

JAARVERSLAG 2020

Forensisch centrum  Teylingereind



www.teylingereind.nl



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, leveren 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 (goede zorg) en 1.2 (private overeenkomst): 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 privaat, maar voldoet verder niet aan deelprincipe 1.2 uit de code.

0 VOORWOORD

Met de transitie naar een landelijke specialistische voorziening – inmiddels omgedoopt tot Forensisch Centrum Jeugd – in het vooruitzicht startten we 2020 vol enthousiasme aan het leggen van een stevig inhoudelijk fundament en het uitwerken van diverse gebouwelijke scenario's. Thema's als eigenaarschap, verbinding, geïntegreerd programmatisch aanbod, verslavingszorg en het borgen van doorlopende trajecten waren de onderwerpen waar we ons gedurende het jaar op zouden richten. En niet te vergeten het verhuisplan. Totdat COVID-19 een streep trok door een deel van onze voornemens.

Over de impact daarvan is veel te zeggen en daarover is in dit jaarverslag op onderdelen ook het nodige te lezen. Maar hier wil ik eerst mijn grote waardering uitspreken voor de medewerkers. Zij stonden ook in dit wonderlijke jaar gewoon weer onverminderd klaar voor de jongeren en de continuïteit van de organisatie. Corona, quarantaine, ongemak door bouwactiviteiten, ijzel en sneeuw, ze kwamen om te doen waar zij goed in zijn. Net als de collega's die vanuit huis werkten en die daarnaast privé ook in de rol van leerkracht, gezinscoach, interieur- en mantelzorger moesten stappen. Ik kan niet vaak genoeg zeggen dat ik de veerkracht van alle medewerkers bewonder.

De flexibiliteit van Teylingereind is in het bijzonder op de proef gesteld door de feiten en omstandigheden waarvan dit document verslag doet. De weg naar herstel na een kwetsbare periode is ingezet. Al met al is dit geen gemakkelijke tijd, maar ik heb vertrouwen. Niet voor niets zijn 'geloof in verandering' en 'toekomstgericht' twee belangrijke waarden voor Teylingereind.

Soraya Beumer

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. Resultaten op speerpunten 2020	5
2.1 Transitie naar landelijke specialistische voorziening	5
2.2 Eigenaarschap	5
2.3 Ontwikkeling	6
2.4 Verbinding	10
2.5 Overige onderdelen VOM en resultaatafspraken	10
1 Geïntegreerd en programmatisch aanbod	10
2 Pedagogisch beleid in relatie tot VOM	11
3 Verslavingszorg	11
4 Gedragsinterventies	12
6 VOM-middelen	12
2.6 Alleenstaande minderjarige vreemdelingen	12
2.7 Huis op Orde	13
2.8 Archiefbeleid	14
2.9 Huisvesting	14
2.10 Kengetallen 2020	14

1 INLEIDING

Toekomstgericht

[cultuurwaarde Teylingereind]

Het motto van onze meerjarenstrategie 2019-2021, *elke jongere vindt dat zijn verblijf in Teylingereind zinvol is geweest voor zijn ontwikkeling, hetgeen door medewerkers en zijn netwerk wordt beaamd*, is in het afgelopen jaar behoorlijk onder druk komen te staan. Verzuim onder medewerkers, de anderhalve metermaatregel, nauwelijks tot geen bezoek en zelfs een aantal periodes van quarantaine maakten dat voor zowel medewerkers als jongeren het zoeken was naar wat er binnen de omstandigheden nog wel mogelijk was. Jongeren hebben zich terecht zorgen gemaakt over de continuïteit van hun traject nu stages en verlof deels of geheel stil kwamen te liggen. Ook voor hen was het een jaar van aanpassen, flexibel zijn en vertrouwen zien te houden in de toekomst. Het zal duidelijk zijn dat de resultaten op onze voornemens niet zijn wat we voor ogen hadden. Het jaar 2020 is namelijk in veel opzichten een jaar van overleven geweest. En ook dat was hard werken.

Maar gelukkig waren er ook successen. Zo blijkt de nieuwe manier van roosteren een stap op weg naar een duurzame verbetering van het planningsproces. Medewerkers ervaren meer autonomie in de verdeling van werk- en vrije dagen en nemen gezamenlijk meer de verantwoordelijkheid voor het rondkrijgen van het rooster. Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten, zoals bijvoorbeeld het monitoren van de totale bezetting, maar een verbeterde basis lijkt te zijn gelegd.

