



(V)OMVORMING

**FORENSISCH CENTRUM
TEYLINGEREIND**

JAARPLAN 2021



0 VOORWOORD

Hoogstwaarschijnlijk ben ik niet de enige die aangeeft dat we onvoldoende zijn toegekomen aan onze eigen voornemens voor 2020. Dit druist in tegen waar Teylingereind voor staat. De impact van COVID-19 in een mensenbedrijf als het onze is groot. Kompaswaarden als Samen, Verantwoordelijk, Ontwikkeling en Toekomstgericht komen onder druk te staan wanneer een deel van onze medewerkers vanuit huis hun werk moet doen, leidinggevend op (letterlijke) afstand moeten leren aansturen en bovenal we zoveel mogelijk anderhalve meter afstand in acht moeten nemen, terwijl het vitale werk dat we verrichten moet doorgaan. Zo gaan we niet graag om met jongeren en ook niet met elkaar. Verbinding is immers een van de speerpunten uit ons meerjarenbeleid.

Dus voor 2021 heb ik maar twee wensen. Allereerst dat we jongeren kunnen blijven bieden wat nodig is om hun verblijf een zinvolle fase te laten zijn in hun traject. En ik wens dat de coronamaatregelen ons niet hinderen in de voorbereiding van de uitbreiding van onze capaciteit. Die vraagt dat we onze volledige tijd en aandacht daarop kunnen richten.

Verder laten we ons verrassen, want 2020 heeft in ieder geval aangetoond hoe onvoorspelbaar het leven is én dat we in staat zijn flexibel te reageren op wat er op ons pad komt.

Soraya Beumer

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	2
2. Speerpunten 2021	
2.1 Uitbreiding capaciteit	2
2.2 Transitie naar Forensisch Centrum Jeugd	4
2.3 Eigenaarschap	7
2.4 Ontwikkeling	8
2.5 Verbinding	10
3. Subsidieaanvraag 2021	

BIJLAGEN

Bijlage I Subsidieaanvraag 2021 (V-formulieren)
Bijlage II Prestatiecontract 2021

1 INLEIDING

Toekomstgericht

[kompaswaarde Teylingereind]

Het motto van onze meerjarenstrategie 2019-2021 is *Elke jongere vindt dat zijn verblijf in Teylingereind zinvol is geweest voor zijn ontwikkeling, hetgeen door medewerkers en zijn netwerk wordt beaamd*. Een zinvolle tijd, dankzij de focus op leren en ontwikkelen. De vijf strategische lijnen geven houvast in het bereiken van onze ambitie en blijken ook goed te passen in de transitie naar een Forensisch Centrum Jeugd (verder FCJ). Een belangrijke bouwsteen voor het ontwerp van een FCJ is namelijk het leveren van maatwerk voor iedere jongere: een inhoudelijk programma dat is afgestemd op de individuele behoefte, een op de jongere afgestemde begeleidingsintensiteit en op een realistisch toekomstperspectief. De nauwe betrokkenheid en bemoeienis van het sociale netwerk van de jongere en van relevante ketenpartners is bepalend voor het succes van het traject en het bieden van doorlopende begeleiding en behandeling. Ook daar anticiperen we op.

Het zal niet verbazen dat de uitvoering van ons jaarplan 2020 onder druk is komen te staan als gevolg van COVID-19 en de impact van de coronamaatregelen die volgden om verdere verspreiding te voorkomen. Een deel van de voornemens uit 2020 krijgt daarom opnieuw een plek in het jaarplan 2021, temeer omdat het processen zijn die zich over een langere periode uitstrekken en waarvan resultaten in de loop van het proces pas zichtbaar worden.

2 SPEERPUNTEN 2021

De vijf strategische lijnen uit de meerjarenstrategie 2019-2021 hebben betrekking op proactieve professionals, een positief ontwikkelklimaat, passend aanbod waaronder erkende interventies, doorlopende trajecten en een slagvaardige en omgevingsensitive organisatie. In 2021 proberen we deze thema's zoveel mogelijk te integreren en geven we prioriteit aan de twee voor nu belangrijkste opgaven: het bestendigen van de uitbreiding van de capaciteit en het verder vormgeven van de transitie tot een FCJ. Vier van de bestaande leefgroepen worden omgevormd tot basisafdelingen, waar fasegewijs gewerkt gaat worden volgens de uitgangspunten van VOM: maatwerk, differentiatie in beveiligingsniveaus en transforensische trajecten. In de loop van 2021 formuleren we bovendien nieuw meerjarenbeleid 2022-2025.

