken doen) en beloningen, maar ook een aangepast dagprogramma of plaatsing buiten de groep (op kamer of in de opvangkamer, afhankelijk van de aard en omstandigheden van de situatie).

Op basis van evaluaties en op basis van de landelijk ontwikkelde visie is bovendien nieuw geïntegreerd beleid *Middelengebruik en Contrabande* geformuleerd. In het aanbod, dat in 2020 verder ontwikkeld wordt, maken we onderscheid tussen niet-gebruikers, incidenteel gebruikers en stelselmatig gebruikers met verslavingsproblematiek. De focus is verlegd van controle en sanctioneren naar bespreekbaar maken en motivatie voor gedragsverandering. Screeningsinstrumenten (SMA en CRAFT) en een beslisboom geven in een vroeg stadium zicht op de vraag of er sprake is van (de mate van) middelengebruik. De beslisboom maakt deel uit van de geïntegreerde intake.

Vanzelfsprekend is het niet toegestaan verdovende middelen in te voeren en/of te gebruiken. Daarom zetten we diverse controles in. Maar urinecontroles (UC), bijvoorbeeld, worden op maat uitgevoerd en de daaraan verbonden sancties zijn opbouwend. Met andere woorden, op een eerste positieve UC volgt een andere interventie (sanctie) dan op een tweede en derde positieve UC. Deze benadering moet nog worden vertaald naar aanbod deskundigheidsbevordering voor met name mentoren. Zij vervullen namelijk een belangrijke rol in het motiveren van jongeren. Het via Brijder inzetten van Moti-4 en de Wiet-check is nog niet gerealiseerd.

Sinds november 2019 is een wet van kracht die het invoeren van contrabande strafbaar stelt. De verwachting is dat dit van invloed is op het controleren op mogelijke invoer en het opsporen ervan binnen de muren. We gaan na of dit aanleiding geeft onze visie en beleid hier op aan te passen.

In resultaten:

- hernieuwd pedagogisch beleid;
- verkenning differentiatie in beveiligingsniveaus afgerond;
- leefklimaatanalyse besproken op organisatie- en op teamniveau;
- klachten 2019: totaal 178 (2016: ca. 400; 2017: ca. 300; 2018: ca. 147). Van de 178 zijn 2 gegrond en 25 ongegrond verklaard, 132 klachten ingetrokken en 16 niet-ontvankelijk verklaard. Er was in 3 gevallen sprake van een medische klacht/onderwijsklacht;
- sanctiebeleid omgevormd naar interventiebeleid;
- hernieuwd beleid Middelengebruik en Contrabande geïntegreerd uitgewerkt.

Behandelinterventies

In 2019 zijn naast ondersteunende gesprekken tussen jongeren en gedragswetenschappers, diverse behandelinterventies ingezet. De belangrijkste waren Schematherapie en Leren van Delict. Bovendien is in een aantal gevallen cognitieve gedragstherapie, psychomotore therapie, EMDR en muziektherapie aangeboden. In het behandelaanbod wordt ook samengewerkt met ketenpartners. Waar aan de orde en mogelijk wordt de behandeling met dezelfde therapeut voortgezet (doorlopend behandeltraject). Het aanbod multidimensionale familietherapie (MDFT) staat toegelicht onder Verbinding (§4) en Transforensische jeugdzorg (§5).

Conform afspraak werden gedragsinterventies geregistreerd in het DJI-systeem via de Intelligente Formulieren Module (IMF). In dit systeem konden zowel de indicatie, de start van de interventie of behandeling, data van sessies en afronding of uitval geregistreerd worden. Het aantal registraties is achtergebleven bij het daadwerkelijk aantal aangeboden en afgeronde interventies. Deels heeft dit te maken met het verloop onder gedragswetenschappers en het tijdrovende karakter van het systeem IMF. Inmiddels is Opvolging Gedragsinterventies overigens als nieuwe registratievorm operationeel.

Dankzij een pilot van Dutch Cell Dogs heeft een groep jongeren kunnen deelnemen aan trainingssessies met asielhonden. De bedenkers, die jongeren en honden koppelden op basis van karakters en problematiek, boden gedurende een aantal maanden wekelijkse sessies op het sportveld binnen de muren van Teylingereind. Uiteindelijk doel is de honden zodanig te trainen en heropvoeden dat ze buiten het asiel herplaatst kunnen worden. De jongeren werkten, onder begeleiding van de trainers, samen met hun matchhond aan gehoorzaamheid en vertrouwen, onder andere door hen te laten ervaren welk effect hun gedrag heeft op het gedrag en de reacties van de hond. Het resultaat was indrukwekkend en ontroerend. Hoewel we deze bijzondere interventie graag vaker zouden inzetten, zijn de kosten in relatie tot het beperkt aantal jongeren dat per keer kan deelnemen nog een struikelblok.