Ondanks alle gevolgen van COVID-19, is het ons gelukt in het naastgelegen gebouw vier groepen tot gebruiksklare leefgroepen aan te passen, heel veel nieuwe medewerkers te werven en vier teams ook inhoudelijk voor te bereiden. Wat onmogelijk leek, lukte: in december werden de groepen in gebruik genomen. Dat al snel bleek dat de druk op de capaciteitsuitbreiding in combinatie met corona-gerelateerd verzuim en veel nieuwe en onervaren medewerkers ten koste ging van de basisveiligheid, was voor de hele organisatie een bittere pil. Eind december is noodgedwongen besloten een stap terug te doen in het beschikbaar stellen van capaciteit. Het bieden van een veilig leef- en leerklimaat en een goed werkklimaat zijn immers een absolute vereiste. En dat nemen we uiterst serieus.

De verdere verbouwing van het naastgelegen pand is een continu proces: net als iedereen kampt aannemers en uitvoerders met beperkingen en uitgestelde leveringen, maar toch is het gelukt met slechts een kleine vertraging door te gaan met de benodigde aanpassingen van het gebouw.

In het hierna volgende staan al dan niet behaalde resultaten op de speerpunten uit het jaarplan 2020 toegelicht. Maar eerst, zoals gebruikelijk een aantal kengetallen rondom in- en uitgestroomde jongeren:

	2019	2020
instroom	515	463
instroom ASR	108	104
instroom observatie	38	37
uitstroom	510	466
gemiddelde verblijfsduur in dagen	60	70
bezetting capaciteit	97,5%	91,2%
gemiddelde leeftijd bij instroom	17 jaar en 10 maanden	
≤ 14 jaar	3,5%	4,1%
15 jaar	10,7%	8,9%
16 jaar	18,6%	25,3%
17 jaar	25,0%	21,0%
18 jaar	16,9%	16,8%
19 jaar	11,5%	9,9%
20 jaar	6,4%	6,7%
≥ 21 jaar	7,4%	7,3%

2 RESULTATEN SPEERPUNTEN 2020

2.1 Transitie naar landelijke specialistische voorziening

Als onderdeel van het veranderprogramma Vrijheidsbeneming op Maat (VOM) ontving Teylingereind de opdracht om gefaseerd de ontwikkeling van de huidige justitiële jeugdinstelling (verder JJI) naar een FCJ 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 uit 2019 viel uiteen in:

- geschikt maken nieuwbouw (op basis van de keuze uit twee scenario's);
- verhuizing naar nieuwbouw (per 18 december 2020);
- inhoudelijke, gefaseerde vormgeving FCJ in samenwerking met de landelijke stuurgroep;
- desgewenst voorstellen voor alternatieve aanwending van de oudbouw.

Resultaat

Om gebouwtechnische redenen bleek het nodig meerdere scenario's uit te werken om de wensen en de haalbaarheid helder in beeld te krijgen en te kunnen voorzien van een kostenraming. Uiteindelijk zijn er in totaal vier scenario's uitgewerkt, waarvan scenario 3 en 4 in januari 2020 zijn gepresenteerd. Definitieve besluitvorming over de uiteindelijke keuze is op moment van schrijven nog niet afgerond. Zie verder § 2.5.5.

In bredere zin participeren we in de landelijke programmaboard VOM, projectgroep VOORT en in landelijke werkgroep FCJ. Met name VOORT blijkt een arbeidsintensief traject. Goed aangehaakt zijn op de inhoudelijke ontwikkelingen is echter nodig om Teylingereind zo optimaal mogelijk voor te bereiden op de toekomst als FCJ.

2.2 Eigenaarschap: resultaten vervolg op cultuurtraject ‘Doe jij ook mee?’

Verantwoordelijk

[cultuurwaarde Teylingereind]

Het cultuurtraject “Doe jij ook mee?” kreeg in 2020 geen vervolg in de vorm van workshops of trainingen. Het traject, dat gericht is op het vergroten van het eigenaarschap van alle medewerkers van Teylingereind en De Burcht en het versterken van daarbij passend leiderschap, vereist nabijheid en momenten van met elkaar uitproberen. De impact van COVID-19, besmettingen en maatregelen boden onvoldoende ruimte uitvoering te geven aan een concreet vervolg van het traject.

Ook trainingen rondom het thema Leiderschap en duale samenwerking zijn tot nader order uitgesteld. Dat neemt niet weg dat we nabijheid hebben georganiseerd waar mogelijk. Zo hebben de methodiekcoaches een belangrijke bijdrage geleverd in coaching op het pedagogisch handelen van medewerkers en het mentaal ondersteunen tijdens werken in lastige omstandigheden zoals quarantaine.