2.1 *Uitbreiding*

In 2020 zijn op verzoek van de directie ForZo-JJI de voorbereidingen getroffen voor een uitbreiding van de capaciteit met vier groepen en één van de paviljoens. Het paviljoen wordt in samenspraak met de andere JJI's en met DJI ingericht als FCJ-laag beveiligde unit.

Met het oog op de omvorming van Teylingereind tot een FCJ werken we zoveel als mogelijk vanuit de VOM-principes. Belangrijke richtinggevende thema's zijn de vier dimensies – groei, sfeer, steun en tegengaan repressie –, het individueel traject, een integraal en doorlopend dagprogramma en differentiatie in begeleidingsintensiteit en begeleidingsaanbod. Eerst wordt ingezet op het creëren van een stevige, interne basis, om van daaruit ook het transforensisch werken verder te ontwikkelen, namelijk het mogelijk maken van en bijdragen aan doorlopende trajecten. De belangrijkste succesfactoren zijn de professionaliteit van medewerkers en de multidisciplinaire samenwerking tussen de verschillende betrokkenen.

Om het veranderproces te ondersteunen organiseren we onder andere inspiratiesessies zodat medewerkers kunnen kennismaken met een andere, VOM-waardige manier van werken. We maken helder wat die andere werkwijze inhoudt en leggen een relatie met onze kompaswaarden: samen, verantwoordelijk, geloof in verandering en toekomstgericht. Zodra beschikbaar breiden we onze opleidingskalender uit met aanbod specifiek gericht op werken vanuit VOM-principes, waaronder de opbrengsten uit de VOM-pilots.

Omdat de uitbreiding van invloed is op de hele organisatie – denk aan interne overplaatsingen van jongeren en een nieuwe samenstelling van alle teams gezien het aantal nieuwe medewerkers – besteden we in 2021 organisatiebreed aandacht aan het werken vanuit de nieuwe pedagogische visie, de fasegewijze introductie van Safepath, borging van de basismethodiek en aan evenwichtige en voldoende toegeruste teams.

Ook het team Beveiliging bereidt zich voor op de veranderingen als gevolg van de uitbreiding. Zo is het afgelopen jaar gestart met proactief beveiligen. Dit houdt in dat de beveiligingsfunctionarissen ook los van incidenten de groepen bezoeken om bijvoorbeeld een praatje te maken. Op die manier peilen ze de sfeer in het primair proces en dragen ze, waar nodig, bij aan de-escalerend werken. Dit past naadloos op de ontwikkelingen in het kader van VOM, waaronder relationele beveiliging. In 2021 versterken we die proactieve werkwijze door alle beveiligingsfunctionarissen op te leiden in de profiling-methodiek. Deze methodiek leert risico's of verdachte situaties tijdig te herkennen en daar op te anticiperen, door onder andere informatievergaring en het maken van dreigingsanalyses. Op basis van de uitkomsten wordt de inzet van de beveiliging bepaald op zogenoemde 'hot times and places'. Mede met het oog op de uitbreiding - waarbij het team beveiliging verdeeld wordt over twee gebouwen - is dit een welkome aanvulling op de deskundigheid van de betrokken medewerkers.

Resultaten:

- inspiratiesessies medewerkers gerealiseerd gedurende 2021;
- nieuwe pedagogische visie standaard onderdeel in geïntegreerd dagprogramma en aanbod deskundigheidsbevordering gerealiseerd eind 2021;
- werken volgens VOM-principes gerealiseerd volgens planning DJI;
- pilot laag beveiligde unit uitgevoerd in 2021; start is voorzien in het begin van 2021, de evaluatie aan het eind;
- waar mogelijk opleidingsaanbod uitgebreid met VOM-specifieke trainingen gerealiseerd eind 2021;
- uitbreiding capaciteit operationeel en medewerkers tijdig opgeleid en ingewerkt;
- 15 goed functionerende leefgroepen, waaronder 4 basisafdelingen en 1 FCJ-laag beveiligde unit;
- alle beveiligingsfunctionarissen getraind in de profiling-methodiek gerealiseerd eind 2021;
- betrekken van beveiligingsfunctionarissen in deskundigheidsbevordering relationele beveiliging gerealiseerd zodra voorhanden;