In resultaat:

- schematherapie toegevoegd aan het aanbod;
- 29 in IMF geregistreerde geïndiceerde behandelinterventies, waarvan 12 in 2019 afgerond;
- Pilot Dutch Cell Dogs succesvol afgerond.

Observatieafdeling

Zowel ten aanzien van de kwaliteit van de rapportages van de observatieafdeling als ten aanzien van de positionering als expertisecentrum voor forensische diagnostiek zijn in 2019 belangrijke doelstellingen behaald.

In 2019 zijn door de multidisciplinaire teams van de observatieafdeling 36 rapporten opgemaakt, waarvan 32 rapporten pro Justitia en 4 rapporten ten aanzien van jeugdigen met een PIJ-maatregel. De onderzoeksteams van de observatieafdeling werden regelmatig voor uitdagingen in complexe casuïstiek gesteld. Een deel van de doelgroep betrof moeilijk onderzoekbare jeugdigen en adolescenten. Desondanks konden van de rechtbank in het overgrote deel worden beantwoord. Er waren bijzonderheden, zoals zaken met politieke- en mediabelangstelling, naast opvallende onderzoeksvragen, bijvoorbeeld rond de rol van medicatiegebruik bij het plegen van strafbare feiten. PIJ-onderzoeken richtten zich veelal op nieuwe invalshoeken in gestagneerde behandeltrajecten. Ten behoeve van de continue kwaliteitsbewaking is er een kader met zogenaamde 'forensische denkstappen' opgesteld en werd een nieuw rapportageformat in gebruik genomen. Er is een begin gemaakt met de verbinding tussen praktijk en wetenschap door een samenwerking met de Universiteit Leiden aan te gaan.

De specifieke expertise binnen de observatieafdeling stond in de belangstelling en kennis kon dan ook regelmatig worden gedeeld. In april 2019 werd een wetenschappelijk artikel gepubliceerd van de hand van auteurs van Teylingereind over de omgang met moeilijk onderzoekbare jeugdigen op de observatieafdeling. Daarnaast werden er onder meer gastcolleges gegeven op diverse universiteiten en was er een presentatie op de landelijke PIJ-dag. Ook toonde het buitenland belangstelling voor het werk van de observatieafdeling: er werd voorlichting gegeven aan delegaties uit het Verenigd Koninkrijk en België.

In resultaten:

- 36 rapporten (32 Pro Justitia en 4 t.b.v. PIJ-verlengingsadvies);
- kader Forensische denkstappen gereed;
- nieuw rapportageformat in gebruik;
- samenwerking met Universiteit Leiden t.b.v. verbinding wetenschap en praktijk;
- publicatie wetenschappelijk artikel;
- gastcolleges op diverse universiteiten.

4 VERBINDING

Continuïteit van zorg en begeleiding middels doorlopende trajecten is zoals bekend een belangrijke succesfactor. We proberen te faciliteren dat de therapie of behandeling die buiten al is ingezet tijdens het verblijf in Teylingereind wordt voortgezet (zie ook § 5: Transforensische jeugdzorg).

Door de diverse interne intakes samen te brengen, kunnen we ons in een vroeg stadium een breder beeld vormen van wat er (al) is en verder nodig is. Over die geïntegreerde intake kunnen we tevreden zijn. Jongeren worden daardoor niet langer door onnodig veel disciplines bevraagd over dezelfde onderwerpen zoals hun achtergrond, hun situatie en hun perspectiefwensen. Het intakegesprek wordt doorgaans binnen 24 uur na binnenkomst met de jongere gevoerd, zodat tijdig input geleverd kan worden aan de Raad voor de Kinderbescherming ten behoeve van de eerste raadmierzitting. Zoals gezegd heeft het tijdig aanleveren van de informatie onder druk gestaan. Van de proef rondom gezinskennismakingsgesprekken in de eerste week na instroom hebben we in 2019 afgezien, omdat we onvoldoende mogelijkheden hadden het aantal uur MDFT uit te breiden. Onze structurele bijdrage aan de voorbereiding op nazorg, met name de samenwerking met onze ketenpartners in Amsterdam stemt tot tevredenheid.

Ook hier geldt dat de beschikbaarheid van voldoende medewerkers voor een groot deel het succes van beleid en acties bepaalt.