Het laat zich niet raden dat de toegenomen werkdruk en verzuim helaas niet tot een positief resultaat hebben geleid: zowel verloop als verzuim zijn gestegen ten opzichte van 2018 en 2019.

We hebben moeten constateren dat de nieuwe samenstelling van de teams, noodzakelijk om de kennis en ervaring van medewerkers te verspreiden over alle (nieuwe) teams, heeft geleid tot veel onzekerheid onder vooral nieuwe medewerkers. Ondanks alle aandacht voor een goede introductie en begeleiding heeft een deel van hen besloten zich niet duurzaam te verbinden aan Teylingereind.

	2018	2019	2020
verzuim totaal	7,7%	7,7%	8,6%
verzuim primair proces (teams leefgroepen, trainers en methodiekcoaches)	9,4%	9,6%	12,7%
verloop totaal	18,5%	19,0%	26,9%
verloop primair proces (teams leefgroepen, trainers en methodiekcoaches)	26,9%	28,6%	43,4%

2.3 Ontwikkeling

Geloof in verandering [cultuurwaarde Teylingereind]

Resultaten programma en aanbod kortverblijvenden

Ons voornemen nadrukkelijk aandacht te besteden aan de snelle doorstroom van jongeren in relatie tot het geïntegreerde dagprogramma bleek eveneens een uitdaging. Zo is, om risico op verspreiding van het coronavirus onder jongeren te verkleinen, op enig moment besloten onderwijs op groepsniveau in plaats van op klasniveau aan te bieden. Toen in de loop van het jaar sprake was van besmetting onder medewerkers en jongeren is het onderwijs tijdelijk zelfs op de leefgroep in plaats van in het schoolgebouw aangeboden. Dit mede om zoveel mogelijk loopbewegingen binnen het gebouw tot een minimum te beperken. Helaas hebben we daarmee niet kunnen voorkomen dat sommige leefgroepen tijdelijk in quarantaine moesten. In die situaties werden activiteiten zo veel mogelijk alleen door eigen groepsleiding aangeboden.

Waar het lukte, is onderwijs digitaal aangeboden. In die gevallen ging het om examenleerlingen en leerlingen met onderwijsleertrajecten gericht op certificering. Het praktijkonderwijs voor leerlingen in arbeidstoeleidend trajecten was digitaal aanbod niet aan de orde.

Een voordeel van alle beperkingen was dat groepsleiding minder tijd kwijt was aan onder andere verlofbegeleiding, loopbewegingen en administratieve zaken, waardoor zij zich meer met de jongeren bezig konden houden. Dat pakte regelmatig aantoonbaar positief uit, zo blijkt onder andere uit overdrachtsrapportages. Uit de scores op de prestatie-indicatoren wordt duidelijk dat het aantal fysieke incidenten in de loop van 2020 daalde, maar wel hoger ligt dan verwacht. Het lijkt voor de hand te liggen dat de coronamaatregelen – met name waar het gaat om beperkingen rondom bezoek, verlof en dagprogramma – hier mede aan ten grondslag liggen. Daarnaast is de druk op de personele bezetting van de leefgroepen mede debet geweest aan het kunnen ontstaan van incidenten.

Klachten jongeren

Er zijn in 2020 in totaal 256 klachten ingediend, hetgeen een stijging is ten opzichte van 2019 (178). Van de 256 klachten zijn na behandeling door de beklagcommissie in totaal 7 klachten gegrond en 30 klachten ongegrond verklaard. Een van de ongegronde klachten is in hoger beroep alsnog gegrond verklaard. Dit betrof een klacht over het intrekken van een verlof. Na bemiddeling door de maandcommissaris of de teamleider zijn bovendien 129 klachten ingetrokken.

De stijging van het totaal aantal klachten lijkt deels samen te hangen met de coronamaatregelen. Zo zijn met name klachten over activiteiten, contact met de buitenwereld (bezoek), over een ordemaatregel en klachten over de verzorging noemenswaardig gestegen ten opzichte van 2019. Het grote aantal klachten dat na een gesprek met de teamleider wordt ingetrokken, geeft aan dat er bij jongeren de behoefte bestaat om gehoord te worden.

In het licht van de stijging van het aantal klachten over ordemaatregelen moet worden opgemerkt dat het aantal klachten over disciplinaire straffen aanzienlijk is gedaald, namelijk van 20 naar 3. Mogelijk dat in 2020 vaker voor een ordemaatregel dan voor een disciplinaire straf is gekozen, maar dat moet nader worden onderzocht. Het verbaast verder niet dat klachten die de bewegingsvrijheid van jongeren raken de overhand hebben en klachten over persoonlijke verzorging inherent zijn aan het leven in een instelling. Persoonlijke voorkeuren kunnen immers niet altijd worden ingewilligd maar zijn wel van grote betekenis in een setting waarin je in je vrijheid beperkt wordt.