2.2 Transitie naar Forensisch Centrum Jeugd

In 2020 zijn de eerste stappen gezet in het omvormen van Forensisch Centrum Teylingereind als justitiële jeugdinrichting naar een Forensisch Centrum Jeugd. Daar is aanzienlijk meer voor nodig dan Teylingereind vervangen door het woord Jeugd (☺). Sinds half juli 2020 is in ieder geval duidelijk geworden dat het in gebruik zijnde gebouw (verder oudbouw) vooralsnog niet wordt afgestoten in afwachting van verdere ontwikkelingen. Dat betekent dat onder andere de omtrekbeveiliging tussen de oudbouw en het naast gelegen gebouw (verder nieuwbouw) wordt aangepast op het in gebruik nemen van beide gebouwen.

Ook de inhoudelijke ontwikkeling is in volle gang. Het handboek Vrijheidsbeneming op Maat (juni 2020) biedt een duidelijk kader voor waar we ons in 2021 en daarna op moeten richten. Vanuit DJI zijn en worden diverse landelijke projectgroepen ingericht met als doel aan de hand van onder andere de projectmethodiek VOORT een groot aantal inhoudelijke onderwerpen uit te werken. Door actief te participeren in een aantal projectgroepen zijn we continu op de hoogte van de actuele ontwikkelingen en in staat een brug te slaan tussen beleid en praktijk. Ook hopen we op die manier de inhoudelijke samenwerking tussen de verschillende FCJ's te versterken om zodoende alle jongeren de beste begeleiding en behandeling te bieden, ongeacht de locatie. Ook hierin staat leren en ontwikkelen voor ons centraal.

Ook door te participeren in de innovatieve ontwikkelingen vanuit VOORT dragen we bij aan inhoudelijke verbeteringen van detentie en behandeling van jongeren. In deze innovaties vervult Teylingereind de rol van trekker van het thema 'verbinden met' en 'benutten van diversiteit en culturele rijkdom'.

Resultaten:

- actieve participatie in de landelijke werkgroepen gefaciliteerd en gerealiseerd gedurende 2021 e.v.;
- trekkersrol verbinden met en benutten van diversiteit en culturele rijkdom gefaciliteerd en gerealiseerd;
- 2^e fase verbouwing afgerond conform planning.

Pilots VOM

Op verzoek van de divisiedirectie ForZo-JJI zijn in de loop van 2020 drie pilotvoorstellen ingediend die een bijdrage leveren in de omvorming tot een FCJ en waarvan we verwachten dat die ook van waarde zijn voor de andere JJI's.

Inschatten verblijfsduur

In de pilot Inschatten verblijfsduur gaan we na of het mogelijk is een set objectieve voorspellende factoren te formuleren waarmee een inschatting van de verblijfsduur gemaakt kan worden. Zodra inzichtelijk is hoe lang de jongere naar alle waarschijnlijkheid in het FCJ zal verblijven, hoe sneller en inhoudelijker we ons namelijk, samen met de jongere en zijn relevante netwerk, kunnen richten op wat nodig is.

Een onderzoeker vanuit de Academische werkplaats Risicojeugd (AWRJ) zal daarom, met ondersteuning vanuit Teylingereind, informatie uit dossieronderzoek verzamelen en onderzoek doen naar andere mogelijke factoren.

Aanvullend worden gesprekken gevoerd met (ervarings)deskundigen, zoals jongeren, vertegenwoordigers van de kleinschalige voorzieningen, Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), Openbaar Ministerie (OM)/rechtelijke macht (RM) en (jeugd)reclassering om na te gaan welke, wellicht minder zichtbare invloeden, eveneens een rol spelen en om de bevindingen zo veel als mogelijk te kunnen valideren. De uitkomsten van de pilot zijn ons inziens aanvullend op en van nut voor de screening&diagnostiek die straks op de basisafdelingen van de FCJ zal worden verricht.

Resultaten:

- start pilot uiterlijk januari 2021;
- eindresultaten beschikbaar eind 2021.

Systeemgericht werken

Ouders worden meer en meer betrokken in het verblijf en de behandeling van de jongere, mede dankzij de introductie van gezinsgericht werken. Het betrekken van ook andere positieve, invloedrijke sleutelfiguren in het leven van de jongere verdient echter meer aandacht. Ook hierin is maatwerk en persoonsgericht aanbod noodzakelijk met het oog op het realiseren van ambities zoals geformuleerd in de *DJI-Visie op begeleiding, Behandeling en Veiligheid* (maart 2020).

