

JAARPLAN 2025

Sociale, fysieke en pedagogische veiligheid

Forensisch centrum  Teylingereind



www.teylingereind.nl

0 VOORWOORD

Net als in 2024 is ook nu het jaarplan tot stand gekomen mede dankzij een brede vertegenwoordiging uit de organisatie. Het jaarplan stellen we doorgaans samen aan de hand van thema's uit ons meerjarenbeleidsplan, aangevuld met onderwerpen uit de jaarlijkse jaarplanaanschrijving van DJI. Dat hebben we dit keer anders gedaan. Allereerst omdat het huidige meerjarenbeleidsplan ten einde loopt. Maar ook om te gaan ervaren of een nieuwe opzet leidt tot een voor iedereen in de organisatie duidelijke en herkenbare focus en mede daardoor ook op een positieve manier bijdraagt aan wat we willen bereiken. Daarom hebben we ervoor gekozen het jaarplan op te stellen rondom een thema, namelijk sociale, fysieke en pedagogische veiligheid.

Op 4 juli 2024 kwamen 20 medewerkers bijeen om na te denken en met elkaar in gesprek te gaan over allerlei aspecten die te maken hebben met zowel fysieke veiligheid alsook de pedagogische en sociale veiligheid. Doel was met elkaar te bepalen aan welke specifieke speerpunten we het komende jaar extra aandacht geven en hoe we daarmee aan de slag gaan. De opbrengst is aan het eind van de dag gepresenteerd aan de managementteamleden. Dit leidde ook tot een beknopt inhoudelijk gesprek over de voorstellen.

Een greep uit de inbreng van de deelnemers illustreert de veelzijdigheid van veiligheid(sbeleving): onvoorwaardelijke verbinding, samen, stabiele teams, eigen verantwoordelijkheid, (zelf)reflectie en (persoonlijk) leiderschap. Opnieuw bleek de meerwaarde van een multidisciplinair samenzijn en van het met elkaar van gedachten wisselen over organisatiebrede vraagstukken. Het leverde mooie invalshoeken op en bruikbare input voor het jaarplan.

Ter voorbereiding op haar eigen inbreng op de jaarplandag had een docent aan een aantal leerlingen de vraag gesteld wat veiligheid voor hen betekent. En wat blijkt? De gedachten van jongeren vallen voor een deel samen met die van de deelnemers aan de jaarplandag: veiligheid is ook vertrouwen, grenzen respecteren, jezelf zijn, afspraken nakomen en eerlijk zijn. Een aantal uitspraken van jongeren is verspreid in dit jaarplan terug te lezen.

Als bestuurder prijs ik mij gelukkig met medewerkers die bereid en in staat zijn boven de dagelijkse hectiek uit te stijgen. En natuurlijk met alle andere medewerkers die elke dag weer de moeite nemen onze jongeren te (blijven) betrekken en hen uitnodigen mee te doen en mee te denken. Zo kunnen we verschil maken in het leven en de keuzes van de jongeren die in Teylingereind verblijven.

Soraya Beumer

INHOUDSOPGAVE	PAGINA
1. INLEIDING	
2. SPEERPUNTEN 2025	2
2.1 Fysieke veiligheid	5
2.2 Sociale veiligheid	6
2.3 Pedagogische veiligheid	7
2.4 Huisvesting	12
2.5 Prestatie-indicatoren	13
3. SUBSIDIEAANVRAAG 2025	

1 INLEIDING

In de uitvoering van onze opdracht balanceren we voortdurend tussen uitvoering geven aan de door de rechter opgelegde straffen en maatregelen, het bereiken van een positieve ontwikkeling van de jongere met het oog op het terugdringen van recidive en het borgen van de noodzakelijke randvoorwaarden om een goed leer-, leef- en werkklimaat te realiseren. 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. Ook is sprake van een parallel tussen medewerkers en jongeren met betrekking tot verantwoordelijkheid (krijgen en nemen), groei- en leerruimte, elkaar aanspreken en een rolmodel zijn voor elkaar. **Veiligheid** voor jongeren en medewerkers in de **breedste betekenis van het woord** vormt daarin een van de belangrijkste randvoorwaarden. Het ligt dan ook voor de hand daar in dit jaarplan expliciet aandacht aan te geven.

2 SPEERPUNTEN 2025

Zoals gezegd krijgt dit jaarplan vorm en inhoud aan de hand van fysieke, sociale en pedagogische veiligheid. Dat betekent dus dat het niet alleen gaat om regels en protocollen, maar ook kan gaan over leiderschap, aanbod van interventies, omgangsvormen en het elkaar aanspreken. Vaak is eveneens sprake van samenhang of zelfs overlap tussen de verschillende 'soorten' veiligheid. Geprobeerd is vooral ook het onderscheid in beeld te brengen. Voor zover mogelijk zijn de speerpunten uit de jaarplanaanschrijving DJI vervlochten in de drie samenhangende aspecten van veiligheid. Daar waar DJI verzoekt om participatie in of uitrol van ontwikkelingen, waaronder risicomanagement, verlofkader, doorontwikkeling maatwerk en de opvolging aan de visie op arbeid en onderwijs zal Teylingereind zoals gebruikelijk een aandeel leveren. Onze ambitie is onverminderd groot, maar we hebben geleerd van het verleden. Daarom kiezen we, rekening houdend met de inspanningen die werving en behoud van medewerkers en de beoogde uitbreiding vergen, voor een haalbaar aantal te behalen resultaten, zodat we eind van 2025 kunnen concluderen dat we hebben gedaan wat we hadden afgesproken.