Centrale intake

De centrale intake is sinds begin 2020 onderdeel van de reguliere processen. Op basis van de ervaringen worden inhoud en procedure steeds verbeterd. Dat heeft er onder andere toe geleid dat de interne afspraak inmiddels leidend is: de medewerkers die staan ingeroosterd voor de intake dienst, worden niet ingezet voor andere taken. De instabiele personele bezetting noodzaakt helaas soms wel tot andere keuzes. Positief is dat alle nieuwe medewerkers op de instroomgroepen zijn getraind in het afnemen van de intake. Het evalueren van de centrale intake met jongeren en met ketenpartners is nog niet uitgevoerd.

Resultaten MDFT

In 2020 zaten 75 jongeren in een MDFT-traject. In 19 gevallen ging het om een traject dat al in 2019 was gestart en in 2020 is afgerond, 16 trajecten startten en eindigden in 2020 en 40 van de trajecten lopen nog door in 2021.

Van de 75 trajecten zijn er 47 extern voortgezet via het Palmhuis (28) en via gemeentes (19). De overige 28 MDFT-trajecten zijn zowel intern gestart als afgerond.

De gemeentes Gouda, Amsterdam en Den Haag waren in 2020 de grootste 'afnemers' van MDFT. Overige gemeentes waren Leiden, Delft en Alkmaar.

Naast de contractuele overeenkomst MDFT tussen Teylingereind en het Palmhuis, wordt ook nauw samengewerkt met de collega-inrichting de Hartelborgt en zorgaanbieders Fivoor en Timon. De samenwerking bestaat vooral uit gezamenlijke intervisie en de warme overdracht van casuïstiek. Veel van de gesprekken zijn via beeldbellen georganiseerd om op die manier zoveel mogelijk continuïteit in de trajecten te kunnen waarborgen.

Gezinsgesprekken stonden wel op de planning, maar konden lang niet altijd plaatsvinden als gevolg van de coronamaatregelen. Op sommige momenten was het uitnodigen van ouders zelfs niet toegestaan. De VOM-pilot *Systemisch werken* (2021) zal in het agenderen van deze gesprekken van betekenis zijn.

Het onderzoek naar gezinsgericht werken 18+ loopt op moment van schrijven ten einde. Het is gelukt voldoende casuïstiek te includeren, zodat er in 2021 ook onderbouwde conclusies te verwachten zijn. De hieraan verbonden training voor de gedragswetenschappers is in verband met corona, uitgesteld naar 2021.

Resultaten klinische observatieafdeling

Er is ook in 2020 nadrukkelijk geïnvesteerd in positionering in het veld, met name door (digitale) gastcolleges op universiteiten, voorlichtingsbijeenkomsten met ketenpartners en door het leveren van een bijdrage aan congressen, waaronder aan het door Teylingereind georganiseerde ASR-congres. Bij high profile zaken met discussiepunten rond jeugdthema's of ASR komt plaatsing op de observatieafdeling van Teylingereind al snel in beeld. Dat neemt niet weg dat ook in 2020 het aantal aanmeldingen in een bepaalde periode terugliep hetgeen in combinatie met de volledige lockdown in maart noopte tot tijdelijke sluiting van enkele weken. De fluctuaties in het aantal aanmeldingen lijkt een jaarlijkse trend, die we nog niet kunnen verklaren. Ter beoordeling van de kwaliteit van onze rapportages wordt het idee van een externe reviewcommissie bestaande uit afnemers onderzocht. Of en op welke manier dit haalbaar is, is op moment van schrijven nog niet inzichtelijk.

In totaal stroomden 37 nieuwe jongeren in op de klinische observatieafdeling en zijn, net als in 2019, 32 Pro Justitia- en 4 PIJ-adviesrapportages opgeleverd. Voor 1 jongere is het observatieproces nog niet afgerond.

Resultaten Teylingereind-Academie

De inhoudelijke ontwikkelingen van de Teylingereind-Academie bestonden in 2020 uit het inventariseren van verdere stappen, zoals het in kaart brengen van het opleidingsaanbod en leerlijnen en van het digitaal inrichten van de Academie. Het daadwerkelijk zetten van de stappen is doorgeschoven naar 2021.

Het voornemen om het standaard aanbod uit te breiden met meer zogenaamde soft skills-trainingen is, net als het onderzoeken van uitwisseling met of detachering bij ketenpartners, uitgesteld in afwachting van de ontwikkelingen rondom COVID-19.