In de pilot Versterken systemische benadering, die we samen met de AWRJ uitvoeren, onderzoeken we op welke manier we het gezinsgericht en systemisch werken verder kunnen ontwikkelen, op maat kunnen organiseren en in transforensische (zorg)trajecten kunnen borgen. Tijdens de pilot gaan we ook na hoe we de jongere en positieve sleutelfiguren uit zijn netwerk in onze aanpak kunnen betrekken, wat systemisch werken betekent voor de relevante processen – denk aan beleid rondom bezoek en behandelactiviteiten – en welke impact het al dan niet heeft op de rol en werkwijze van professionals rondom de jongere.

Resultaat:

- werkwijze systemisch werken (incl. aanbevelingen voor concrete proces- en werkafspraken) gereed eind 2021.

FCJ laag beveiligde unit

Teylingereind is een van de drie justitiële inrichtingen die onderzoekt hoe vanuit een laag beveiligde unit het re-integratieproces van de jongere fasegewijs vorm gegeven kan worden. Met de uitvoering van deze pilot dragen we bovendien bij aan een van de uitgangspunten VOM, namelijk het differentiëren in beveiligingsniveaus. Uit ervaring weten we dat voor sommige jongeren de overgang van een verblijf binnen hekken en muren terug naar de maatschappij te groot is en het risico bestaat dat hij terugvalt in oude patronen. Voor jongeren die toe zijn aan een minder hoog beveiligingsniveau biedt de laag beveiligde unit een uitkomst. Ook voor jongeren die nog niet kunnen worden doorgeplaatst naar een (lokale) vervolgplek is een laag beveiligde unit een mooie tussenstap richting terugkeer in de maatschappij. Binnen de kaders van de inrichting kunnen jongeren onder begeleiding oefenen met meer vrijheden en verantwoordelijkheden zodat ze geleidelijk worden voorbereid op de stap naar buiten. De unit van Teylingereind wordt gehuisvest in één van de paviljoens op het terrein van Teylingereind buiten de beveiligde ring.

Resultaat:

- FCJ-laag beveiligde unit fasegewijs ontwikkeld en operationeel in de loop van 2021; pilot is uitgevoerd in 2021.

Transforensisch werken en Bruggenbouwer

Transforensisch denken en doen is sinds een aantal jaar een van de speerpunten in Teylingereind. Opvallend is hoe de geslotenheid van een justitiële jeugdinrichting van invloed is op het denkkader van medewerkers. De blik is lang naar binnen gericht geweest. Leren denken en handelen in individuele en doorlopende trajecten is een proces dat tijd nodig heeft. En dat proces begint bij de basis: kennis over en inzicht in de rol en verantwoordelijkheid van een JJI in dat traject en over de rol en verantwoordelijkheden van andere relevante betrokkenen, waaronder de Raad voor de Kinderbescherming, (jeugd)reclassering, school van herkomst, ouders en gemeentes. Het proces van transforensisch werken, waaronder ook deskundigheidsbevordering in dit kader, krijgt handen en voeten in het project Bruggenbouwer.

Net als een aantal andere ontwikkelingen heeft ook de beoogde verdiepingsslag in het project Bruggenbouwer vertraging opgelopen, mede als gevolg van de impact van de coronamaatregelen. Zo zijn er wel stappen gezet in het verder concretiseren van het aanbod deskundigheidsbevordering, maar het daadwerkelijk aanbieden van trainingen en het borgen van werkafspraken met ketenpartners stagneerden. Om die reden geven we hier in 2021 verder vervolg aan. Bovendien zullen we het gesprek op bestuurlijk niveau voeren met als doel het realiseren van ketenafspraken in het kader van doorlopende zorg. We betrekken hierin in ieder geval de drie grote gemeentes Den Haag, Amsterdam en Rotterdam.

Resultaten:

- in minimaal 50% van de perspectiefplannen is sprake van transforensische samenwerking;
- deskundigheidsbevordering VOM en modules voortkomend uit Bruggenbouwer ondergebracht in de Teylingereind-academie en gerealiseerd eind 2021;
- werkafspraken met de partners uit de strafrechtsketen en forensische zorgaanbieders, te beginnen in Amsterdam, Den Haag en Rotterdam eind 3^e kwartaal 2021.

