

# JAARVERSLAG 2021

Forensisch centrum  Teylingereind



[www.teylingereind.nl](http://www.teylingereind.nl)

## Missie Forensisch Centrum Teylingereind

We zijn een organisatie die wil bijdragen aan het terugdringen van recidive en in het bieden van perspectief voor jongeren. Een organisatie ook waar jongeren gezien worden, zich begrensd weten en zich kunnen ontwikkelen. Dat doen we vanuit een onveranderd ijkpunt: onze missie, gericht op een zinvol verblijf, en vier kernwaarden: we voelen ons *verantwoordelijk*, we werken *samen*, we zijn *toekomstgericht* en we *geloven in verandering*.

Vormgeven aan Teylingereind als organisatie en het uitvoeren van onze opdracht is vormgeven aan parallelle behoeftes. We bieden jongeren nabijheid en verbinding, structuur en kaders, ruimte en begrenzing, veiligheid, zien en gezien worden en natuurlijk ook humor en empathie. Die behoeftes zijn voor medewerkers niet anders. In de uitvoering daarvan balanceren we op een dubbele kernopdracht: enerzijds uitvoering geven aan de door de rechter opgelegde straffen en maatregelen en anderzijds het bereiken van een positieve ontwikkeling met het oog op het terugdringen van recidive. Deze opgaven bevatten schurende waarden en botsende logica's: de waarden van begrenzen, beveiligen en beheersen versus de waarden van ontwikkelen, ruimte geven en mogen experimenteren. De onderlinge samenwerking bevindt zich steeds in het spanningsveld van deze opgaven. Daartoe hebben alle disciplines zich te verhouden, ieder met een eigen rol. De kernwaarden van Teylingereind vormen in dat spanningsveld een leidraad voor het handelen.

We willen dat de tijd die een jongere bij ons doorbrengt zinvol is omdat hij leert van eerder gemaakte fouten en zich ontwikkelt mede door het opdoen van positieve ervaringen. Dat is voor ons geslaagd als niet alleen wij, maar ook de jongere en zijn omgeving dat ook zo (hebben) ervaren. In onze begeleiding en behandeling leggen we, gezien onze kernopdracht, de focus op risicofactoren en risicomangement. Vanuit zicht op de achtergrond en oorzaak van gedrag en onderliggende behoeften van jongeren proberen we via een pedagogische bejegening, onderwijs en eventuele (behandel)interventies het gedrag en de ontwikkeling van de jongeren te beïnvloeden.

We geloven in het perspectief van een positieve terugkeer in de samenleving voor iedere jongere. In Teylingereind helpen we, samen met onze onderwijspartner Aloysius Stichting, de bij ons geplaatste jongeren daarom weer mee te (leren) doen. Met hun ouders, hun omgeving en boven alles: in de maatschappij. Vandaar onze slogan: *Meedoen, dat wil jij toch ook?*

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 Rijksweg 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 zorg wordt grotendeels verricht binnen de kaders van het Ministerie van Justitie&Veiligheid (verder Ministerie). Aanbod moet daarom voldoen aan en passen binnen de kaders van de Beginselenwet Justitiële Jeugdinrichtingen. 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

Het jaar 2021 is wederom een jaar geweest waarin onze vertrouwde manier van werken flink onder druk is komen te staan. In dit verslag leest u welke effecten dit heeft gehad op het kunnen realiseren van de voornemens uit het jaarplan. Ondanks de belemmerende omstandigheden die ons parten hebben gespeeld, is er één waarde recht overeind gebleven: de wens om serieus werk te maken van onze opdracht. Onze medewerkers maken elke dag, ook onder het juk van uitval van collega's, telkens opnieuw de keuze bij te dragen aan een zinvol perspectief voor jongeren. Een perspectief waar niet alleen die jongeren, maar ook de maatschappij beter van wordt.

Soraya Beumer

## INHOUDSOPGAVE

### 1. Inleiding

### 2. Resultaten op speerpunten 2021

2.1	Uitbreiding capaciteit	4
2.2	Transitie naar Forensisch Centrum Jeugd	4
2.3	Eigenaarschap	10
2.4	Ontwikkeling	11
2.5	Verbinding	14
	Kengetallen 2021	15

## 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 ook in 2021 onder druk komen te staan. Opnieuw was het zoeken naar de mogelijkheden binnen de beperkingen als gevolg van de impact van corona. Ook hebben het groepsincident van 30 november 2020 en de ingebruikname van vier extra groepen (eind december 2020) onvoorziene gevolgen gehad voor de continuïteit en de kwaliteit van ons aanbod. Een en ander resulteerde onder andere in een hoog verzuim en verloop en stelde ons voor de vraag of we een voldoende stevige basis hebben voor verdere uitbreiding. Veel aandacht is uitgegaan naar het borgen van de basiszorg voor jongeren, de personele bezetting en de veiligheid van medewerkers. Dat betekende dat we aan de voornemens van 2021 niet altijd naar volle tevredenheid zijn toegekomen. In het hierna volgende staan al dan niet behaalde resultaten op de speerpunten uit het jaarplan 2021 toegelicht. Maar eerst, een aantal kengetallen rondom in- en uitgestroomde jongeren, waarbij onder andere opvalt dat de gemiddelde verblijfsduur in 2021 aanzienlijk lager is dan in 2020, er steeds meer oudere jongeren verblijven en in- en uitstroom is toegenomen in vergelijking met de twee voorgaande jaren.

