

JAARVERSLAG 2024

Groei door leiderschap: samen gebouwd aan succes

Forensisch centrum  Teylingereind



www.teylingereind.nl

0 VOORWOORD

In een organisatie als die van Teylingereind is het een voortdurende uitdaging om een goede balans te zoeken en houden in aandacht voor de dagelijkse dynamiek van een instelling die 24/7 forensische begeleiding en zorg biedt enerzijds en de onderwerpen die planmatig aandacht vragen anderzijds. Naar mijn mening zijn we er meer dan voorgaande jaren in geslaagd om losser te komen van de 'waan van de dag' en gestructureerd aandacht te besteden aan voorgenomen plannen. Dat we hierin geslaagd zijn is de verdienste van onze medewerkers, of ze nu op de leefgroepen werken, onderdeel zijn van de ondersteunende diensten, of werkzaam zijn in de beveiliging. Deze samenwerking van alle disciplines maakt dat we én goede zorg voor jongeren kunnen leveren, medewerkers kunnen opleiden en coachen én de bedrijfsvoering verder hebben kunnen professionaliseren. Dat alleen al is reden om met tevredenheid terug te kijken op 2024!

Soraya Beumer

INHOUDSOPGAVE	PAGINA
1. INLEIDING	
2. SPEERPUNTEN 2024	
2.1 Vrijheidsbenaming op maat: <i>dagprogramma en digitaal aanbod</i>	2
2.2 Ontwikkeling tot Forensisch Centrum Jeugd: <i>basisafdelingen</i>	3
2.3 Uitbreiding capaciteit: <i>bouw en bestemmingen</i>	9
2.4 Stevig fundament: <i>leiderschap, vaktrots en werkplezier</i>	12
2.5 Veiligheid: <i>forensische scherpte, VCHD, sociale veiligheid en integriteit</i>	13
2.6 Kwaliteitsmanagementsysteem: <i>integrale MARAP en PDCA</i>	15
2.7 Informatievoorziening Jeugd: <i>digitalisering</i>	18

Jaarverslag 2024 Ondernemingsraad
Jaarverslag 2024 Raad van Toezicht

Bijlage

- I Realisatie prestatiecontract 2024

1 INLEIDING

Leiderschap liep dankzij de 'tegeltjeswijsheden' als een rode draad door het jaarplan 2024. Leiderschap dat zich richt op behoud en ontwikkeling van onze vaste medewerkers. En leidinggevend en nabijheid tonen, afspraken nakomen, verwachtingen duidelijk maken, aandacht hebben voor medewerkers en jongeren durven aanspreken op gedrag en resultaten. Om de rode draad kracht bij te zetten zijn gedurende 2024 regelmatig inspirerende quotes of tedtalks gedeeld met het management. Een inhoudelijke toelichting op leiderschap is te vinden in paragraaf 2.4. Verder in dit jaarverslag een samenvatting van de resultaten op de belangrijkste speerpunten uit het jaarplan 2024.

2 SPEERPUNTEN 2024

2.1 Vrijheidsbenaming op maat: dagprogramma en digitaal aanbod

Onderwijs: ontwikkelingen

In 2024 heeft de interne school De Burcht in het onderwijsaanbod een aantal vernieuwingen doorgevoerd. Op basis van een doelgroepanalyse zijn 9-weekse trajecten ontwikkeld met modules die vooral gericht zijn op het ontwikkelen en versterken van vaardigheden. Ook is op de basisgroepen groepsgebonden aanbod ontwikkeld en zijn extra bevoegde docenten aangesteld. Alle mentoren zijn bovendien getraind in de basismethodiek. Dankzij het groepsgebonden aanbod zijn de lijnen tussen leefgroep en school aanzienlijk verkort.

Kwalificerende onderwijsprogramma's

Voor jongeren op de reguliere groepen heeft De Burcht in 2024 verder gewerkt aan de ontwikkeling van kwalificaties voor de leerlingen. Deze variëren van praktijkonderwijs, vmbo, havo en vwo tot middelbaar beroepsonderwijs (van entree- tot en met mbo-niveau 4). Bij deze programma's wordt zowel aandacht besteed aan theoretische kennis als aan praktische vaardigheden en beroepshouding, waarbij integratie van beide wordt nagestreefd. Dit vergroot de intrinsieke motivatie van leerlingen.