Relationele bejegening: Safepath en schematherapie

Zoals bekend is de populatie in de JJI's de afgelopen jaren veranderd, zowel gezien de gemiddelde leeftijd als de complexiteit van de problematiek. Dit vraagt dat we de begeleiding en behandeling nog nadrukkelijker toespitsen op de specifieke kenmerken. Aan het problematische gedrag van een jongere ligt in veel gevallen vaak een onzichtbare behoefte ten grondslag. Om daar zicht op te krijgen zetten we in op een meer relationeel gerichte vorm van bejegening met als belangrijkste doel de basis leggen onder een veiliger (behandel)klimaat. We versterken de bejegening en interventies door respectievelijk SafePath en Schematherapie als methodieken fasegewijs toe te voegen aan ons standaard aanbod.

Resultaten:

- fasegewijze borging Safepath, te beginnen bij de langverblijfgroepen gerealiseerd eind 2021;
- Safepath uitgevoerd conform interventieprotocol;
- training van betreffende gedragswetenschappers in Schematherapie gerealiseerd augustus 2021 en vervolgens afbouw van inzet externen t.b.v. Schematherapie;
-

- mate van repressie en inzet van sanctionerende maatregelen gedaald t.o.v. 2020, blijkend uit de scores in het leefklimaatonderzoek en de aantallen opgelegde sancties;
- door jongeren ervaren ondersteuning, (mogelijkheden tot) groei en sfeer is na 3 maanden na afloop van implementatie Safepath significant verbeterd op de langverblijfgroepen.

Meerjarenbeleid 2022-2025

Om ook na 2021 goed voorbereid te zijn op de toekomst formuleren we in 2021 nieuw meerjarenbeleid (2022-2024). De in ontwikkeling zijnde actualisatie van de organisatievisie vormt, samen met de omvorming tot een FCJ, het vertrekpunt. De verwachting is dat de basis- en kompaswaarden van De Burcht en Teylingereind ook dan nog waardevolle en werkbaar aanknopingspunten bieden. In het proces dat moet resulteren in nieuw meerjarenbeleid betrekken we dit keer ook jongeren en relevante ketenpartners.

Resultaat:

- concept meerjarenbeleid 2022-2025 geformuleerd augustus 2021.

2.3 Eigenaarschap: vervolg op cultuurtraject 'Doe jij ook mee?'

Verantwoordelijk

[kompaswaarde Teylingereind]

Het cultuurtraject "Doe jij ook mee?" vervolgen we in 2021 met het aanbieden van concreet aanbod gericht op de basis- en de kompaswaarden van De Burcht en Teylingereind. Het traject is gericht op het vergroten van het eigenaarschap van alle medewerkers van beide organisaties en het versterken van daarbij passend leiderschap. De focus richt zich in 2021 daarom eerst op het middenkader en de senior pedagogisch medewerkers. Doel is het versterken van duaal leiderschap, eigenaarschap en collectief leren.

Investeren in eigenaarschap en leiderschap zal het werkklimaat op een positieve manier beïnvloeden en op termijn tot een groter verandervermogen leiden: de ruimte om te innoveren en implementeren. Een positief werkklimaat is namelijk een randvoorwaarde voor een positief leer-, leef- en ontwikkelklimaat voor jongeren.

De kompaswaarden die met een brede samenstelling van medewerkers van Teylingereind en De Burcht zijn opgehaald zijn uitgangspunten in gesprekken en concreet aanbod. Evaluatie van de bekendheid met de vier kompaswaarden integreren we in het medewerkersonderzoek (2022).

Resultaten:

- deskundigheidsbevordering kompaswaarden voor senior pedagogische medewerkers is uitgevoerd eind 1^e kwartaal 2021;
- deskundigheidsbevordering basis- en kompaswaarden voor middenkader Teylingereind en De Burcht is uitgevoerd 3^e kwartaal 2021;

2.4 Ontwikkeling

Geloof in verandering

[kompaswaarde Teylingereind]

Van geïntegreerde intake naar geïntegreerd aanbod

Fundament onder het geïntegreerde dagprogramma is de samenhang tussen de herijkte pedagogische visie en de visie op ontwikkeling van De Burcht. Doel van het geïntegreerd dagprogramma is om als Teylingereind en De Burcht gezamenlijk invulling te geven aan persoonsgericht aanbod dat bijdraagt aan onze ambitie en aan de inhoudelijke ontwikkeling van het FCJ. Het is nodig om samen met de jongere en andere belanghebbenden een haalbaar toekomstperspectief te creëren, dat vervolgens te faciliteren en te helpen realiseren. Dankzij de geïntegreerde intake hebben we in een vroeg stadium een beeld van dat perspectief en kan tijdig het aanbod daar op afgestemd worden.