	2019	2020	2021
instroom	515	463	597
instroom ASR	108	104	93
instroom observatie	38	37	33
uitstroom	510	466	569
gemiddelde verblijfsduur in dagen	60	70	54
bezetting capaciteit	97,5%	91,2%	86,0
gemiddelde leeftijd bij instroom	17 jaar en 10 maanden		17 jaar en 11 maanden
≤ 14 jaar	3,5%	4,1%	3,2%
15 jaar	10,7%	8,9%	10,6%
16 jaar	18,6%	25,3%	18,1%
17 jaar	25,0%	21,0%	20,8%
18 jaar	16,9%	16,8%	20,0%
19 jaar	11,5%	9,9%	14,2%
20 jaar	6,4%	6,7%	7,6%
≥ 21 jaar	7,4%	7,3%	5,5%

## 2 RESULTATEN SPEERPUNTEN 2021

### 2.1 *Uitbreiding capaciteit*

Met de in voorbereiding zijnde capacitaire uitbreiding wordt Teylingereind uiteindelijk twee keer zo groot. Ze wordt daardoor een van de grootste justitiële jeugdinstellingen (JJI) in Nederland. Ondertussen vindt ook een omvorming van JJI naar een Forensisch Centrum Jeugd (FCJ) plaats. De gebouwelijke en inhoudelijke omvorming vereisen een duurzaam toekomstperspectief en een organisatiestructuur die past bij de schaalgrootte. Om ons daar goed en tijdig op voor te bereiden is in 2021 gewerkt aan een organisatiedocument. Hierin staan de missie, de kernwaarden, organisatieprincipes, de organisatiestructuur en de ontwikkelopgave uitgewerkt. Om te komen tot die nieuwe structuur zijn gesprekken gevoerd met onder andere vertegenwoordigers uit het middenkader. Het traject met de ondersteunende diensten is eveneens gestart. Het is nodig ook hen te betrekken in het vraagstuk wat de eigen afdeling nodig heeft om de organisatie die straks bijna twee keer zo groot is efficiënt en met behoud van kwaliteit te kunnen bedienen. De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden op directie- en managementniveau zijn uitgewerkt, de overige TVB's worden in de loop van 2022 samen met betrokkenen uitgewerkt.

Ondertussen is ook een meerjarenbeleidsplan 2022-2025 geformuleerd en vastgesteld. De meerjarenbegroting is op moment van schrijven nog onderwerp van gesprek.

#### *Gebouwelijk*

In 2021 is begonnen met de plaatsing van de muur om de nieuwbouw, die begin tweede kwartaal 2022 gerealiseerd zal zijn. Verder is in het overleg met DJI (Plano 20.12.21) het definitief ontwerp (DO) en de daarbij behorende begroting goedgekeurd voor fase 2A. Dit behelst onder meer de resterende leefgroepen in bouwdeel 'Vloed', de inkomsten- en intakeafdeling (zogenaamde bad) in de oudbouw (bouwdeel 'Eb') en de bouw van een tussengebouw dat nodig is om over voldoende jongerenrijke (kantoor)ruimtes te kunnen beschikken. De planning is dat vanaf medio 2023 de nieuwbouw gefaseerd in gebruik kan worden genomen. Risico's zijn hierbij de beschikbaarheid en levertijd van materialen, de wijze waarop de adviezen van het expertteam worden vertaald en het beschikbaar hebben van voldoende gekwalificeerd, getraind en ingewerkt personeel.

#### ***Gelooft in verandering***

[cultuurwaarde Teylingereind]

### 2.2 *Transitie naar Forensisch Centrum Jeugd*

#### *Bruggenbouwer*

De transitie en transformatie Jeugdzorg en de ontwikkelingen rondom de vrijheidsbenaming van justitiële jongeren noodzaken tot een andere manier van werken. Met name ook waar het de kortverblijvers betreft realiseren we ons als JJI dat we vooral faciliterend moeten zijn als onderdeel van een traject. Om die reden formuleerden we samen met de Academische werkplaats Risicojeugd (AWRJ) het ontwikkeltraject *Transforensisch werken, denken en doen*. Doel van dit traject, dat eind 2018 van start ging met als werktitel Bruggenbouwer, was bij te dragen aan deskundigheidsbevordering van medewerkers in relatie tot de Verkenning Invulling Vrijheidsbenaming Jeugd (VIV).

VIV is inmiddels uitgewerkt in het traject Vrijheidsbenaming op Maat (VOM) en Bruggenbouwer ingehaald door de tijd. Om die reden is het project Bruggenbouwer in 2021 afgerond met een evaluatie en een afrondende eindrapportage, die aan alle interne en externe deelnemers is toegestuurd. In dit jaarverslag noemen we de belangrijkste resultaten die het project heeft opgeleverd.

Ondanks onvoorziene omstandigheden van uiteenlopende aard, (zoals verloop onder de deelnemers aan de project- en –kerngroep, wisselingen in projectleiderschap, ontwikkelingen rondom VOM(-pilots) en de impact van corona) is de projectgroep er in geslaagd een aantal bruikbare deskundigheidsbevorderende modules op te leveren, zijnde:

#### 1. *Observeren&rapporteren*

De bestaande training Observeren&Rapporteren is aangevuld met het onderdeel dat uit Bruggenbouwer is voortgekomen. De aangevulde module is er op gericht medewerkers te trainen in het professioneel observeren en rapporteren op basis van de vragen en behoeftes van ketenpartners. De training is ondergebracht bij het aanbod vanuit YOUTURN en opgenomen in de opleidingskalender. Organisatiebreed verbeterde de kwaliteit van de dagelijkse overdracht aantoonbaar dankzij de geactualiseerde training. Er werd nadrukkelijker vanuit observaties gerapporteerd en eventuele incidenten werden meer beschreven vanuit de SCR-methode. Vanwege de personele bezetting is de kwaliteit echter onder druk komen te staan.