Interventie oudere doelgroep

Mede dankzij een subsidiebijdrage van het samenwerkingsverband Kwaliteit Forensische Zorg Jeugd (KFZ/J), is gestart met het project *Doorontwikkeling MDFT voor de oudere doelgroep*. Het project wordt gecoördineerd vanuit en begeleid door een deskundige vanuit de Stichting Jeugdinterventies. MDFT voor jongeren tot en met 18 is evidence based. Recent Amerikaans onderzoek wijst echter uit dat MDFT eveneens effectief is voor de groep 18-24 jaar, waaronder ook de jongeren vallen die via het adolescentenstrafrecht (ASR) worden geplaatst. In februari zijn we gestart met het bestuderen van het Amerikaanse protocol en vertaalden we de relevante onderdelen naar het Nederlands. Deze informatie is ingezet tijdens de nascholing van MDFT-therapeuten uit Teylingereind en de Hartelborgt. Sinds het vierde kwartaal worden de aanpassingen in de praktijk getest met 15 jongvolwassenen. De wijzigingen zijn niet groot, maar wel essentieel. Zo heeft namelijk een aantal van de betrokken jongeren zelf al een partner en soms zelfs al een eigen gezin. Via het netwerk – ouders, partners of andere gezinsleden – worden de risico- en beschermende factoren in kaart gebracht. De MDFT-therapeut gaat met die gegevens vervolgens aan de slag. Ook ligt in de MDFT-behandeling van jongvolwassenen de nadruk meer op beroepskeuze en –planning.

In het verlengde van bovenstaande is het team van de ASR-groep in Teylingereind getraind in gezinsgericht werken met specifieke aandacht voor deze oudere doelgroep en wat dit betekent voor de bejegening. Begin 2020 staat de training voor een tweede team gepland.

De beoogde einddatum van het project is februari 2020. Echter, doordat ASR-jongeren wegens druk op de capaciteit tijdelijk in de penitentiaire inrichting Ter Peel werden geplaatst, stagneerde de instroom van ASR-jongeren in Teylingereind. Hierdoor is het project vertraagd. Eind 2019 namen slechts 7 jongeren deel aan het project. Gezocht wordt naar mogelijkheden om het aantal deelnemende jongvolwassenen alsnog uit te breiden naar de beoogde 15.

In resultaten:

- proef MDFT-oudere doelgroep gestart (eindrapportage in 2020);
- training gezinsgericht werken oudere doelgroep voor medewerkers ASR-groep afgerond.

Gegevensbescherming

In alles wat we doen, of het nu binnen de muren is of daarbuiten, hechten we aan een zo optimaal mogelijke zorgvuldigheid ten aanzien van informatie en privacy. Om na te gaan of we voldoende op orde zijn in het licht van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (privacywetgeving) is in 2019 een quick scan uitgevoerd. De daaruit voortgevloeide verbetervoorstellen zijn grotendeels opgepakt en krijgen in de loop van 2020 een vervolg. In 2019 is in ieder geval het informatiebeveiligingsbeleid (inclusief privacy) herzien, de privacy-organisatie ingericht en is een functionaris Gegevensbescherming benoemd. Conform de resultaatafspraken in het prestatiecontract 2019 is steeds tussentijds verslag gedaan.

In resultaten:

- geïntegreerde intake ingevoerd;
- resultaten uit de Data Protection Impact Assessment vertaald naar verbetermaatregelen (o.a. aanscherpen bewaartermijnen, anonimiseren rapportages, opstellen Privacystatement en protocol Rechten Betrokkenen)

5 TRANSFORENSISCHE JEUGDZORG

Onder transforensische jeugdzorg verstaan we in Teylingereind alle inspanningen, acties, afspraken en interventies die het mogelijk maken dat (zorg) trajecten (kunnen) doorlopen bij instroom, tijdens verblijf en bij uitstroom. In basis hebben wij daarin vooral een faciliterende rol, maar waar nodig voeren we ook zelf uit. In 2019 formuleerden we onze *Visie op transforensische ketensamenwerking*, waarin we met de paragrafen *Samen werken aan een beter leven*, *Stilstaan is zonde*, *Verantwoordelijkheid delen* en *Vooruit kijken* samenvatten waar we in die transforensische samenwerking voor staan en voor gaan. Samen met ketenpartners willen we daarmee bijdragen aan een beter perspectief voor de jongere en het verkleinen van de kans dat hij terugvalt in crimineel gedrag.

Voor doorlopende zorg bestaan er concrete afspraken met Het Palmhuis (MDFT) en met De Waag (Topzorg). Als organisatie werken we al jaren succesvol met systeemtherapie en het MDFT-team bestaat inmiddels uit 5 therapeuten en een supervisor. Het team wordt zeer regelmatig door gemeenten gevraagd om de binnen gestarte gezinsbegeleiding voort te zetten na uitstroom. In 2019 bevonden zich 71 jongeren en hun systeem in een MDFT-traject, deels vanuit Het Palmhuis, waaronder 30 die al in 2018 of eerder waren gestart. Bij minder dan de helft van de zaken startte het traject in Teylingereind en betrof het een kortdurende interventie of werd het vervolg overgedragen aan een behandelaar buiten.