Uitbreiding in relatie tot de personele basis

Teylingereind ontving medio 2019 het verzoek tot uitbreiding van de capaciteit. Met dat verzoek kwam in de hele organisatie een positieve energie vrij. Het maakte duidelijk dat medewerkers toe waren aan nieuwe uitdagingen en er werd enthousiast meegedacht over mogelijkheden. Na de (ver)bouwwerkzaamheden is sinds 2020 de capaciteit uitgebreid met 5 groepen. Als gevolg van personele problemen – het is tot op heden namelijk niet gelukt voldoende gekwalificeerd personeel te werven, ondanks de nauwe samenwerking met het SSC van DJI – is de verdere uitbreiding naar 20 groepen getemporeerd. Landelijk is de behoefte aan meer capaciteit voor jeugdigen onverminderd groot. Als tijdelijke noodmaatregel worden jongeren onder andere geplaatst in speciale afdelingen binnen de penitentiaire inrichtingen. Dat dit een onwenselijke situatie is, is evident en voor Teylingereind aanleiding om blijvend te onderzoeken hoe we zo snel en verantwoord mogelijk toch verder kunnen uitbreiden.

Jongeren zeggen: veiligheid =

- gehoord worden
- groepsleiding moet oplettend zijn
- op school en de groep moet het hetzelfde zijn

Jongeren zeggen: veiligheid =

- jezelf kunnen zijn
- rustige omgeving
- gelijke behandeling
- vriendelijkheid
- eerlijkheid

Met inachtneming van de maatregelen van de Minister – 3 medewerkers per dienst, maximaal 30% inzet PNIL en minimaal 62 uur aanbod dagprogramma – staan we echter voor een gecompliceerd probleem: we willen niets liever dan tegemoet komen aan het verzoek tot uitbreiden en tegelijkertijd voldoen aan de maatregelen van de Minister. Niet alleen in het belang van de jongeren, maar ook om voor medewerkers een helder doel te stellen met betrekking tot een capaciteitsuitbreiding die al een

aantal jaar 'in de lucht hangt'. Na afweging van alle interne en externe belangen lijkt ons een uitbreiding met twee groepen in 2025 een realistisch streven. De kans is wel aanzienlijk dat dit alleen lukt met een overschrijding van het maximum aantal toegestane PNIL en mogelijk ook het op sommige momenten inperken van het dagprogramma. Onduidelijk is echter nog welke impact de handhaving van de wet Deregulering beoordeling arbeidsrelatie (verder DBA) heeft op de ruimte voor en daaraan verbonden kosten van inzet inhuurkrachten. We verwachten wel dat een uitbreiding een positief effect kan hebben op het binden en boeien van medewerkers. Vooral dankzij nieuwe bestemmingen, zoals bijvoorbeeld meisjes, en het als organisatie toegroeien naar een Forensisch Centrum Jeugd met expertise op verschillende doelgroepen. Dat zou kunnen resulteren in een afnemende behoefte aan PNIL. Een en ander krijgt gestalte in het nog te formuleren meerjarenbeleidsplan.

Ter voorbereiding op de aangekondigde handhaving van de wet DBA wordt gewerkt aan een plan van aanpak om de inzet van PNIL stapsgewijs in overeenstemming te brengen met deze wet. Basisveronderstelling daarin is dat bij de inzet van PNIL-groepsleiding sprake is van schijnzelfstandigheid. Deze inschatting wordt gedeeld door onze opdrachtgever DJI en de leveranciers met wie Teylingereind overeenkomsten heeft. Tegelijkertijd is (ook door DJI) geconstateerd dat het niet mogelijk is om per januari 2025 te stoppen met de inzet van PNIL op de leefgroepen. Dit zou namelijk ten koste gaan van de capaciteit die wordt geleverd. Het plan van aanpak zal voorzien in verschillende scenario's, waaronder een wervingscampagne onder huidige PNIL om in dienst te komen bij Teylingereind.

Los van de uitbreidingsopdracht, met als cruciale randvoorwaarde de werving van voldoende gekwalificeerd personeel, is het nodig om in het verlengde van het herstelplan nieuw meerjarenbeleid te formuleren.

Resultaten:

- uitbreiding met twee groepen gerealiseerd, onder voorwaarde van de personele bezetting;
- plan om fasegewijs te kunnen voldoen aan de wet DBA is uitgevoerd;
- inzet PNIL is in overeenstemming met intern en (wettelijke) extern gestelde kaders;
- meerjarenbeleidsplan 2025-2028, inclusief de doorlopende thema's uit het herstelplan, gereed.

Personele basis in relatie tot uitbreiding

Een stabiele personele basis is een essentiële randvoorwaarde voor veiligheid. Het eerder opgestelde wervingsplan is verrijkt met kennis en ervaring die we de afgelopen jaren hebben opgedaan. We werken samen met HSK, een landelijk opererende organisatie die naast interventies ook diensten levert op het gebied van preventie. Die samenwerking in combinatie met de inzet van de interne verzuimmanager heeft al geleid tot een daling van het verzuim. Samen met HSK hebben we bovendien de meest relevante competenties in kaart gebracht die medewerkers nodig hebben om het werk met onze complexe doelgroep aan te kunnen. Op basis daarvan is een assessment ontwikkeld, dat inmiddels in de werving wordt ingezet om de selectie aan de poort verder te verbeteren. Ook is de visie op het wervingsproces herijkt, waardoor kaders, verwachtingen en aanpak helder zijn afgestemd.