Mede vanuit VOM wordt op moment van schrijven een screeningslijst getest. Dit instrument wordt gebruikt bij de advisering over doorplaatsing van een jongere vanaf de basisafdeling naar een kleinschalige voorziening. Als onderbouwing bij dat advies wordt gebruik gemaakt van input uit de basiskennis van medewerkers en de resultaten uit observeren&rapporteren.

#### 2. *Geïntegreerde intake*

Om jongeren niet onnodig te belasten zijn intakes gebundeld in de integrale intake en is een trainingsmodule ontwikkeld. Zowel vragen over achtergrond, eerdere hulpverleningstrajecten, schoolcarrière, thuissituatie, problematiek en eventuele verslavingen zijn samengebracht en worden door de centrale intaker tijdens het gesprek met de jongere besproken. De integrale intake is er ook op gericht zo snel mogelijk relevante informatie in kaart te brengen met als doel het verblijf binnen goed aan te laten sluiten op wat er buiten al was ingezet en straks buiten nodig is. Een belangrijk doel dat echter nog onvoldoende in processen is uitgewerkt. Bedoeling is dagelijks voldoende getrainde intakeers in te roosteren. Onder druk van de personele bezetting blijkt het in de praktijk echter niet mogelijk. Met de uitbreiding van twee naar drie medewerkers per dienst zal de geïntegreerde intake structureel geborgd kunnen worden.

#### 3. *Introductie in de keten*

Vanuit de vraag 'wat gebeurt er als een jongere verdacht wordt van het plegen van een strafbaar feit' is een overzicht gemaakt van het proces (stroomschema) met een beschrijving van de verschillende betrokkenen en hun specifieke rol in dat proces. Het overzicht is verder uitgewerkt in een trainingsmodule. Op moment van schrijven zijn de training en kennis nog onvoldoende geborgd in de processen binnen het primair proces.

#### 4. *Communicatie in de keten*

De opgedane kennis van en ervaring met de interne training Integrale intake en de module Introductie in de keten komen samen in de module Communicatie in de keten. Deze module is er op gericht medewerkers te informeren over welke informatie wel en niet gedeeld kan en mag worden met ketenpartners.

De nadruk wordt verder gelegd op het ophalen van de specifieke hulpvraag bij de ketenpartner als vertrekpunt voor de JJI om op die manier het verblijf van de jongere zinvol in te richten. Bedoeling was de communicatie met de keten onder te brengen in het mentoraat en met name groepsleiders en pedagogisch medewerkers zodanig te trainen dat zij op basis van de opgehaalde vragen gericht observeren en rapporteren. Onder druk van de ook eerder al beschreven omstandigheden is de module nog niet geborgd zoals beoogd.

#### 5. *Relationele beveiliging*

Relationele beveiliging is als thema onvoldoende van de grond gekomen. Inmiddels is bekend dat vanuit de kleinschalige voorziening Amsterdam een training relationele beveiliging wordt ontwikkeld. Logisch is nu eerst na te gaan in hoeverre deze training ook bruikbaar is in een justitiële inrichting.

Wel zijn inmiddels bijna alle beveiligingsmedewerkers in Teylingereind getraind in profiling met als doel op eventueel risicogedrag te kunnen anticiperen en het primair proces vroegtijdig te kunnen informeren over eventuele risico's. Ook de zogenaamde sociale rondes – informele en op sociaal contact gerichte bezoeken van beveiligingsmedewerkers aan luchtplaatsen en leefgroepen – zijn er op gericht signalen voortijdig op te pikken om zodoende te kunnen anticiperen op eventuele risico's.

#### 6. *Update mentoraat*

Een aangepaste training Mentoraat is als proef aangeboden aan een van de instroomgroepen, die op moment van schrijven overigens zijn omgedoopt tot basisgroepen. De ervaring leerde dat het niet nodig is een volledig nieuwe training Mentoraat of een aanvulling daarop te ontwikkelen. De ruimte die de YOUTURN-module Mentoraat biedt is namelijk voldoende om ook het transforensische aspect te kunnen trainen. Helaas hebben de coronamaatregelen gemaakt dat groepsleiders en pedagogisch medewerkers de training niet of niet volledig hebben kunnen volgen. De training is geborgd in de opleidingskalender en zal in 2022 opnieuw worden aangeboden.

#### 7. *Deskundigheidsbevordering Transforensisch denken en doen voor overige afdelingen*

Dit aanbod heeft om eerder genoemde redenen geen prioriteit gekregen. Het vergroten van kennis en vaardigheden organisatiebreed wordt gekoppeld aan het traject rondom VOM.

De projectgroep heeft de resultaten voorzien van aanbevelingen voor verdere borging. Die aanbevelingen krijgen in de loop van 2022 verder hun beslag.

**SAMEN**

[cultuurwaarde Teylingereind]

### *Systeemgericht werken*

De aanhoudende druk op de capaciteit, de impact van de coronamaatregelen en het verzuim in combinatie met de groeifase waarin Teylingereind zich bevindt zijn van invloed op de haalbaarheid, tijdigheid en uitvoerbaarheid van de verschillende pilots. Inhoudelijk kan dan moeilijker worden vormgegeven aan de aan de leefgroepen gekoppelde trajecten.

In de pilot Systeemgericht werken (SGW), die we samen met de AWRJ uitvoeren, onderzoeken we op welke wijze we het systemisch werken verder kunnen ontwikkelen, op maat kunnen organiseren en in transforensische (zorg)trajecten kunnen borgen.

Ook gaan we na hoe we de jongeren en positieve sleutelfiguren uit hun netwerk (meer) kunnen betrekken in onze aanpak, wat systemisch werken betekent voor de relevante processen, zoals rondom bezoek en behandelactiviteiten, en welke impact het al dan niet heeft op de rol en werkwijze van de professionals rondom de jongere. Onderliggend doel voor de langere termijn is dat het recidiverisico vermindert door de invloed van beschermende systemische factoren op de motivatie voor gedragsverandering. Maar ook continuïteit van het zorgtraject en de borging hiervan in de vervolgfase zijn belangrijke doelen.