Vanwege de coronamaatregelen heeft het trainingsaanbod een groot deel van het jaar deels digitaal plaatsgevonden en een periode zelfs stil gelegen. Van de 198 geplande trainingsmomenten zijn er in totaal 50 geannuleerd. In het najaar 2020 zijn alsnog vier trainingen digitaal georganiseerd. Vanwege het belang van veiligheid zijn de trainingen Samen Veilig Werken gericht op optreden tijdens calamiteiten, de basismethodiek YouTurn en Samen Uit-Samen thuis gericht op verlofbegeleiding eind 2020 wel weer fysiek van start gegaan.

Resultaten continuïteit en kwaliteit personele bezetting

Begin 2020 bereikte ons het verzoek ons voor te bereiden op het versneld in gebruik nemen van extra capaciteit. Niet wetende dat de verbouwwerkzaamheden van het naastgelegen pand vertraging zouden oplopen, hebben we het verzoek omarmd en zijn we zo snel mogelijk gestart met de gebouwelijke, personele en inhoudelijke voorbereidingen. We pasten onze werving- en selectieprocedure aan en ook onze arbeidsmarktcommunicatie. Met name de filmpjes waarin medewerkers vertelden over de leuke en minder leuke kanten van hun werk wierpen vruchten af. Samen met een recruiter vanuit DJI is het gelukt om ruim 50 nieuwe medewerkers voor de leefgroepen aan te stellen. Ook is het gelukt voor het team Beveiliging, dat in aantal verdubbelde, voldoende medewerkers te werven.

Zoals eerder aangegeven had het grote aantal nieuwe mensen in het primair proces tot gevolg dat alle teams opnieuw samengesteld moesten worden. Het was namelijk nodig de meer en minder ervaren medewerkers evenwichtig te verdelen over alle teams. Na verloop van tijd bleek dit echter een negatief effect te hebben op de stabiliteit in het primair proces. Deze instabiliteit is een van de factoren die heeft meegespeeld in het ontstaan en escaleren van een calamiteit dat zich eind november voordeed op een aantal leefgroepen. Jongeren richtten dusdanige vernielingen aan dat twee leefgroepen tijdelijk niet bruikbaar waren. Om na te gaan hoe en wat zich in de aanloop en tijdens dit incident voltrok, is een extern deskundige een onderzoek gestart. De resultaten zijn gedeeld met de sectordirectie ForZo-JJI en de inspectie Veiligheid&Justitie. De aanbevelingen uit het rapport zijn deels overlappend met de inhoud van een intern herstelplan met als doel medio 2021 onder andere de teams groepsleiding zowel in aantal als in samenstelling en deskundigheid weer volledig op sterkte te hebben. Overige aanbevelingen uit het onderzoeksrapport borgen we in de jaarplanning 2021. Deze calamiteit heeft de druk op de organisatie en op de medewerkers vergroot, waardoor we genoodzaakt waren tijdelijk minder capaciteit te leveren dan was overeengekomen met DJI. Stapsgewijs wordt toegewerkt naar het volledig leveren van deze capaciteit, in een tempo dat de organisatie en medewerkers kunnen dragen.

2.4 *Verbinding*

Samen

[cultuurwaarde Teylingereind]

Verbinding is cruciaal, juist ook in deze periode. Dat viel in de hectiek van de opeenvolgende gebeurtenissen niet altijd mee. Zoals in de inleiding al aangegeven moest een deel van de medewerkers hun werkzaamheden vanuit huis verrichten en dan is het de vraag hoe die cruciale verbinding op een andere manier tot stand kan komen. Ook voor de samenwerking met ketenpartners moest grotendeels worden overgestapt op veelal onwennige manieren van verbinding. Samen optrekken om voornemens en woorden om te zetten in daden ging voor een deel digitaal. Dat gold ook voor jongeren die opeens vanachter een scherm in gesprek waren met bijvoorbeeld hun buitenbegeleider of zelfs “op zitting” gingen via de beveiligde internetverbinding. Na wat opstartperikelen bleek het aanpassingsvermogen van zowel medewerkers en jongeren als ketenpartners groot. Dit uit nood geboren digitaal werken biedt dan ook mogelijkheden voor blijvende vernieuwingen in de manier van werken.

2.5 *Overige onderdelen VOM en resultaatafspraken*

2.5.1 *Resultaten geïntegreerd en programmatisch aanbod*

Kort samengevat komt 2020 neer op het aanbod aanpassen aan de omstandigheden en blijven proberen het maximale te doen binnen de beperkende maatregelen. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat, ondanks alle inzet, het aanbod ontoereikend was. Jongeren hebben zich te vaak verveeld, trajecten zijn vertraagd. Onze ambitie hebben we dan ook onvoldoende kunnen waarmaken.