Het blijft een grote opgave voldoende gekwalificeerd personeel te werven en voor langere tijd te binden aan de organisatie. Onlangs is daarom door een extern bureau een onderzoek verricht naar het dna van Teylingereind. De bevindingen vormen input voor het verder versterken van onze arbeidsmarktpositie, maar ook voor het uitwerken van een strategie rondom werving, selectie en behoud van medewerkers. Een van de bevindingen is dat teamleiders zeer bepalend zijn in hoe de organisatie door (nieuwe) medewerkers wordt ervaren. We constateren dat het nodig is de keuze te kunnen maken om één teamleider per leefgroep aan te stellen. Niet alleen vanwege een werkbare span of control voor deze leidinggevenden, maar vooral ook vanwege een significante verlaging van het niveau van ervaring van medewerkers voor wie het noodzakelijk is veel meer aandacht en nabijheid te kunnen bieden.

Het is daarom de wens dat de financiering wordt aangepast naar één teamleider per leefgroep. Met een teamleider die zich volledig kan richten op één team is het mogelijk om de veelal jonge professionals met doorgaans weinig ervaring de steun en begeleiding te bieden die nodig zijn. Aanvullend bieden we teamleiders de mogelijkheid maatwerk 'teamontwikkeling' te bieden. Concreet betekent dit dat zij met hun volledige team drie dagen per jaar (al dan niet aaneengesloten) kunnen werken aan specifieke thema's en ontwikkelpunten. Een en ander onder voorbehoud van financiering. Elk team(lid) krijgt gedurende het jaar bovendien intervisie aangeboden. Stabiliteit en professionaliteit binnen de teams dragen bij aan behoud van medewerkers.

Het jaarlijkse opleidingsplan en de diverse leerlijnen bieden medewerkers ruime mogelijkheden voor groei en ontwikkeling. Aan het personeelsplan, dat onderdeel is van het herstelplan 2024, wordt ook in 2025 verder uitvoering gegeven. Hierin staan zowel acties geformuleerd met betrekking tot stabiliteit van de teams alsook behoud van medewerkers, verzuim en werving.

De omstandigheden waaronder de gedragswetenschappers hun werkzaamheden uitvoeren vragen veel van deze collega's. Met name de verharding en toegenomen ernst van de problematiek van jongeren op de reguliere afdelingen eisen het nodige van de relatief jonge behandelcoördinatoren en zij ervaren veel druk in de behandelrelatie met de jongeren. Het is nodig hen meer ondersteuning te bieden vanuit een senior-GW-er. Daarom experimenteren we met de inzet van GZ-psychologen die, naast het bieden van behandelinterventies aan jongeren, ook een aantal uur per week beschikbaar zijn voor coaching van en sparring met de behandelcoördinatoren van de reguliere groepen. Gezien de ernst van de problematiek is het bovendien nodig de psychiatrische zorg uit te breiden. De huidige financiële mogelijkheden zijn namelijk in alle opzichten ontoereikend.

De krapte op de arbeidsmarkt is onverminderd en het verloop blijft hoog. Ook zonder de uitbreidingsopdracht is daarom extra financiering nodig. Niet alleen voor de noodzakelijke extra inspanningen rondom de werving en selectie groepsleiding, de noodzakelijke uitbreiding van het aantal teamleiders en uitbreiden van het aantal uur psychiatrische zorg, maar ook voor de hogere kosten voor medische zorg buiten kantoor tijden. Dat we als FCJ niet de enige organisatie zijn die te maken heeft met een krappe arbeidsmarkt, blijkt voor ons namelijk ook uit de beëindigde samenwerking met de regionale GGD. Vanwege personele krapte heeft de GGD het contract opgezegd en zagen we ons genoodzaakt afspraken te maken met huisartsen in de omgeving. De medische zorg buiten kantoor tijden is hiermee geborgd, echter wel tegen aanzienlijk hogere kosten.

Resultaten:

- concrete afspraken met DJI over het aanpassen van (onderdelen van) de normbekostiging, zoals ontwikkelingen in het personeelsbestand, de medische zorg en de toegenomen behoefte aan psychiatrische zorg vanwege complexe problematiek jongeren;
- wervingsplan uitgevoerd volgens planning;
- uitbreiding aantal teamleiders gerealiseerd onder voorbehoud van financieringsmogelijkheden;
- teamontwikkeldagen gerealiseerd;
- uitbreiding uren GZ-psycholoog t.b.v. coaching gerealiseerd.

Jongeren zeggen: veiligheid =

- op 1 lijn zitten
- zorgen dat er weinig spanning is
- goeie overzicht hebben over de groep
- zorgen dat alles duidelijk is
- zorgen voor goeie afspraken met elkaar om spanning te voorkomen
- iedereen gelijk behandelen op de groep

2.1 Fysieke veiligheid

Onder fysieke veiligheid verstaan we alle technische, gebouwelijke en overige randvoorwaardelijke voorzieningen die erop gericht zijn de omgevingsveiligheid voor jongeren, medewerkers en bezoekers te borgen. Dus ook zoiets als trainingen die gericht zijn op fysieke weerbaarheid en de-escalerend handelen scharen we onder fysieke veiligheid. Fysieke veiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid en ontstaat door een combinatie van inzet van mensen en middelen. Allereerst is het de verantwoordelijkheid van de organisatie om de randvoorwaarden op orde te brengen en houden. Te denken valt dan aan onder andere Arbo- en veiligheidseisen, informatieveiligheid, procedures, bieden van trainingen fysieke weerbaarheid en leiderschap dat gericht is op het stimuleren van veiligheidsbewustzijn en forensische scherpte.