Vanwege hierboven genoemde omstandigheden is de oorspronkelijke startdatum van de pilot uitgesteld en is, na aanstelling van projectleiders en een actie-onderzoeksteam, in mei 2021 gestart met fase 1. In juli 2021 heeft de projectgroep een eerste rapportage opgeleverd met een beschrijving van het interventie- en het onderzoeksdoel. Hiermee is het thema SGW weer op de kaart gezet, hetgeen resulteerde in meer MDFT-trajecten.

Het onderzoeksdoel is gericht op het beantwoorden van de vraag of het thema ook onder groepsleiding leeft en op de vraag waarom de inbedding stagneert. Dit heeft duidelijk in kaart gebracht waar de knelpunten zitten. Zo is duidelijk dat iedereen voldoende gemotiveerd is om systemisch te werken, maar dat met name de hectiek van alle dag, de hoeveelheid taken en de personele wisselingen voor stagnatie in de uitvoering zorgen.

In fase twee, gestart in de zomer van 2021, zijn deze knelpunten verder opgepakt en uitgewerkt, waarbij ook de AWRJ is betrokken. De uitkomsten van de afgenomen vragenlijsten worden teruggekoppeld aan de drie deelnemende teams. Bij een vierde team worden andere acties verkend en ingezet om te komen tot inbedding van SGW. Afronding van de pilot staat gepland in oktober 2022. Beoogde resultaat is een werkwijze voor systemisch werken, inclusief aanbevelingen voor concrete proces- en werkafspraken. Doel van het actieonderzoek is om, binnen redelijke kaders van haalbaarheid, te proberen in de ontwikkeling en implementatie rekening te houden met omstandigheden, zodat een toekomstbestendig product ontstaat.

### *Basisafdeling*

De verwachting is dat de resultaten van de pilot Basisafdeling een stevige basis leggen onder de verdere ontwikkeling van Teylingereind als FCJ. In deze pilot wordt gewerkt aan deskundigheidsbevordering VOM en gebruik gemaakt van modules voortkomend uit het project Bruggenbouwer. De pilot werd aanvankelijk alleen op de Zijl uitgevoerd, maar sinds medio september 2021 ook op de Nes.

In de periode november 2021 – april 2022 vindt monitoring van de pilot plaats door de AWRJ, gericht op de volgende (VOM-)elementen:

1. *inspanningen en resultaten activeren externe netwerk*. Dit zijn relevante ketenpartners, waaronder de RvdK, 3RO en de jeugdreclasserder, maar ook eventuele behandelaars die al met de jongere aan de slag waren;
2. *screening&diagnostiek ten behoeve van het justitiële traject*. Dan gaat het met name om risico-inschatting, risicomanagement en indicering van wel of niet geschikt voor de Kleinschalige Voorziening (KVJJ);
3. de geïntegreerde intake;
4. voortgaande observatie van vaardigheden en begeleidingsbehoeften medewerkers met het oog op het ontwikkelen van transforensisch denken en doen;
5. instromende medewerkers ingewerkt op bovenstaande en
6. toetsen inschattingslijst uit de pilot Inschatten vermoedelijke verblijfsduur.



## Resultaten eind 2021

### *Instream en intake:*

Er is doorlopend ingezet op het creëren van een stabiel team. Het verloop van de pilot is bemoeilijkt door de aanhoudende druk op de capaciteit, waardoor jongeren veel sneller doorgeplaatst moeten worden dan in ieder geval voor de pilot wenselijk is. Een gunstige ontwikkeling is echter, dat nieuwe jongeren begin 2021 niet langer in twee, maar in vijf groepen instroomden en dat per 1 december alle negen groepen waar jongeren kortdurend verblijven zijn omgevormd tot basisafdelingen. Op de basisafdelingen verblijven jongeren in principe maximaal drie maanden. Pas wanneer hun verblijf langer dan drie maanden is, stromen zij door naar een langverblijfgroep. De instroom is hierdoor verdeeld, hetgeen leidt tot meer stabiliteit en continuïteit.

Vanaf december plaatsen we instromende jongeren bovendien door middel van een andere werkwijze, namelijk na een korte dossierscreening door het pedagogisch secretariaat. Jongeren kunnen zo, naast leeftijd, ook op basis van problematiek en/of zorgvraag geplaatst worden. Het beoogde resultaat hiervan is om jongeren direct in de juiste basisgroep te plaatsen en daarmee onnodige interne overplaatsingen te voorkomen.

De geïntegreerde intake wordt al sinds 2019 op de Nes ingezet. In 2020 en 2021 zijn ook de medewerkers van de Zijl hierin getraind. Door druk op de capaciteit, kan deze echter niet altijd binnen 24 uur plaatsvinden, maar pas de volgende dag. Vooral de ouderintakes worden niet of niet tijdig uitgevoerd. Hiermee komt het systemisch werken in het geding.

### *Samenwerking:*

Afgelopen jaar hebben als gevolg van de coronamaatregelen overleg met ketenpartners vaak in kleinere samenstelling, digitaal of niet plaatsgevonden. De perspectiefplanbesprekingen hebben hier ook hinder van ondervonden, maar zijn mede dankzij het pedagogisch secretariaat wel in aantallen toegenomen. Uit de maandrapportages blijkt dat in meer dan 90% van de trajecten sprake is van contact, informatie-uitwisseling en samenwerking met de gecertificeerde instellingen. Voorts is in het kader van nadere transforensische samenwerking een medewerker van Reclassering Nederland sinds eind 2021 periodiek aanwezig in Teylingereind. Hij voert zijn reguliere werkzaamheden uit op onze locatie en is daardoor laagdrempelig(er) beschikbaar voor consultatie en samenwerking ten behoeve van de jongeren. Zoals eerder gezegd wordt door de gedragswetenschapper gewerkt aan een vragenlijst ter indicering en selectie voor een KVJJ. Instromende medewerkers worden hier ook op ingewerkt. Met de KVJJ Rotterdam en Den Haag heeft ook op operationeel niveau een eerste werkoverleg plaatsgevonden als aanzet voor een goede samenwerking tussen Teylingereind en deze KVJJ's.