Het operationaliseren van de huiskamer is uitgesteld. Wel zijn we er in geslaagd een eerste stap te zetten in een multidisciplinaire dagstart. Tijdens deze dagstart worden de actuele knelpunten en relevante informatie uitgewisseld. De aanwezigen informeren elkaar op hoofdlijnen en over specifieke bijzonderheden. De teamleiders primair proces zijn aanwezig bij de dagelijkse start, op maandagen en vrijdagen sluiten ook de gedragswetenschappers aan en op de woensdagen zijn ook de centrale roosterplanners bij de dagstart aanwezig. We zoeken nog naar een manier waarop ook vertegenwoordigers van de school kunnen aansluiten. Op basis van de ervaringen wordt dit gezamenlijke ochtendoverleg verder verfijnd. Het spreekt voor zich dat de verbinding tussen leefgroepen, teams en de school belangrijk is voor de veiligheid en de kwaliteit van het primair proces.

Resultaten thema Adolescenten

In 2020 verbleven in totaal 115 jongeren in Teylingereind die op basis van het adolescentenstrafrecht zijn geplaatst. In 2019 waren dat er in totaal 108.

Met de leerplichtige jongeren is, voor zover mogelijk, vooral gewerkt aan oriëntatie op en verkenning van loopbaanmogelijkheden en daarop aansluitend onderwijsaanbod. Zoals gezegd is het aanbod praktijkonderwijs beperkt geweest. De vertaling van de opgedane ervaringen met de pilots Blue Vespa, en Inmade naar structureel arbeidstoeleidend aanbod heeft in 2020 deels een vervolg gekregen. Zo is de samenwerking met Inmade waar mogelijk gecontinueerd en is een samenwerking aangegaan met een plaatselijke fietsenmaker.

Wat de beoogde ontwikkellijnen betreft, zoals werknemersvaardigheden, arbeidstoeleiding, schoolse mbo-vaardigheden, voortgezet onderwijs en burgerschapscompetenties adolescenten, is de school er in geslaagd deze op papier te vervolmaken. De uitvoering daarvan heeft echter flink onder druk gestaan. In totaal hebben 5 jongeren het diploma *Assistent fitnessstraining* behaald en 1 jongere het certificaat *Veilig werken met de vorkheftruck*. Een bewijs van deelname aan de module *Dapper* als eerste stap in het slachtoffer-dadergericht werken werd aan 7 jongeren overhandigd. In totaal behaalden 8 jongeren het diploma *mbo Entree*, 1 jongere het *havodiploma*, 2 jongeren het *vmbo-diploma* en 1 jongere het certificaat *Staatsexamen vmbo*.

2.5.2 Resultaten pedagogisch beleid in relatie tot VOM

Mede in het kader van het project Bruggenbouwer, dat zich richt op het (verder) ontwikkelen van transforensisch werken, was het de bedoeling tot concrete werkafspraken met ketenpartners te komen om een meer persoonsgerichte aanpak mogelijk te maken. Ook hier strooide corona roet in het eten. Wel is ingezet op het intern vergroten van de kennis van het professionele netwerk bij groepsleiding. Waar de maatregelen het toelieten hebben de individueel trajectbegeleiders in teams voorlichting gegeven over de samenwerking in de keten.

In afwachting van de resultaten uit het inhoudelijk VOM-innovatietraject VOORT is de ontwikkeling van trainingsaanbod VOM tijdelijk geparkeerd. Zodra mogelijk verbinden we elementen uit onze herijkte pedagogische visie, die ook beter aansluit op de oudere doelgroep, aan de landelijke inhoudelijke koers.

2.5.3 Resultaten verslavingszorg

De coronamaatregelen hebben niet alleen negatieve gevolgen. Opvallend is namelijk dat zich sinds de uitbraak aanzienlijk minder drugs binnen de muren bevinden. Wel is vaker dan voorheen door jongeren van buiten een poging gedaan contrabande over de muur te gooien. Deze "luchtpost" kon dankzij alert optreden van onze beveiligingsfunctionarissen tijdig worden onderschept. Uit de geregistreerde urinecontroles blijkt dat het aantal uitslagen die wijzen op gebruik is gedaald van bijna 52% in 2019 naar een kleine 35% in 2020.

De beoogde leefstijltraining samen met medewerkers van een regionale GGZ-aanbieder heeft geen vervolg gekregen. Wel zijn gesprekken gevoerd met DJI over een leefstijltraining, maar daar bleek vanuit het veld onvoldoende draagvlak voor te zijn, omdat deze training niet goed past bij de doelgroep. Ondertussen hebben we breed ingezet op de erkende interventies MDFT en Schematherapie die beide succesvol zijn in de aanpak van verslavingsproblematiek.