Maar ook kennis van voortgezet crimineel handelen in detentie (VCHD) is van invloed op een veilige werk- en leefomgeving. Signalen in dit kader worden gemonitord vanuit het bureau informatieveiligheid (BIV) en waar relevant vertaald naar acties en aanbevelingen. Ter versterking van de kennis en actualiteit participeren we bovendien in drie landelijke werkgroepen. Het uitvoeren van acties vereist nog het nodige denkwerk hoe we dit kunnen borgen in bestaande functies.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij de regels en procedures kennen en daar naar handelen, dat zij alert blijven op signalen, zich verantwoordelijk voelen voor zichzelf en de ander en het goede voorbeeld geven voor jongeren én collega's in houding en gedrag. Onze overtuiging is dat fysieke veiligheid een randvoorwaarde is voor sociale en pedagogische veiligheid. Bij een gevoel van onveiligheid is de eerste ingeving dan ook vaak dit met technische middelen op te lossen.

Dat laat onverlet dat er vaak organisatorisch nog veel mogelijk is. Hoewel de aandacht voor fysieke veiligheid er continu zal zijn, is de conclusie dat een pakket aan nieuwe interventies niet nodig is. Wel zetten we blijvend in op het versterken van de forensische scherpste. Niet alleen door het als onderdeel in het basispakket aan trainingen te handhaven, maar ook te kijken naar aanvullend aanbod.

Resultaten:

- *waar mogelijk is uitvoering gegeven aan de acties voortkomend uit VCHD;*
- *aanvullend aanbod training in/aandacht voor forensische scherpste is eind 2025 beschikbaar.*

Digitale veiligheid

Samen met TBS-Nederland participeren we in twee projecten rondom digitale veiligheid in de behandeling. Allereerst de ontwikkeling van Electronic Monitoring Middelen ten behoeve van de behandeling van jongeren. Het tweede project, Digitale Ontwikkeling/Ondersteuning Patiënten/Jongeren (afgekort tot DOPJ), is gericht op het (veilig) inzetten van mediamiddelen in de TBS-klinieken en de (R)JJI's. De TBS-klinieken en de (R)JJI's werken hierin samen aan gemeenschappelijke uitgangspunten voor beleid rondom mediamiddelen.

Digitale veiligheid heeft ook betrekking op de manier waarop we onze informatie verzamelen en al dan niet centraal beschikbaar stellen. Naast de mogelijkheden die ons intranet biedt, maken we ook gebruik van al dan niet gedeelde mappen in outlook en op het netwerk. Een van de belangrijkste risico's daarvan is dat het lang niet altijd duidelijk is of met de meest actuele en vastgestelde versies van documenten wordt gewerkt. Dat moet anders en daarom werken we in 2025 aan het centraliseren van de organisatie documenten in een beveiligde structuur op het intranet.

Resultaten:

- *bijdragen in beleidsvorming met betrekking tot VCHD door participatie in de landelijke werkgroepen en eventueel beleid vertaald naar interne acties;*
- *blijven participeren in de projecten rondom mediamiddelen;*
- *informatie, beleidsdocumenten en protocollen zijn op een overzichtelijke en veilige manier ondergebracht op het intranet.*

Jongeren zeggen: veiligheid =

- overleg
- duidelijk
- grens respecteren
- niet doorzeuren/doorvragen als iemand zijn grens aangeeft in het gesprek
- vriendelijk zijn naar jongeren
- duidelijke roosters hebben in de les

2.2 Sociale Veiligheid

In het Integraal Veiligheidsoverleg (IVO, 2024), dat bestaat uit een brede vertegenwoordiging uit de organisatie, is uitgebreid stilgestaan bij een passende definitie van sociale veiligheid. *Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving =*

- *een omgeving waarin we respectvol met elkaar omgaan*
- *onzelf kunnen zijn*
- *fysiek en mentaal gezond zijn*
- *fouten mogen maken en*
- *ieder zijn of haar vakmanschap optimaal kan inbrengen in het betekenisvolle werk.*
- *Het betekent ook integer gedrag stimuleren en het goede (kunnen) doen. Ook als er niemand kijkt.*

De definitie is deels geïnspireerd op die uit “Giftig gedoe op de werkplek” (Van der Loo en Koetsenruijter, Boon, 2023) en verder ingekleurd door de uitkomsten van de gesprekken tijdens de jaarplandag. De belangrijkste elementen die volgens ons namelijk een rol spelen in sociale veiligheid zijn inclusie, rolmodel, leiderschap en transparantie. Een sociaal veilige werkomgeving is een omgeving waarin sprake is van *inclusie*, want iedereen doet ertoe en kan zichzelf zijn, een omgeving waarin iedereen bovendien als *rolmodel* elkaar durft aan te spreken op afspraken en gedrag en feedback durft te geven en te ontvangen, een omgeving waarin *leiderschap* gericht is op het uitdragen van de visie en het normenkader van Teylingereind en een omgeving waarin zoveel mogelijk *transparantie* wordt betracht, niet alleen door open te staan voor elkaar, maar waar men zich ook veilig genoeg voelt om kwetsbaarheid te tonen en de ander van “tegenspraak” te voorzien. Allemaal mooie woorden, maar wat doen we er aan?

In 2025 zullen we in ieder geval onze visie op leiderschap omzetten naar daden. Helpend is ook wanneer we nog explicieter maken welk gedrag we van medewerkers verwachten. Ook werken we aan een beslisboom die duidelijkheid moet bieden in hoe we omgaan met onderzoek naar en communicatie over (meldingen) niet integer gedrag, strafbare feiten, incidenten en niet professioneel handelen.