De leefwereld van de jongere binnen Teylingereind is verbonden aan zijn leerwereld, hetgeen in basis betekent dat er sprake is van doelgerichte informatie-uitwisseling tussen inrichting en school. Nu we de gebouwen op het naastgelegen terrein in gebruik kunnen nemen, is het mogelijk om in 2021 de zogenaamde huiskamer in te richten. Doel daarvan is jongeren aangehaakt te houden op het dagprogramma, ook wanneer het in het lokaal tijdens de les even niet goed gaat. Zo zal de jongere ervaren dat alles er op gericht is (geïntegreerd) te werken aan zijn perspectief. We experimenteren met manieren waarop de informatieoverdracht tussen school en inrichting optimaal gestalte kan krijgen.

Het onderwijs- en educatiepakket binnen De Burcht is verder verbreed met praktijkvormend aanbod. Belangrijkste doel blijft het organiseren van maatwerk dat aansluit op dagbesteding van de jongere na zijn verblijf in Teylingereind.

Resultaten:

- eind 2021 is in 50% van de onderwijsplannen en perspectiefplannen zichtbaar dat sprake is van informatieoverdracht tussen school en inrichting ten gunste van de ontwikkeling van de jongere;
- verbeterd persoonsgericht en aansluitend aanbod, waaronder ook de oudere doelgroep en kort verblijvende jongeren, gereed en geïmplementeerd met ingang van augustus 2021;
- huiskamer in de nieuwbouw operationeel met ingang van 2^e kwartaal 2021.

Teylingereind-Academie

Leren en ontwikkelen. Daar nodigen we niet alleen de jongeren toe uit, maar ook de medewerkers. Uit het medewerkersonderzoek (2019) en exitinterviews blijkt dat medewerkers het opleidingsaanbod in Teylingereind waarderen. Het is daarom belangrijk blijvend in hen te investeren, zeker gezien de huidige en aanstaande organisatorische en inhoudelijke ontwikkelingen. Met ingang van het studiejaar 2020-2021 bieden we medewerkers met een afgerond EVC-traject de mogelijkheid van een verkort hbo-programma Social Work. Het gaat dan om een in company-opleidingstraject van twee tot twee en een half jaar (in plaats van vier jaar), dat we in samenwerking met HAKA en NCOI organiseren. Met het aanbod verkort-hbo kunnen medewerkers zich sneller door ontwikkelen en kunnen we het aantal hbo-opgeleide medewerkers in relatief korte tijd op het gewenste niveau brengen.

Verder is het de bedoeling het standaardaanbod, aangevuld met trainingsmogelijkheden gericht op de zogenaamde softskills en diverse vormen van deskundigheidsbevordering kompaswaarden, eigenaarschap en leiderschap, verder uit te breiden met aanbod gericht op transforensisch werken. Te denken valt aan modules uit het project Bruggenbouwer, waaronder relationele beveiliging, mentorschap en Safepath, en verder aangevuld met wat voortkomt uit de VOM-pilots, bijvoorbeeld systeemgericht werken. Maar minstens zo belangrijk ook aanbod gericht op onder andere leren omgaan met veranderingen, vitaliteit en veerkracht, reflecteren en feedbacktechnieken. Aan het voornemen leerlijnen en loopbaanperspectieven uit te werken zijn we in 2020 niet toegekomen. Vanwege het belang ervan zetten we hier in 2021 alsnog op in.

Resultaten:

- visie Teylingereind-Academie gereed februari 2021;
- online ingerichte Teylingereind-Academie gerealiseerd einde 1^e kwartaal 2021;
- aanbod verkort hbo-traject gerealiseerd;
- Teylingereind-Academie uitgebreid met nieuw aanbod deskundigheidsbevordering eind 2021, waaronder aanbod gericht op soft skills.