Waar relevant is de impact van drugs en de intrinsieke motivatie voor gedragsverandering onderwerp van individuele gesprekken met de betreffende jongeren geweest. Wat nog aandacht behoeft is hoe ook groepsleiding ondersteunend kan zijn in het signaleren van en interveniëren op middelenproblematiek. Dit wordt, naast gerichte interventies, in 2021 verder opgepakt.

Geïntegreerde aanpak Contrabande

Omdat ook de geïntegreerde aanpak Contrabande beïnvloed wordt door de coronamaatregelen zijn effecten lastig te monitoren. Om die reden zien we hier af van verdere toelichting op dit onderwerp.

2.5.4 Resultaten gedragsinterventies

Alle gedragswetenschappers zijn op één na inmiddels bevoegd en bekwaam in het afnemen van risicotaxatie-instrumenten en tot het aanbieden van de training *Leren van Delict*. Ook zijn zij bijna allemaal getraind in diagnostiek en hebben vijf van hen zich ontwikkeld tot gecertificeerde schematherapeuten. Een voorstel tot aankoop en implementatie van de aanvullende basismethodiek SafePath is aangepast, zodat er samen met de collega-JJI's invulling en uitvoering aan kan worden gegeven. Daardoor ontstaat een pool van trainers en coaches waarmee continuïteit beter gewaarborgd is. Het daadwerkelijk trainen en coachen vangt in 2021 aan.

De beoogde uitbreiding van MDFT- en andere doorlopende behandeltrajecten heeft als gevolg van coronamaatregelen nog geen concreet vervolg gekregen. Een structureel knelpunt is overigens de gemeentelijke bekostiging van dergelijke trajecten.

2.5.5 Stand van zaken gebouwelijke aanpassingen

Ook in het uitvoeren van het verbouw- en verhuisplan werden we als gevolg van corona geconfronteerd met onvoorziene vertragingen. Desondanks is het gelukt om eind 2020 vier leefgroepen in het naastgelegen gebouw in gebruik te nemen door de planning steeds in goed overleg met alle betrokkenen aan te passen op haalbaarheid en uitvoerbaarheid.

De entree en de centraalpost zijn eind februari 2021 opgeleverd en in gebruik genomen. Ondertussen zijn voorbereidingen gestart voor het plaatsen van een tweede veiligheidsring, zijnde een muur, en is gewerkt aan een voorlopig ontwerp voor fase 2 van scenario 4. Een en ander wordt in de loop van 2021 opgestart.

2.5.6 VOM-middelen

In totaal is in 2020 € 179.500 ontvangen ten behoeve van ontwikkelingen in het kader van Vrijheidsbeneming op Maat. Voor de pilot *Inschatten vermoedelijke verblijfsduur* is € 79.500 gereserveerd. De afrekening ervan vindt plaats bij oplevering, die gepland staat voor eind 2021. Voor transforensische zorg is in het afgelopen jaar € 50.000 ontvangen, dat besteed is aan een aantal MDFT-trajecten. Het flexibel budget VOM, zijnde € 50.000, is vooral ingezet ten behoeve van een ruimere bezetting groepsleiding op de langverblijfgroepen met als doel meer maatwerk te kunnen leveren.

2.6 **Alleenstaande minderjarige vreemdelingen**

Bij aanmelding van een jongere wordt niet aangegeven of het een alleenstaande minderjarige vreemdeling betreft. Er wordt dan ook geen specifieke registratie bijgehouden om te monitoren of dit aantal wel of niet toeneemt. Gezien de omstandigheden die zich voordeden, met name (de impact van) corona en het verzoek tot capaciteitsuitbreiding, is in 2020 geen prioriteit gegeven aan het ontwikkelen van passend aanbod voor deze specifieke doelgroep. Op moment van schrijven blijkt bovendien dat deze doelgroep waar mogelijk gecentreerd wordt geplaatst in een van de andere JJI's.