De rest betrof langdurige zorgzaken. In 27 gevallen werd de behandeling door dezelfde MDFT-therapeut voortgezet. Deze casussen zijn verdeeld over de gemeentes Den Haag (6), Amsterdam (6), Leiden (4) en overige gemeentes (11).

MDFT ervaart veel knelpunten ten aanzien van aanvraag en afwikkeling van de financiën rondom externe casuïstiek. Dit is vooral te wijten aan het wegvallen van landelijke afspraken met betrekking tot contracten, die nu op lokaal of regionaal niveau per gemeente geregeld moet worden. Door het groeiende aantal aanvragen voor MDFT en de onzekerheid over het wel of niet gefinancierd krijgen van het traject bij het starten van een externe behandeling, ontstaat een wachtlijst, die er eerder niet was. Dit geeft frustraties bij zowel therapeut als cliënt en kostbare interne tijd gaat verloren aan administratie in plaats van behandeling.

Kwaliteitsimpuls deskundigheid personeel: project Bruggenbouwer

Tijdens de eerste fase van project Bruggenbouwer (2019) is er gewerkt aan het bepalen van een koers. Doel was twee concrete trainingsmodules op te leveren en medewerkers daarin eind 2019 getraind te hebben. Dat doel is niet volledig bereikt. Allereerst hebben we al doende ervaren dat Bruggenbouwer een cultuurverandering inluide. Het besef dat het nodig is anders te gaan werken dan we gewend zijn, groeide gestaag. Hoewel misschien vooraf niet volledig voorzien, is het logisch dat veranderend inzicht tijd nodig heeft om goed te sonderen in de organisatie. Ook vraagt het tijd om bij medewerkers eventuele zorg voor de eigen functie weg te nemen. Veranderen is niet voor iedereen gemakkelijk en roept dan ook bij sommigen weerstand op. Dat weerhield ons er niet van te blijven investeren in samen werken en ontwikkelen.

Als organisatie hebben we ook de contacten met en in de keten geïntensiveerd. Met name waar het de kort verblijvende jongeren betreft realiseren we ons dat we vooral faciliterend moeten zijn als onderdeel van een traject. De eerste stappen zijn hierin gezet door onder andere te gaan werken met een integrale intake en het trainen van medewerkers hierin, het nog actiever contact leggen met de ketenpartners en onze faciliterende rol onder de aandacht te brengen.

In 2019 is het gelukt zicht te krijgen op welke kennis en vaardigheden nodig zijn en nog ontbreken om klaar te zijn voor de toekomst. Concreet gaat het dan bijvoorbeeld om het zich (verder) bekwamen in het observeren (systematiek en objectiviteit) en het efficiënt en genuanceerd communiceren met ketenpartners: hoe maak je concrete en werkbare afspraken en hoe kun je er mede voor zorgen dat deze intern en extern worden nagekomen. Overkoepelend gaat het om het ontwikkelen van vaardigheden als *verbinden* en *buiten de grenzen van de eigen functie en situatie kunnen denken*.

In resultaten:

- opleidingsplaats MDFT-therapeut operationeel;
- 71 jongeren (en hun systeem) in een MDFT-traject, waaronder 30 gestart in 2018 of eerder;
- 27 trajecten die door dezelfde therapeut zijn voortgezet;
- basis gelegd voor concrete doorontwikkeling deskundigheidsbevordering transforensische jeugdzorg;
- gerealiseerde trainingen Bruggenbouwer: Integrale intake (32 medewerkers) en Observeren&Rapporteren nieuwe stijl (87 medewerkers).

6 HUISVESTING

Medio 2019 werd het besluit van de Minister naar aanleiding van de Verkenning Vrijheidsbeneming Jeugd en in het verlengde daarvan het besluit ten aanzien van te sluiten capaciteit kenbaar gemaakt. Voor Teylingereind werd duidelijk dat we ons als organisatie fasegewijs moeten gaan omvormen tot een van de landelijke specialistische voorzieningen (Forensisch Centrum Jeugd) en, als eerste fase, de naastgelegen gebouwen daartoe geschikt te maken. Om die reden hebben we afgezien van een haalbaarheidsonderzoek naar de inzet van de paviljoens in afwachting van toekomstige ontwikkelingen en besluitvorming. Hetzelfde geldt voor aanpassingsvoorstellen aan het gebouw ten behoeve van gedifferentieerde beveiligingsniveaus.

KENGETALLEN 2019

Kengetallen 2019	
totale subsidie inkomsten	23.393.699
exploitatieresultaat	- 253.963
eigen vermogen 31.12.19	1.338.643
current ratio (liquiditeit)	0,9
gemiddelde bezetting	97,5%
instroom aantal jongeren	515
uitstroom aantal jongeren	510
gemiddelde verblijfsduur in dagen	60,4
onttrekking	3
ontvluchting	0
fte ultimo 2019	204,7
arbeidsverzuim	7,7%