De beroepskwalificerende programma's sluiten aan bij de wensen en ambities van leerlingen. De praktijkruimten bieden mogelijkheden om zich te kwalificeren in de profielen Horeca, Verzorging, Techniek (hout- en metaalbewerking) en Sport. Voor andere beroepskwalificaties maakt De Burcht steeds meer gebruik van Virtual Reality, bijvoorbeeld voor simulaties in heftruckopleidingen.

In 2024 zijn vier jongeren gestart met een LOI-opleiding, waardoor zij na het behalen van een mbo-niveau 2-diploma hun schoolgang kunnen voortzetten. Zie voor nadere informatie § 2.2.

Digitaal aanbod op maat

De uitrol van digitaal aanbod via Telio werd gehinderd door hoofdzakelijk technische vertraging. Inmiddels is een pilot gestart op twee leefgroepen, maar op moment van schrijven is er nog onvoldoende te zeggen over de bevindingen. Mede door het inzetten van een projectleider kan een extra impuls gegeven worden aan de verdere ontwikkeling en uitrol ervan. De Burcht heeft onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van onderwijs op kamer via Telio. Onderwijsprogramma's zijn geëvalueerd en een advies is voorgelegd aan de docenten. Voor de onderwijsprogramma's van vmbo, havo en vwo kunnen opdrachten digitaal worden klaargezet zodra de implementatie van Telio een feit is.

Herbezinning Residentieel Onderwijs

Landelijk is er herbezinning op residentieel onderwijs, ondersteund door extra middelen van het Ministerie van OC&W. Samen met het impactteam van de Aloysius Stichting werkt De Burcht aan plannen voor aanvullende bekostiging, kleinere klassen en duurzame uitstroombegeleiding.

In 2024 zijn de klassen voor de reguliere groepen verkleind tot maximaal zes jongeren. Op de basisgroepen zijn per leefgroep twee docenten gekoppeld of worden groepen gesplitst. Begin 2025 wordt een landelijk advies van de Onderwijsraad verwacht, waarvoor De Burcht input heeft geleverd.

Dagprogramma in relatie tot maatregelen Minister

Het kunnen voldoen aan de maatregelen die door de Minister zijn gesteld – 3 groepsleiders per dienst, maximaal 30% inzet PNIL¹ en minimaal 62 uur dagprogramma – blijft een continue uitdaging. Waarbij opgemerkt dat we blijven proberen om het wettelijk aantal uren dagprogramma te borgen. Concreet betekende dit in 2024 dat we geroosterd hebben volgens het scenario 2-1-2: twee ochtenddiensten, een tussendienst tot 21.00 uur en twee avonddiensten. Op de momenten dat alle jongeren ‘van kamer zijn’ waren er steeds drie medewerkers aanwezig. Op de momenten dat er twee medewerkers aanwezig waren, werd de groep gesplitst in maximaal vijf jongeren ‘van kamer’. Hierdoor was het mogelijk om het dagprogramma grotendeels in stand te houden. Helaas kwam het toch voor dat een of meerdere leefgroepen een dagdeel contrair moesten draaien of gesloten waren, onder andere vanwege onvoorziene roosterproblematiek en/of niet mogen overschrijden van het maximum aantal in te zetten PNIL. In de maand augustus is gekozen voor een zogenaamd zomerrooster. Dit hield in dat jongeren tussen 09.15 en 18.15 uur een aangepast dagprogramma kregen aangeboden.

2.2 Ontwikkeling tot Forensisch Centrum Jeugd

Nu de landelijke werkgroepen in het kader van VOM niet langer actief zijn, is het wat zoeken naar hoe verder inhoudelijk vorm te geven aan de (door)ontwikkeling als Forensisch Centrum Jeugd. Binnen Teylingereind hebben we in ieder geval ingezet op het omvormen van de kortverblijfsgroepen tot basis- en de langverblijfsgroepen tot reguliere afdelingen.

Basisafdelingen

De werkwijze voor de basisafdelingen is inmiddels uitgeschreven en wordt in 2025 mede op basis van de ervaringen verder geoptimaliseerd. De vijf uitgangspunten van de werkwijze hebben betrekking op informatieverzameling, transforensisch werken, eigen verantwoordelijkheid van de jongere bij zijn traject, systemisch werken en een integraal dagprogramma gericht op motiveren en structureren. De geïntegreerde intake is een belangrijk onderdeel in het proces van informatieverzameling en in het inschatten van de risico's. Bedoeling is die intake binnen 24 uur af te nemen. Doordat het aantal intakediensten met name vanwege financiële en personele redenen is afgeschaald van 13 naar 3 per week, is dat alleen niet langer haalbaar. Ambitie is nu om binnen 48 uur de intake af te nemen. Een intakedienst is overigens een specifiek daarvoor ingeroosterde ‘boventallige’ dienst. Ook worden binnen 48 uur drie screeningsinstrumenten ingezet. Daarmee worden eventuele gedragsrisico's en verslavingsproblematiek in kaart gebracht alsook een inschatting gemaakt van het intelligentieniveau.