### *Pilot Inschatten vermoedelijke verblijfsduur*

Na een periode van voorbereiding, die bestond uit het verkrijgen van toestemming voor dossieronderzoek, antecedentenonderzoek, toestemming voor toegang tot de systemen en verkennende interviews met gedragswetenschappers uit Teylingereind startte de pilot begin maart met de eerste focusgroep, bestaande uit interne professionals en een aantal relevante ketenpartners, met als doel een verkenning naar relevante factoren die mogelijk een voorspellende waarde zouden kunnen hebben. Fase 1 van de pilot bestond verder nog uit literatuuronderzoek, verdiepende gesprekken en dossieronderzoek. Op basis van de verzamelde informatie is een screeningslijst ontwikkeld aan de hand waarvan in totaal 170 dossiers zijn gescoord van jongeren tussen de 13 en 23 jaar die in 2018 in Teylingereind verbleven. Deze toetsfase resulteerde in een aangepaste screeningslijst waarvan de voorspellende waarde veelbelovend bleek.

Vanwege dit tussenresultaat is in overleg met de AWRJ besloten fase 2 van de pilot te starten. Dat betekende dat vijf gedragswetenschappers verbonden aan de basisafdelingen in Teylingereind getraind zijn in het scoren van dossiers van instromende jongeren door gebruik te maken van het ontwikkelde screeningsinstrument. In de praktijk bleek dat het screenen de gedragswetenschappers relatief veel tijd kostte. Bovendien bleef de instroom van jongeren en ook het verkrijgen van hun toestemming voor het screenen van hun dossier achter bij de verwachting. Het beoogde aantal van minimaal 100 dossiers tijdens de toetsfase was dan ook niet haalbaar. In totaal zijn er tijdens deze fase 20 dossiers gescreend. In februari 2022 is een tussenrapport opgeleverd met, naast een beschrijving van de opzet en uitvoering van het onderzoek, ook de resultaten tot dan toe en aanbevelingen voor eventuele vervolgstappen. Concreet bestonden deze resultaten onder andere uit:

- type documenten dat aanwezig is in het dossier is bepalend voor de tijd die nodig is om te screenen. Is er bijvoorbeeld wel of geen Raadsrapportage beschikbaar? Heeft de gedragswetenschapper wel of geen inzicht in het proces-verbaal van de voorgeleiding?;
- naarmate vaker een dossier gescreend kan worden, kost het screenen minder tijd;
- hoewel nog niet onderzocht is de veronderstelling dat het voor individueel trajectbegeleiders, docenten en mentoren relevant is te weten hoe lang een jongere blijft;
- het inschatten van de verblijfsduur is mogelijk minder relevant in relatie tot het indiceren van een behandeling. De behandeling start namelijk niet direct, omdat de aandacht eerst uitgaat naar stabiliseren en motiveren;
- op basis van het gebruik van het instrument stellen de betrokken gedragswetenschappers vragen over de haalbaarheid en de meerwaarde van het instrument. Wat hen betreft lijkt de tijdsinvestering niet in verhouding te staan tot wat het oplevert.

#### *Laag beveiligde unit in een van de paviljoens*

Op verzoek van DJI is het onderzoek naar het in gebruik nemen van een van de paviljoens, al dan niet als laag beveiligde unit geparkeerd, aangezien de landelijke behoefte uitgaat naar (het in gereedheid brengen van) hoog beveiligde capaciteit.

#### *Pedagogische visie*

Er wordt nog niet zoals beoogd, gewerkt op basis van de nieuwe pedagogische visie als onderdeel van het geïntegreerde dagprogramma. Een concreet plan om de eind 2019 ontwikkelde werkwijzer en werkvorm te gaan gebruiken, is niet gemaakt. Destijds werd overigens bewust niet van implementatie gesproken. Het idee was om hiermee juist 'bottom-up' en vanuit motivatie onder medewerkers aan de slag te gaan en door te experimenteren en te toetsen of de visie en werkwijzer goed landen na te gaan of er eventueel nog veranderingen in de werkwijzer nodig zijn.

De visie is in drie afzonderlijke teams aangeboden in de vorm van een training. Deze teams bestaan echter niet meer in de toenmalige samenstelling. In het opleidingsplan voor de groepen in Vloed is deze training eveneens een onderdeel geweest. Gedragswetenschappers hebben toen een presentatie gebruikt en de werkwijzer was beschikbaar om te gebruiken met de teams. Dit heeft in 2021 in zoverre een vervolg gekregen, dat het is verwerkt in de (meerjaren)jaarplannen vanaf 2022.

## Safepath en Schematherapie

De zwaardere delicten, de toegenomen verblijfsduur, ernstiger psychiatrische problematiek, waaronder ook persoonlijkheidsproblematiek, en verharding van onze doelgroep, maken dat Teylingereind zich in de langverblijfgroepen in toenemende mate ontwikkelt tot een behandelinstelling voor lang verblijvende jongeren. Dit vraagt ook om een groeiende specialistische behandelexpertise en dus tot aanvullende opleidingsbehoeftes van onze professionals. Zes gedragswetenschappers zijn geschoold als basis-schematherapeut. In het opleidingsplan voor 2022 zijn twee vervolgopleidingen schematherapie opgenomen.