Continuïteit en kwaliteit personele bezetting

Naast deskundigheid is ook continuïteit in de personele bezetting een belangrijke voorwaarde voor het borgen van een veilig leer- en ontwikkelklimaat. Verloop en verzuim onder medewerkers vergen continue aandacht, hoofdzakelijk binnen het primair proces. De verwachting is dat de resultaten uit de in 2020 gestarte pilot *Van centraal naar individueel roosteren* aanleiding geven het beleid rondom roostering te herzien. Dat zal in 2021 zijn beslag krijgen. Doel is zorg dragen voor een efficiëntere manier van roosteren die past in deze tijdgeest – denk aan een gezonde balans tussen werk en privé – en een kwalitatief evenwicht in de personele bezetting, waaronder de verhouding man-vrouw, mbo-hbo en ervaring-onervaren.

Resultaten

- verloop onder groepsleiding eind 2021 naar maximaal 20%;
- gemiddeld verzuim eind 2021 maximaal 6%;
- leerlijnen en loopbaanperspectieven uitgewerkt en aangeboden 1^e kwartaal 2021;
- implementatie nieuwe manier van roosteren afgerond eind 2021.

Verslaving

Vanwege het belang van het onderwerp en de vertraging op de ontwikkeling ervan als gevolg van de coronamaatregelen besteden we ook in 2021 extra aandacht aan beleid en interventies ten aanzien van verslavingsproblematiek onder jongeren. Uit de evaluaties van de resultaten van de screeningsinstrumenten CRAFFT en SMA en het interne ontmoedigingsbeleid constateerden we dat de problematiek forser is dan verwacht en het nodig is om te differentiëren in aanbod. Met ingang van 2021 bieden we daarom het gedifferentieerde aanbod op maat, waaronder een leefstijltraining samen met medewerkers van een regionale GGZ-aanbieder van verslavingszorg. Daarin richten we ons meer dan voorheen op de intrinsieke motivatie van de jongere voor gedragsverandering door het bespreekbaar maken van middelengebruik, door inzet van motiverende gespreksvoering en psycho-educatie vanuit de overtuiging dat dit leidt tot meer inzicht bij de jongere in de reden van zijn gebruik en de gevolgen daarvan.

Evaluatie van de effecten van het aangescherpte beleid plannen we in het 1^e kwartaal van 2022. In 2020 is een aantal medewerkers getraind in de Liberman-module “Omgaan met verslaving” en in 2021 zorgen we er voor dat de opgedane kennis geïntegreerd wordt in het beleid verslavingszorg.

Resultaat:

- geïntegreerd beleid, begeleidings- en behandelaanbod verslavingszorg (zowel preventief als bij minderen en stoppen van middelengebruik) beschikbaar juli 2021.

Specifieke doelgroepkenmerken

Om te zorgen dat het begeleidings- en behandelaanbod binnen Teylingereind voldoende is voorbereid op veranderende doelgroepkenmerken, is het belangrijk dat we meer kennis over specifieke doelgroepen vergaren en samen met deskundige ketenpartners, waaronder bijvoorbeeld De Waag, nagaan of het nodig is gericht aanbod te ontwikkelen. Te denken valt bijvoorbeeld aan radicaliserende jongeren en drillrap-jongeren.

Resultaten:

- eind 1^e kwartaal 2021 in overleg met ketenpartners vastgesteld welke nieuwe doelgroepen er te onderscheiden zijn die specifiek aanbod vereisen;
- voorstel eventueel (keten)behandelaanbod voor de specifieke doelgroep gereed 4^e kwartaal 2021.

Wetenschappelijk onderzoek

Teylingereind is een lerende organisatie en hecht er waarde aan de werkwijze en het aanbod aan te passen aan nieuw inzichten. Daarom leveren we een bijdrage aan het opleiden van wetenschappelijk personeel (stages) en aan onderzoek dat door universiteiten in samenwerking met de instelling uitgevoerd wordt. In 2021 neemt Teylingereind deel aan onderzoek van het TRIMBOS met betrekking tot verslaving onder justitiële jongeren.

2.5 Verbinding

Samen

[kompaswaarde Teylingereind]

Zoals in het jaarplan 2020 al geconcludeerd, kunnen we de beoogde resultaten ook in dit jaarplan alleen realiseren door in verbinding te zijn met interne en externe partners. Samen optrekken om voornemens en woorden om te zetten in daden. Of het nu om het realiseren van persoonsgericht aanbod of het operationaliseren van basisafdelingen conform VOM: samenwerking met relevante partners is cruciaal. Verbinding is dan ook een thema dat als een rode draad door dit jaarplan en al onze activiteiten heen loopt.