¹ Om de capaciteitsuitbreiding mogelijk te maken is met DJI overeengekomen dat Teylingereind tot nader order maximaal 40% PNIL kan inzetten

Op de basisafdelingen wordt een hoge mate van rapportagedruk ervaren. Allereerst om tijdig te kunnen voldoen aan afspraken rondom het aanleveren van verblijfsinformatie in relatie tot de grote doorstroom van jongeren vanwege de korte verblijfsduur. Maar ook vanwege de ervaringsgraad van medewerkers die doorgaans relatief weinig ervaring hebben met observeren en voldoende inhoudelijk rapporteren.

Het inschatten van de verblijfsduur is nog onvoldoende van de grond gekomen, met name omdat de werkwijze arbeidsintensief is. Op de basisafdelingen bevinden zich relatief veel PIJ-jongeren die wegens een tekort aan reguliere plaatsen niet snel genoeg kunnen doorstromen. De aandacht gaat daarom vooral uit naar hoe zij toch vanaf de basisgroep voldoende inhoudelijk 'bediend' kunnen worden. Ook is het nog niet gelukt de screening en diagnostiek te richten op de relevante behoefte van ketenpartners. Wel is de verblijfsinformatie (VI) binnen 10 dagen beschikbaar. Met de beoogde operationalisering van een extra reguliere groep (oktober 2025) hopen we de doorstroom vanuit de basisafdelingen te kunnen verbeteren.

Bedoeling is wekelijks minimaal één groepsgesprek te organiseren als standaard onderdeel van het dagprogramma van jongeren. De onervarenheid van medewerkers maakt dat niet iedereen er altijd in slaagt de weerstand van jongeren voor een groepsgesprek te verkleinen en hen te motiveren mee te doen. Er wordt dan ook regelmatig gekozen voor een 1-op-1 gesprek. Een verbeterpunt is ook de opbrengsten uit groepsgesprekken op te nemen in notulen of afspraken, zodat er meer gestructureerd opvolging aan gegeven wordt.

Transforensisch werken

Een landelijk dekkende netwerkkaart is helpend in de vormgeving van het traject van de jongere. Een dergelijke kaart is er, maar nog niet volledig. Ontbrekende gegevens worden nog aangevuld en de kaart komt daarna als 'levend document' beschikbaar via het intranet. Hiermee zijn de forensisch ambulante zorgverleners uit alle provincies in beeld. Samenwerkingsafspraken zoals we die hebben met Amsterdam en Den Haag zijn voor de Rotterdamse jongeren in ontwikkeling.

Om de randvoorwaarden van de (gedeelde) maatschappelijke opdracht in kaart te brengen, zou een conferentie worden georganiseerd. Daar is in 2024 geen prioriteit aan gegeven. Wel heeft het Veiligheidshuis Haaglanden een bezoek aan Teylingereind gebracht. Dit heeft nog niet geresulteerd in strategische afstemming rondom het thema. Transforensisch werken vereist nog verdere borging in de processen, met name op de basisafdelingen. Doel is het zodanig te borgen dat het een vanzelfsprekendheid is in het denken en doen van medewerkers.

Reguliere afdelingen

Met name voor jongeren op de reguliere groepen is het, mede vanwege hun verblijfsduur, essentieel om over voldoende aanbod op maat te kunnen beschikken, zodat er gericht gewerkt kan worden aan de verblijfs- en perspectiefdoelen. Telio gaat daarin helpend zijn, is onze verwachting. Nu de technische hobbels grotendeels zijn genomen, kan hier verder vorm en inhoud aan gegeven worden. Daarin zal nauw worden samengewerkt met de interne school De Burcht.

Zoals gezegd maken jongerenvergaderingen standaard deel uit van het dagprogramma. Het organiseren van dergelijke momenten lukt op de reguliere groepen doorgaans beter dan op de basisgroepen.