Daarnaast is, uitgaande van de zorgbehoefte- en beoogde afname van het recidiverisico van de lang verblijvende jongeren, voor 2021 een opleidingsplan opgesteld voor de gedragswetenschappers. Zes van hen zijn reeds basis CGT geschoold. Ook zijn twee gedragswetenschappers opgeleid in basis EMDR en een gedragswetenschapper zal deelnemen aan de vervolgopleiding tot EMDR-therapeut. Omdat het opleidingsplan 2021 niet volledig kon worden gerealiseerd, zal dit in 2022 zijn vervolg krijgen.

Het projectplan voor Safepath, zijnde schema focused therapie voor het behandelmilieu, is in 2021 om eerder genoemde redenen lange tijd 'on hold' gezet. Gezien het belang ervan is besloten tot uitbreiding van het projectvoorstel, gericht op niet slechts twee, maar alle vier de langverblijfgroepen. De trainingen voor de gedragswetenschappers, waaronder de train-de-trainer opleiding, zijn gepland en gerealiseerd in januari 2022. De trainingen voor de overige collega's en teams zijn inmiddels gepland.

## Verantwoordelijk

[cultuurwaarde Teylingereind]

### 2.3 Eigenaarschap

Zoals eerder aangegeven richtte onze energie zich in 2021 met name op de continuïteit van de personele bezetting en de zorg voor jongeren. Hierdoor zijn we inhoudelijk niet toegekomen aan de beoogde deskundigheidsbevordering rondom de kompaswaarden en eigenaarschap.

Door de vele wisselingen in de personele bezetting is het actueel houden van kennis in het algemeen een grote opgave. Mede als gevolg daarvan leven de kompaswaarden nog onvoldoende in de organisatie. Wel zijn er twee initiatieven genomen om aandacht te besteden aan het vergroten van de ruimte die medewerkers zien of ervaren om eigenaarschap te nemen.

Medio 2021 is een groepsleider tijdelijk vrijgesteld om initiatieven te ontplooien met als doel meer ruimte te maken voor het nemen van eigenaarschap van collega's. Verondersteld werkzaam mechanisme hierbij is het letterlijk en figuurlijk tastbaar maken van de ruimte voor het nemen van initiatieven bij het oplossen van kleinere en grotere frustraties in het dagelijks werk. Dit experiment loopt nog.

De teamleider en gedragswetenschapper die als duaal koppel verbonden zijn aan een leefgroep dragen zorg voor de hiërarchische en inhoudelijke aansturing. Dit duale koppel heeft een belangrijke taak in het uitdragen van de kompaswaarden en het stimuleren van eigenaarschap. Er is een offerte aangevraagd om de koppels in dit proces door een externe adviseur te laten begeleiden. Aan de beoogde begeleiding is echter geen uitvoering gegeven, omdat het in 2021 ontbrak aan de noodzakelijke randvoorwaarden voor een goede realisatie.

Om het roosterproces te verbeteren en het eigenaarschap van medewerkers inhoud te geven hebben we gekozen voor een nieuwe manier van roosteren die gericht is op meer autonomie voor de medewerker en het team. Dit zelf roosteren kan een bijdrage leveren aan de kompaswaarden *Verantwoordelijk* en *Samen*. In 2021 hebben zes groepen met deze nieuwe manier van roosteren gewerkt. In december 2021 is de pilot 'zelfroosteren' geëvalueerd en is een aantal aanbevelingen gedaan. Op basis hiervan heeft de projectgroep geadviseerd deze manier van roosteren voor alle teams in te voeren. Op moment van schrijven ligt het nieuwe roosterhandboek ter instemming bij de ondernemingsraad en de verwachting is dat het zelfroosteren in 2022 voor alle medewerkers van de leefgroepen is geïmplementeerd.

## 2.4 Ontwikkeling

### *Van geïntegreerde intake naar geïntegreerd aanbod*

Hoewel hierin nog veel te bereiken is, is in 2021 het geïntegreerde aanbod van Teylingereind en De Burcht verder vormgegeven. Enkele voorbeelden hiervan zijn de structurele aanwezigheid van de orthopedagoog van De Burcht bij het multidisciplinaire overleg van Teylingereind (PMO) en samenwerking tussen de pedagogische secretariaten van beide instellingen ten behoeve van de onderwijs- en perspectiefplannen voor de jongeren. De pedagogische secretariaten spelen een belangrijke rol in het tijdig aanleveren van benodigde input vanuit de relevante functiegroepen.

Het beoogde resultaat – eind 2021 is in 50% van de onderwijsplannen en perspectiefplannen de informatieoverdracht tussen school en inrichting zichtbaar – lijkt ruimschoots te zijn gehaald. Dit is op te maken uit een steekproef van twintig willekeurige dossiers van verschillende basisafdelingen (80%) en tien willekeurige dossiers van verschillende Langverblijfgroepen (70%) welke gereed gemeld zijn in november en december 2021. In vergelijking met het eerste half jaar van 2021 is hierin een duidelijke verbetering te zien. De start van en goede samenwerking tussen de pedagogische secretariaten van beide instellingen lijken hier voor een belangrijk deel debet aan. De verwachting is dat de tendens in deze samenwerking ook een positief effect heeft op de begeleiding van de jongeren c.q. leerlingen. Dit effect is echter niet expliciet meetbaar gemaakt.