2.7 Huis op orde

Resultaten uitvoering verbeterpunten Inspecties:

- *Psychosociale arbeidsbelasting: werkdruk in Teylingereind*

In 2020 is de aandacht vooral uitgegaan naar het antwoord op de vraag hoe we het werk, ondanks corona, zo verantwoord mogelijk konden inrichten en voortzetten. Dat gold allereerst voor het primair proces: groepsleiding en beveiligingsmedewerkers die dagelijks de zorg voor jongeren op zich namen, activiteitenbegeleiders die hun best deden ook tijdens lockdowns binnen de beperkende mogelijkheden activiteiten te organiseren en de medische dienst die zich onvermoeibaar heeft ingezet om besmette jongeren te ondersteunen en medewerkers steeds te voorzien van adviezen en informatie. Omdat voor deze groep medewerkers het in acht nemen van de anderhalve metermaatregel meestal niet mogelijk was en ook het werken vanuit huis geen optie, is aan hen de zorgbonus uitgekeerd.

Dat laat onverlet dat ook alle andere medewerkers zich hebben ingespannen om het werk op een zo goed mogelijke manier te blijven verrichten. Gedragswetenschappers die op anderhalve meter afstand jongeren behandelden, de medewerkers van de facilitaire dienst die zorgden voor boodschappen en noodzakelijke reparaties, en ondersteunende diensten die veelal hun werkzaamheden vanuit huis moesten voortzetten. Om dat thuiswerken te ondersteunen zijn faciliteiten als beeldschermen, toetsenborden en waar nodig ook laptops en tokens verstrekt. Ook is aandacht geweest voor het geestelijk welzijn en is een speciale pagina op ons intranet geopend met tips over hoe gezond te werken in coronatijd. Het verzuim onder medewerkers van de ondersteunende diensten bleef gelukkig laag, ondanks de lastige privé- en werkomstandigheden van thuisonderwijs en kantoor houden in eigen huis- of slaapkamers.

- *Agressie en geweld*

Aan acties, geborgd in het plan van aanpak RI&E, wordt gedurende 2020 conform planning uitvoering gegeven. Monitoring vindt plaats tijdens het interne 8-wekelijkse Arbo-overleg. Een aantal openstaande punten uit het plan van aanpak wordt in de loop van 2021 vervolgd of afgerond.

Het aantal geweldsincidenten tegen medewerkers is ten opzichte van 2019 iets hoger, namelijk van 17 naar 24 incidenten, maar ten opzichte van 2018 aanzienlijk lager (van 35 naar 24). De lichte stijging is gezien de ongebruikelijke omstandigheden van 2020 niet verwonderlijk. Zie verder de resultaten op de prestatie-indicatoren (bijlage C).

- *Verbetermaatregelen SSH-audits*

Uit de follow-up Safety, Security en Housing (SSH), eind oktober 2020, blijkt dat veel van de verbetermaatregelen zijn opgepakt of zijn afgerond. Zo is bijvoorbeeld het informatie- en privacybeleid geactualiseerd en vastgesteld, is een kwaliteitstafel ingericht met als doel de actualiteit van protocollen en instructies te monitoren en is een register van verwerkingsactiviteiten opgesteld. Dat wat nog niet is afgerond, is inmiddels wel in gang gezet of geborgd in andere ontwikkelingen, waaronder het in gebruik nemen van het naastgelegen gebouw.

- *Acties terugdringen ziekteverzuim*

Zoals eerder vermeld heeft verzuim in 2020 meer dan ooit onder druk gestaan. Ondanks het opvolgen van de coronamaatregelen en GGD-adviezen is het ons niet gelukt corona buiten de deur te houden. In de gevallen dat sprake was van besmettingen van medewerkers bleek de bron zich steeds buiten Teylingereind te bevinden. Op het dieptepunt van verzuim hadden we te maken met 35 medewerkers, die niet inzetbaar waren als gevolg van corona(klachten).

2.8 Resultaten archiefbeleid

De gefaseerde ontwikkeling en uitvoering van het digitale jongerendossier heeft zich nog niet vertaald naar concrete resultaten. Wel is een landelijk overleg gestart, maar er zijn nog geen uitwerkingssafspraken. In afwachting van het vervolgoverleg zal in de loop van 2021 meer duidelijk worden over de verdere ontwikkeling.

2.9 Huisvesting

In 2020 is vooral in de eerste drie maanden intensief gebruik gemaakt van de vijf overloopkamers. Het beoogde onderzoek naar gebruiksmogelijkheden van de paviljoens is tot nader order op verzoek van DJI niet opgepakt.

2.10 Kengetallen 2020

totale subsidie-inkomsten	€	26.835.992
exploitatieresultaat	€	-359.872
eigen vermogen 31-12-20	€	978.771
current ratio		1,0
gemiddelde bezetting		91,2%
instroom aantal jongeren		463
uitstroom aantal jongeren		466
gemiddelde verblijfsduur in dagen		70,0
Onttrekkingen		2
ontvluchtingen		0
fte ultimo 2020		292,2
arbeidsverzuim (gemiddeld)		8,6%