Resultaten:

- *binnen de teams is aandacht voor persoonlijke opvattingen, overtuigingen en waarden;*
- *in samenwerking met een trainee vanuit het Ministerie is vorm, inhoud en uitvoering gegeven aan (een vorm van) moreel beraad binnen Teylingereind;*
- *binnen Teylingereind is een leiderschapstraject ontwikkeld, waarin het leidinggevend kader en de gedragswetenschappers meerdere modules hebben gevolgd. Het programma is door ons, voor ons en van ons;*
- *beslisboom meldingen is gereed en geïntroduceerd;*
- *we hebben duidelijk gemaakt wat we verstaan onder persoonlijk leiderschap en dit vertaald naar concrete acties.*

2.3 Pedagogische veiligheid

Jongeren zeggen: veiligheid =

- geen druk/geen moeten
- genoeg mogelijkheden geven
- openheid
- ruimte voor persoonlijke gesprekken
- afspraken nakomen
- persoonlijkheid tonen

Zoals gezegd is er de nodige overlap tussen de verschillende ‘soorten’ veiligheid. Net als bij fysieke en sociale veiligheid is het ook bij pedagogische veiligheid bijvoorbeeld belangrijk transparant te zijn en elkaar durven en mogen aanspreken op inhoud en gedrag. Elementen die volgens vooral ook essentieel zijn met betrekking tot de pedagogische veiligheid zijn *relationele veiligheid*, *leerruimte* en *samenwerken*.

Een pedagogisch veilige omgeving definiëren wij als *een omgeving waar veiligheid, structuur en het model staan voor gewenst gedrag de fundamenteën zijn voor verdere pedagogische verdieping aan de hand van 6 pedagogische principes: aandacht, autonomie, competentie, samenwerking, verbinding en perspectief*. Methodisch handelen, de pedagogische principes en pedagogische interventies staan uitgewerkt in de geactualiseerde pedagogische visie.

We gaan mede dankzij het borgen van Safepath nog gericht inzetten op de verbinding tussen de behandeling en dat wat er op school en de leefgroep gebeurt. Stabiliteit in de personele bezetting is hier eveneens essentieel.

Een medewerker heeft namelijk eerst tijd nodig om te wennen en is vaak daarna pas in staat methodisch te werken. Verloop en inzet PNIL vormen in het borgen van Safepath dan ook reële risicofactoren. Om Safepath goed te borgen is het bovendien van belang dat teamleiders en gedragswetenschappers voldoende toegerust zijn om hierop te sturen.

Resultaten:

- *de geactualiseerde pedagogische visie is operationeel, mede dankzij medewerkers die getraind zijn in en gecoacht zijn op het methodisch handelen en het toepassen van de principes;*
- *Safepath is geborgd mede dankzij sturing en coaching vanuit teamleiders en gedragswetenschappers*

Relationele veiligheid

Relationele veiligheid gaat over echt contact tussen de jongere en begeleider, over de jongere echt zien en horen. Niet alleen om snel risico's op spanning of escalatie van gedrag of emotie te kunnen signaleren, maar vooral ook om ruimte te kunnen bieden aan ontwikkeling en begrenzing. Onder alle omstandigheden. Mede dankzij relationele veiligheid kun je als begeleider makkelijker inspringen op wat op dat moment nodig is. Ook bijvoorbeeld om in te kunnen schatten of een jongere extra zorg nodig heeft, al dan niet ter voorbereiding op een zitting of PIJ-verlengingsadvies. Toch constateren we dat we geen eenduidig beeld hebben bij relationele veiligheid. Het is nodig in kaart te brengen welke opvattingen we daarover hebben en wat we op basis daarvan verwachten van de (competenties van de) begeleiders.

Resultaten:

- *het is voor medewerkers helder wat relationele veiligheid inhoudt;*
- *beleid relationele veiligheid is geïntegreerd in het opleidingsaanbod;*
- *mede met het oog op de uitbreiding van het spreekrecht van slachtoffers zijn in ieder geval jongeren met een PIJ-verlengingsadvies voorbereid op hun zitting.*

Ontwikkelruimte

Voor zowel jongeren als medewerkers is het belangrijk dat er voldoende ontwikkel/leerruimte wordt gecreëerd. Dat betekent dat de aandacht niet alleen uitgaat naar positieve resultaten bereiken, maar ook naar wat we kunnen leren van de dingen die niet goed gaan. Leren is namelijk ook ruimte krijgen om te oefenen. De uitdaging is dat het leren niet wordt gezien en ervaren als 'iets dat vanuit onderwijs wordt aangeboden', maar dat elk moment van de dag de kans kan bieden iets te leren.

Een interessante optie is het inzetten van talenten. Mogelijk dat dat een positief effect heeft op verloop onder medewerkers, relationele veiligheid en pedagogisch leefklimaat. Daarom onderzoeken we samen met De Burcht hoe medewerkers en jongeren hun eigen talent(en) meer kunnen inzetten voor activiteiten.

Resultaat:

- *samen met De Burcht is onderzocht of en hoe eventuele talenten van medewerkers en jongeren ingezet kunnen worden en tot welke keuzes dit heeft geleid.*

Samenwerking

Verder is het essentieel dat nauw wordt samengewerkt tussen inrichting en school en meer specifiek tussen groepsleiding, gedragswetenschappers, individueel trajectbegeleiders en leerkrachten. Zij zijn immers samen met de jongere en zijn sociaal netwerk verantwoordelijk voor het succesvol volbrengen van het verblijfsplan. Om de interne samenwerking kracht bij te zetten kiezen we ervoor om met ingang van schooljaar 2024-2025 het onderwijs op de basisafdelingen per leefgroep te organiseren in plaats van per leerlijn. Dit betekent dat de jongeren van de basisgroepen niet verdeeld worden over de verschillende leslokalen, maar onderwijs aangeboden krijgen met de eigen leefgroep. Uit een pilot (2024) is namelijk gebleken dat dit resulteert in een betere samenwerking tussen inrichting en school, het de overdracht tussen docent en groepsleiding verbetert, dat het leidt tot minder risico op uitwisseling van contrabande en een meer stabiel aanbod (op maat) mogelijk maakt. Overkoepelend is er behoefte de visies van Teylingereind en De Burcht meer op elkaar af te stemmen en een expliciete keuze te maken op welke onderdelen de samenwerking wordt versterkt. Te denken valt bijvoorbeeld aan YouTurn, zodat je meer dezelfde taal spreekt, en Tops.