In 2021 konden in Vloed extra praktijklokalen in gebruik worden genomen, waardoor er meer mogelijkheden voor beroepspraktijkvorming zijn ontstaan. Het blijft echter wel een uitdaging binnen de beperkende maatregelen die de forensische context met zich meebrengt leerlingen passende stage- en praktijkervaringen te laten opdoen, aangezien het niet voor elk type opleiding mogelijk is deze praktijkervaring te organiseren. Voorbeelden zijn ervaring opdoen als boekhouder of oefenen in normale praktijksituaties zoals werkoverleg met een groep collega's.

In het eerste half jaar van 2021 kon De Burcht slechts een beperkt deel van het aanbod realiseren. Enerzijds had dat te maken met onderbezetting als gevolg van moeilijk vervulbare vacatures en van verzuim onder leerkrachten, anderzijds doordat het onderwijs als gevolg van de impact van corona in kleinere klassen gegeven moest worden. Hierdoor nam de onderwijstijd in totaliteit af, waardoor jongeren noodgedwongen meer op de groep verbleven. De kwaliteit van de samenwerking kwam mede daardoor soms onder druk te staan. In het tweede gedeelte van het jaar is het onderwijs teruggegaan naar klassikaal niveau, waardoor het weer mogelijk was het oorspronkelijke aanbod te organiseren. Langzamerhand is er een positieve wending in de continuïteit van het onderwijsaanbod. Dit vraagt echter tijd, onder andere doordat er in het laatste kwartaal van 2021 opnieuw sprake was van maatregelen ten gevolge van corona.

De personele bezetting van Teylingereind had eveneens effect op het onderwijs dat daardoor niet altijd klassikaal kon worden gegeven en leerlingen in een verkort dagprogramma onderwijs volgden. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zelfstandig kunnen doorwerken aan hun opleiding is er meer aandacht voor het geven van opdrachten waar leerlingen zelfstandig aan werken. Dit wordt in ieder geval ingezet op het moment dat er geen regulier programma kan worden aangeboden.

Het is bij beide organisaties de wens effectief en zinvol samen te werken. De kunst is het daarbij te hebben over de pedagogische en pedagogisch-didactische visie en wat dat betekent voor de uitwerking in de samenwerking. Het lukte in de tweede helft van 2021 beter dan in 2020 elkaar op dit belangrijke thema te vinden en dit onderwerp met elkaar te bespreken. Dat levert een bijdrage aan de kwaliteit van de coaching en begeleiding.

Een andere positieve ontwikkeling is dat tijdens de brede dagstart de actuele knelpunten en relevante informatie worden uitgewisseld. De coördinatoren van De Burcht sluiten regelmatig aan bij dit overleg. De aanwezigen informeren elkaar op hoofdlijnen en over specifieke bijzonderheden. 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. Dit is een terugkerend onderwerp op die dagstart.

Een van de plannen was het operationaliseren van de huiskamer. Inmiddels is gebleken dat dat concept niet goed past bij wat de leerlingen nodig hebben. Onderzocht wordt of het mogelijk is hiervoor in de plaats een studieplek te organiseren voor leerlingen die zelfstandig kunnen werken aan schoolopdrachten.

### *Verslaving*

In 2021 is getracht uitvoering te geven aan de doelstellingen van het jaarplan 2021 omtrent de aanpak van middelengebruik. Ook op dit onderwerp is het vanwege de coronamaatregelen maar deels gelukt hier uitvoering aan te geven. Zo konden onder andere de gemaakte afspraken met een regionale aanbieder van verslavingszorg geen doorgang vinden. Hierdoor is de geplande leefstijltraining niet van de grond gekomen. Wel is uitvoering gegeven aan het aangescherpte ontmoedigingsbeleid door in te zetten op motiverende gespreksvoering en het thema middelengebruik binnen de inrichting beter bespreekbaar te maken. Met name op de langverblijfsafdelingen is het ontmoedigingsbeleid sterk verweven met de trajecten van de jeugdigen.

Met de werkgroep Verslaving is en wordt gekeken naar een gedifferentieerd behandelaanbod en is opnieuw contact gelegd met de aanbieders van de Libermanmodule om deze in 2022 definitief te implementeren. Ook de implementatie van dit behandelaanbod heeft in 2021 vertraging opgelopen. Naast het ingezette ontmoedigingsbeleid en de motiverende gespreksvoering is ook via MDFT op middelengebruik ingezet. Hiermee is deels voldaan aan de wens om een geïntegreerd middelenaanbod voor de inrichting te hebben. Er ligt nog voldoende ruimte voor doorontwikkeling op dit vlak.

## Observatieafdeling

In een jaar vol veranderingen voor Teylingereind als JJI valt op dat de landelijke Forensische observatieafdeling een vaste koers vaart. Hoewel de kennisverbreding en kennisdeling nooit stilstaan. In totaal stroomden 38 nieuwe jongeren in op de klinische observatieafdeling en zijn er 36 Pro Justitia- en 2 PIJ-adviesrapportages opgeleverd.

De observatieafdeling was op meerdere manieren zichtbaar in het veld. Zo waren we initiatiefnemer en medeorganisator van de Expertmeeting Adolescentenstrafrecht (ASR) die op 11 november 2021 in congrescentrum Babylon te Den Haag plaatsvond. Meer dan 100 deelnemers uit de keten discussieerden over de uitdagingen in relatie tot het ASR en deelden best practices. Ook was de expertmeeting het platform voor de minister voor Rechtsbescherming om zich te laten informeren. Daarnaast werden opnames gemaakt voor een podcastaflevering over de observatieafdeling.

In 2021 werden zoals elk jaar voorlichtingspresentaties en gastcolleges gegeven. Gezien COVID vonden deze bijeenkomsten dit jaar voornamelijk digitaal plaats.

Na een wetwijziging in 2014 dienden zich in 2021 de eerste zogenaamde 'omzettingzaken' aan, waarin een advies werd gevraagd over de mogelijke omzetting van de maatregel Plaatsing in een JIJ (PIJ) naar Ter beschikkingstelling (TBS).