Resultaten:

- alle jongeren op de basisafdelingen krijgen onderwijs geboden met de leefgroep;
- visies van Teylingereind en De Burcht zijn op elkaar afgestemd en er is een expliciete keuze gemaakt op welke onderdelen de samenwerking wordt versterkt;

Veiligheid =

- vertrouwen
- om elkaar denken
- de waarheid vertellen

Jongerenparticipatie

De samenwerking met de jongere en zijn sociaal netwerk is mede bepalend voor een zinvol verblijf en succesvolle re-integratie. Daarom betrekken we jongeren en zijn ouders/sociaal netwerk nadrukkelijk bij waar we voor aan de lat staan. In afstemming tussen school en inrichting denken we na over manieren waarop deelname aan de Leerlingen-Jongerenraad (LeJo) voor jongeren aantrekkelijker kan worden en hoe we duidelijk kunnen maken dat hun input er echt toe doet. Een van de gedachten is bijvoorbeeld de LeJo niet alleen in te zetten als een plek waar jongeren meedenken over onderwerpen die de organisatie of hun leefgroep aangaan, maar vooral ook een plek waar zij allerlei vaardigheden kunnen trainen en kunnen leren van in te zetten rolmodellen.

Ook zouden we de LeJo kunnen gebruiken om themagerichte informatie bij hen op te halen. Ouderparticipatie, het inzamelen van PET-flessen of bezoek zijn genoemd als voorbeelden. Maar ook een terugkoppeling uit de klachtencommissie kan jongeren mogelijk uitnodigen tot meedenken over verbeteringen en meer inzicht in hoe er met klachten wordt omgegaan. Interessant is om in dit kader ook de mogelijkheden rondom het 'opzetten' van een jongerenrechtbank te onderzoeken. Mede om na te gaan hoe dit op een positieve manier zou kunnen bijdragen aan het pedagogisch leefklimaat.

Ongeacht de invulling van jongerenparticipatie is een goede voorbereiding, ook van de LeJo's, bepalend voor de kwaliteit ervan. Jongeren hebben daarin begeleiding nodig van medewerkers en medewerkers steun en faciliteiten van leidinggevenden.

Het creëren van interne stageplaatsen voor jongeren kan eveneens bijdragen aan meer participatie. Gezocht wordt naar mogelijkheden hoe jongeren bijvoorbeeld betrokken kunnen worden bij de leveringen van hun bestellingen in de interne winkel, de groenvoorziening en het onderhoud van het gebouw.

Resultaten:

- *de LeJo is verbeterd mede dankzij goede voorbereiding van de jongeren;*
- *andere verbetermogelijkheden zijn in kaart gebracht;*
- *mogelijkheden voor het organiseren van (een vorm van) jongerenrechtbanken zijn onderzocht;*
- *mogelijkheden voor interne stages zijn in kaart gebracht.*

Ouderbetrokkenheid

Ondanks eerdere positieve ervaringen is het organiseren van ouderavonden na het beëindigen van de coronamaatregelen niet goed meer van de grond gekomen. Dat willen we in 2025 nieuw leven inblazen. Wel is het dan nodig medewerkers te faciliteren in de organisatie ervan door bijvoorbeeld het inroosteren van een extra groepsleider, en ouders bijvoorbeeld een kant en klaar 'kookpakket' aan te bieden wanneer zij voor de groep willen koken. Hiermee garanderen we dat er verantwoorde voedingsmiddelen worden gebruikt en kunnen we het risico op contrabande verkleinen. De bedoeling is bovendien jongeren en ouders mee te laten denken over een zinvolle invulling van ouderparticipatie, ook bij de behandeldoelen van de betreffende jongere. Daarom voeren we in 2025 we een aantal gesprekken met ouders om in kaart te brengen waar mogelijke verbeteringen zijn te behalen.

Veiligheid =

- duidelijkheid
- op 1 lijn kunnen/moeten zitten
- niet zomaar uit het niets de les inkomen zonder het aan te geven
- goede structuur hebben in de lessen voor een positieve sfeer
- les in rustige groepjes

Resultaten:

- *ouderavonden zijn georganiseerd, te beginnen bij minimaal 2 per leefgroep;*
- *op basis van gesprekken met ouders en jongeren is in kaart gebracht hoe ouderparticipatie versterkt kan worden.*

Elektronisch jongerendossier

(Pedagogische) veiligheid wordt mede bepaald door de mogelijkheid te kunnen beschikken over integrale en actuele informatie over jongeren. Dit is bovendien een van de aanbevelingen uit de inspectierapporten naar aanleiding van de twee incidenten in Den Hey-Acker. Het is daarom van belang dat we software voor een elektronisch jongerendossier (EJD) aanschaffen en het EJD introduceren. Het EJD als kloppend hart van de organisatie waar alle informatie over de jongere te vinden is door iedereen die daartoe gerechtigd is. Dat komt niet alleen de veiligheid ten goede, maar is ook een belangrijk hulpmiddel in de naleving van wet- en regelgeving. In 2024 is gestart met de voorbereiding voor de aanschaf. De voorbereidingen worden voortgezet in 2025, afhankelijk van toekenning van de verlengde financiering vanuit DJI.