Medewerkers van de observatieafdeling namen deel aan een centrale werkgroep van DJI over dit onderwerp en in het afgelopen jaar werd een omzettingadvies opgemaakt. Daarnaast werden we geconfronteerd met een grote toename van het aantal drillrap gerelateerde strafzaken. Over dit onderwerp is door de medewerkers van de observatieafdeling inmiddels een zekere expertise opgebouwd.

## Wetenschappelijk onderzoek

Sinds 2019 bestaat de samenwerking tussen de observatieafdeling en de Universiteit Leiden. Er is een databank opgezet waarin gegevens uit de rapportages pro Justitia, opgemaakt na klinische observatie in Teylingereind, gestructureerd worden vastgelegd. Aan de hand van deze database kunnen uitspraken worden gedaan over de doelgroep onderzochten in brede zin. De database zal bijdragen aan het verkrijgen van inzicht in subonderwerpen zoals weigeraars, diagnostiek, toerekeningsvatbaarheid, toepassing jeugd- of volwassenenstrafrecht, risicotaxatie en/of het soort adviezen dat werd gegeven. Eind 2021 is een onderzoeksvorstel voor wetenschappelijk onderzoek aan de hand van de databank ingediend.

Teylingereind participeert in het onderzoek What's up van de sectie Forensische Orthopedagogiek van de Universiteit van Amsterdam, gericht op assessment door middel van virtual reality. Door corona loopt dit onderzoek evenwel vertraging op. Deelname aan het onderzoek EXPLORE van het Trimbos Instituut naar middelengebruik onder jongeren in JJI's is vanwege corona uitgesteld.

## Teylingereind-Academie

In 2021 is verdere invulling gegeven aan de Teylingereind-Academie. Per functiegroep is in kaart gebracht en visueel gemaakt wat het opleidingsaanbod is. Bovendien zijn leerlijnen, loopbaanperspectieven en carrièrepaden uitgewerkt en aangeboden. Dit heeft onder andere geresulteerd in een aantrekkelijk aanbod voor beginnende teamleiders via het Intern Ontwikkeltraject Teamleider en voor ervaren Teylingereindmedewerkers zonder hbo-opleiding die daarmee in aanmerking kunnen komen voor het senior ontwikkeltraject.

Ook is voor groepsleiders het traject Erkenning eerder Verworven Competenties (EVC) gestart waardoor zij kunnen doorstromen naar de functie van pedagogisch medewerker in opleiding. Na een positieve afronding van het EVC-traject wordt de functie omgezet naar pedagogisch medewerker. Deze ontwikkeling is positief ontvangen. Al was onbedoeld neveneffect daarvan voor een aantal medewerkers aanleiding om het eerder gestarte verkorte hbo-traject te beëindigen. Aan de deskundigheidsbevordering is, voor zover de coronamaatregelen dat toelieten, per team invulling gegeven. Het in kaart brengen van de overige opleidingsbehoefte onder de medewerkers krijgt in 2022 verdere invulling.

### *Continuïteit en kwaliteit personele bezetting*

De continuïteit in de personele bezetting heeft, zoals eerder aangegeven, flink onder druk gestaan. Verloop en verzuim hadden tot gevolg dat we onevenredig veel uitzendkrachten en ZZP-ers hebben moeten inzetten om in ieder geval de basiszorg voor jongeren te kunnen bieden. Het verloop onder medewerkers is weliswaar ten opzichte van 2020 licht gedaald, maar desondanks onveranderd hoog gebleven, te weten 39,2% in het primair proces en 25,3% organisatiebreed. Behoud van medewerkers is en blijft een van de belangrijke aandachtsgebieden. In 2021 hebben we in dat kader onder andere carrièrepaden primair proces ontworpen om Teylingereind als werkgever aantrekkelijker te maken.

Om meer grip te krijgen op verzuim en een duurzame daling in bewerkstellingen hebben we besloten een gespecialiseerd bureau in te schakelen. In 2022 start deze externe ondersteuning.

## **2.5 Verbinding**

### **Samen**

[cultuurwaarde Teylingereind]

Er zijn in het jaarplan geen concrete resultaten geformuleerd voor verbinding waarover in dit kader verslag kan worden gedaan. Het in verbinding zijn met interne en externe betrokkenen is randvoorwaardelijk om ons werk goed te kunnen doen. Het spreekt vanzelf dat dit bij iedereen bekend is en dat dit het uitgangspunt is voor ons denken en doen. Helaas is wel merkbaar dat de omstandigheden waaronder we het afgelopen jaar hebben gewerkt, impact hebben gehad op het vermogen om verbinding aan te gaan. Op en tussen alle niveaus in de organisatie en ook in de samenwerking met externe betrokkenen. Ook bij externe betrokkenen is merkbaar sprake van een verhoogde druk op het kunnen uitvoeren van werkzaamheden, hetgeen de samenwerking en verbinding onder druk zet. Dit is een breed verschijnsel: van collega instellingen tot en met (zorg)partners in het jeugddomein. Het is van groot belang om het werken vanuit de kracht van verbinding waar nodig te herstellen. Het jaarplan voor 2022 en het meerjarenbeleidsplan bevatten ook verschillende voornemens op dit punt.

## Kengetallen 2021

totale subsidie-inkomsten	€	33.838.175
exploitatie-resultaat	€ -	396.913
eigen vermogen 31-12-20	€	581.859
gemiddelde bezetting		86 %
instroom aantal jongeren		597
uitstroom aantal jongeren		569
Gemiddelde verblijfsduur in dagen		54
Onttrekkingen		2
ontvluchtingen		0
fte ultimo 2020		292,6
Arbeidsverzuim (gemiddeld)		9,5%