Resultaten:

- *er is software voor een EJD aangekocht en de implementatie van het gebruik van het EJD is gestart.*

Differentiaties

Op basis van leeftijd, kwetsbaarheid en risico-taxatie plaatsen we instromende en doorstromende jongeren zoveel mogelijk op de leefgroep die het beste bij hen past. Ook dat komt de (pedagogische) veiligheid ten goede. Intern hebben we basisgroepen voor jongeren tot en met 16 jaar, van 16-19 jaar, 18+/ASR jongeren en observatiejongeren. Een van de reguliere groepen is bestemd voor de meest kwetsbare jongeren en plaatsing op de overige reguliere groepen hangt af van de samenstelling van de groep op dat moment.

In de afgelopen jaren is het aantal jongeren met een lichtverstandelijke beperking toegenomen en medewerkers zijn, mede dankzij het basisaanbod, voldoende in staat om deze doelgroep te kunnen bedienen. Het is daarom niet nodig daar specifiek aanbod op te ontwikkelen. Wel zoeken we naar mogelijkheden om de jongeren die zich aan het einde van hun verblijf bevinden beter voor te bereiden op hun resocialisatie. Een specifieke afdeling hebben we daar niet op ingericht, mede omdat nog onduidelijk is wat de landelijke plaatsingscriteria zijn. Er is behoefte aan meer helderheid, landelijke dan wel lokale kaders en zicht op de consequenties die het heeft op de totale capaciteitsbezetting.

Eerder heeft DJI besloten dat in Teylingereind ook meisjes geplaatst zouden worden. Aan dat voornemen is op initiatief van DJI echter nog geen uitvoering gegeven, maar de wens in Teylingereind is nog steeds actueel. Zoals eerder vermeld kan dit helpen medewerkers voor langere tijd te binden aan de organisatie. Differentiatie in doelgroepen biedt immers meer uitdaging en ontwikkelmogelijkheden. Daarnaast is het in het belang van de meisjes uit de Randstad. In het kader van hun (PIJ-)behandeling en het organiseren van transforensische zorg is het belangrijk dat zij binnen hun eigen regio geplaatst kunnen worden. Tot slot is het meer dan wenselijk de forensische observaties van meisjes en de daaraan gekoppelde Pro Justitia-rapportagebesprekingen net als die voor de jongens te kunnen concentreren op één locatie. We verwachten dan ook in 2025 meisjes te kunnen gaan huisvesten in Teylingereind.

Resultaten:

- *zodra landelijke en/of lokale kaders helder zijn, nagaan onder welke voorwaarden een resocialisatieafdeling kan worden ingericht. Denk hierbij ook aan plaatsingscriteria en impact op de totale capaciteitsbezetting;*
- *er is duidelijkheid over het al dan niet huisvesten van meisjes in Teylingereind.*

2.4 Huisvesting

In 2024 ronden wij de activiteiten rondom de (ver)bouw van de gebouwen Haven, Vloed, Binnenhaven en bouwdeel A van gebouw Eb af. Aansluitend starten wij in het 4^{de} kwartaal 2024 met de laatste fase (fase 2b) van het oorspronkelijk plan 'Scenario 4'. Dit betreft de renovatiewerkzaamheden van Eb. De planning is dat wij deze activiteiten uiterlijk eind 2026 afronden. Hierdoor zijn we in staat om de beschikbare schuifcapaciteit van twee groepen in Eb maximaal te benutten.

In 2023 en 2024 is een aantal onderzoeken uitgevoerd over de aanwezige beheersscheiding en de celdeuren in gebouw Eb. Over de beheersscheidingen heeft de test aangetoond dat met aanpassingen aan een aantal puiken en het vervangen van een aantal houten deuren deze scheidingen bij benadering voldoen aan de gestelde WK-eisen en dat aan de brandwerendheid wordt voldaan.

De inventarisatie van de celdeuren laat zien dat bij een zeer groot deel van de deuren opmerkingen worden gemaakt. Per deur wordt nu bepaald of er aanpassingen noodzakelijk zijn of dat er vervanging moet plaatsvinden. Dit wordt in overleg met de afdeling huisvesting van DJI verder uitgewerkt.

Beide zaken zijn in het Plano van 18 september 2024 besproken en gekwalificeerd als noodzakelijke verbeteringen waarmee de veiligheid wordt gewaarborgd. Tijdens deze Plano is ook de verbetering van het klimaat in Eb met de overcapaciteit in de WKO (warmte-koude opslag) besproken. Ook hiervan is door de afdeling huisvesting van DJI aangegeven dat deze werkzaamheden noodzakelijk zijn.

Deze drie aanpassingen kunnen gelijktijdig met de werkzaamheden van fase 2b worden uitgevoerd.

In een notitie van DJI van december 2018 wordt de soft isoleercel geïntroduceerd. Het betreft het aankleden van een bestaande afzonderingscel met zacht materieel. Vanwege de enorme opdracht van bouwwerkzaamheden is hieraan tot op heden geen gevolg gegeven. Nu wij met Eb aan de slag gaan, is het de bedoeling dit eveneens mee laten lopen met de werkzaamheden van de fase 2b.

Voor deze vier activiteiten (beheersscheiding, celdeuren, klimaatverandering en soft-ISO) hebben wij in de subsidieaanvraag een bono opgenomen.

2.5 Prestatie-indicatoren

Nr.	Prestatie-indicator	Specificaties	Divisienorm	Doelstelling JJI
1	Geweldsincidenten tussen jeugdigen onderling		<65/100	
	Aantal fysieke geweldsincidenten tussen jeugdigen dat geleid heeft tot een ordemaatregel of disciplinaire straf	a) NBI kortverblijf b) NBI langverblijf c) Laagbeveiligd d) Totaal		a) 95 b) 20 c) d) 115
2	Geweldsincidenten van jeugdigen tegen personeel		<30/100	
	Aantal fysieke geweldsincidenten tegen personeel dat geleid heeft tot een ordemaatregel of disciplinaire straf	a) NBI kortverblijf b) NBI langverblijf c) Laagbeveiligd d) Totaal		a) 15 b) 8 c) d) 2
3	Door medewerkers ervaren bedreiging/intimidatie, seksuele intimidatie en discriminatie		Geen divisienorm	
	Door medewerkers ervaren bedreiging/intimidatie	a) Door collega's b) Door leidinggevenden c) Door justitiabelen		a) b) c)
	Door medewerkers ervaren seksuele intimidatie	a) Door collega's b) Door leidinggevenden c) Door justitiabelen		a) b) c)
	Door medewerkers ervaren discriminatie	a) Door collega's b) Door leidinggevenden c) Door justitiabelen		a) b) c)
4	Ervaren confrontatie met ongewenste omgangsvormen zoals gedefinieerd in het MTO		Geen divisienorm	
	Door medewerkers ervaren confrontatie met fysieke agressie	a) Door collega's b) Door leidinggevenden c) Door justitiabelen		a) b) c)
	Door medewerkers ervaren confrontatie met verbale agressie	a) Door collega's b) Door leidinggevenden c) Door justitiabelen		a) b) c)
5	Aantal klachten jeugdigen		<12/100	
		a) Totaal aantal onherroepelijk afgehandelde klachten b) Aantal daarvan dat gegrond is verklaard		a) 100 b) 10

6	Verwijdering uit de groep		Geen divisienorm	
		a) Aantal ordemaatregelen van afzondering in de afzonderingscel of andere verblijfsruimte b) Aantal disciplinaire straffen van plaatsing in de strafcel of andere verblijfsruimte		a) 25 b) 30
7	Ervaren veiligheid door justitiabelen		Score vorige rapportage	
	Perceptie van justitiabelen m.b.t. de veiligheid op de groepen			
8	Rechtvaardige bejegening door personeel		Score vorige rapportage	
	Door justitiabelen ervaren mate van rechtvaardige /eerlijke bejegening door personeel			
9	Waardering door justitiabelen van de omgang met PM-ers		Score vorige rapportage	
	Waardering door justitiabelen van de omgang /ondersteuning met PM-er			
10	Autonomie		Score vorige rapportage	
	Door justitiabelen ervaren mate van zelfstandigheid			
11	Waardering van justitiabelen van het perspectiefplan		Score vorige rapportage	
	De door justitiabelen gegeven waardering aan (het werken met) het perspectiefplan.			
12	Contrabande		Geen divisienorm	
	De aangetroffen contrabande die conform de BJJ niet is toegestaan in de inrichting			
13	Ontvluchtingen		0	
		a) NBI kortverblijf b) NBI langverblijf c) Laagbeveiligd d) Totaal		a) 0 b) 0 c) 0 d) 0
14	Onttrekkingen		<8/100	
		a) Begeleid verlof b) Onbegeleid verlof c) STP		a) 1 b) 3 c) 1
15	Aantal slachtofferonderzoeken dat heeft plaatsgevonden alvorens vrijheden zijn verleend		100%	
	Aantal slachtofferonderzoeken dat heeft plaatsgevonden alvorens vrijheden zijn verleend aan een dader			DIZ levert dit aan

16	Aandeel tijdige meldingen in het kader van de Wet Versterking Positie Slachtoffers		100%	
	In het geval van verlof, fasering of bij einde straf of maatregel van een justitiabele wordt het Informatiepunt Detentieverloop op tijd ingelicht over deze activiteit			DIZ levert dit aan
17	Fysieke geweldsincidenten tussen jeugdigen met vastgesteld ernstig letsel		<5/100	
	Aantal geweldsincidenten tussen jeugdigen dat - blijkens consultering van een arts/verpleegkundige - heeft geleid tot letsel	a) NBI kortverblijf b) NBI langverblijf c) Laagbeveiligd d) Totaal		a) 3 b) 2 c) 5 d) 5
18	Fysieke geweldplegingen tegen personeel met vastgesteld ernstig letsel		<5/100	
	Aantal geweldsincidenten tegen personeel dat - blijkens consultering van een arts/verpleegkundige - heeft geleid tot letsel	a) NBI kortverblijf b) NBI langverblijf c) Laagbeveiligd d) Totaal		a) 3 b) 2 c) 5 d) 5
19	Integriteit personeel		Geen divisienorm	
		a) Totaal aantal meldingen dat is gedaan b) Het aantal meldingen dat tot maatregelen heeft geleid jegens medewerkers		a) 5 b) 5
20	Verwijdering uit de groep		Geen divisienorm	
		a) Aantal ordemaatregelen van uitsluiting > 4 uur b) Aantal tijdelijke overplaatsingen als ordemaatregel		a) 200 b) 10
21	Kwaliteit		100%	
		a) Totaal aantal jeugdigen voor wie een 1e PP moet worden vastgesteld b) Het aantal daarvan dat binnen 3 weken gereed is gemeld c) Totaal aantal nieuw ingestroomde jeugdigen waarvoor het format verblijfsinformatie moet worden ingevuld d) Het aantal daarvan waarvoor binnen 7 dagen na binnenkomst het format verblijfsinformatie is ingevuld		a) 250 b) 250 c) 450 d) 450