Jongeren op de reguliere groepen zijn ook gemotiveerder om deel te nemen aan de Leerlingenjongerenraden (LeJo). Over het beter benutten van de LeJo's is uitgebreid aandacht besteed tijdens de jaarplandag. De input is vertaald concrete actiepunten voor 2025.

Behandeling

Op indicatie bieden we natuurlijk ook gerichte behandeling. We beschikken over een breed scala aan interventies, waaronder cognitieve gedragstherapie, schematherapie, EMDR, diverse vaktherapieën (muziek, beeldend, AR, PMT, SOVA), Move-it en Leren van Delict. Ondanks dat we intern de nodige gekwalificeerde therapeuten in dienst hebben, is helaas sprake van een wachtlijst voor een aantal belangrijke behandelinterventies. Daarom hebben we per gedragswetenschapper de caseload geïnventariseerd en per grootte van de arbeidsovereenkomst in kaart gebracht wat haalbaar is met het oog op in te zetten behandeltrajecten. In 2025 werken we met overeengekomen resultaatafspraken en sturen we op doelgericht behandelen. Concreet betekent dit dat, zodra het behandeldoel is bereikt, de behandeling wordt afgerond en er ruimte ontstaat voor een nieuwe jongere.

Pedagogische visie

Waar op de basisafdelingen de pedagogische benadering in de kern vooral gericht is op stabiliseren, gaat het op de reguliere afdelingen in de kern vooral om ontwikkelen. Een van de speerpunten is herijking van de het pedagogisch beleid waarin ook het onderscheid in aanpak op de basisafdelingen en reguliere afdelingen nader wordt gespecificeerd. Belangrijk vertrekpunt is de nieuwe pedagogische visie die in 2024 is geformuleerd en voortbordurt op de pedagogische wijzer uit 2022. In de nieuwe pedagogische visie wordt uitgegaan van zes pedagogische principes en drie fundamenten die als basiscondities kunnen worden gezien voor het pedagogisch handelen. De keuze om hierin onderscheid te maken is gelegen in het feit dat er een afstand wordt ervaren tussen de theorie en de huidige uitvoering op de leefgroepen. Het bleek nodig om eerst de basis helder te maken om daarna de visie te kunnen verdiepen. Uitgangspunt is dat, als niet wordt voldaan aan het fundament, adequaat groepswork niet mogelijk is. De drie fundamenten zijn veiligheid, structuur en model staan. De zes pedagogische principes zijn autonomie, aandacht, competenties, perspectief, binding en samenwerking. Beoogd resultaat is het verbeteren van de kwaliteit van zorg. De herijkte pedagogische visie vormt de basis voor het formuleren van een nieuwe behandelvisie (2025).



Ook de visie van de interne school De Burcht is in 2024 geactualiseerd. Om te komen tot een meer geïntegreerde pedagogische visie worden tijdens de zogenaamde Blauwe Weken van De Burcht tien themabijeenkomsten georganiseerd. Tijdens de Blauwe weken wordt het aanbod voor jongeren verzorgd door YOPE en vinden voor groepsleiding en docenten gezamenlijke bijeenkomsten plaats. Tijdens deze bijeenkomsten krijgen zij de kans met elkaar kennis te maken en af te stemmen, maar ook de kans zich samen te verdiepen in de pedagogische uitgangspunten. De eerste bijeenkomst stond in het teken van kennismaking met het doel van de Blauwe weken. Vervolgens vonden in 2024 nog drie bijeenkomsten plaats in het teken van de drie fundamenteën: veiligheid, structuur en model staan. Door alle deelnemers is dit zeer positief ontvangen. De overige bijeenkomsten vinden in de loop van 2025 plaats, steeds met (een aspect uit) de gedeelde pedagogische visie als uitgangspunt.

Systeemgericht werken

Op verschillende leefgroepen is met veel enthousiasme gewerkt aan het vormgeven van systeemgericht werken, bijvoorbeeld door het organiseren van brunches met ouders, een activiteit rondom het offerfeest en vaderdag, en het organiseren van ouderavonden. Het lukt echter nog onvoldoende systeemgericht werken te borgen in het dagelijks handelen. Belangrijkste verklaring daarvoor is het ontbreken van duurzame continuïteit in de bezetting. Hierdoor is bijvoorbeeld het ambassadeurschap, een van de aanbevelingen uit de pilot, niet goed van de grond gekomen. Wel is een groep ambassadeurs getraind, maar in de loop van het jaar bleek het merendeel geen lid van deze groep meer te zijn vanwege andere prioriteiten of niet langer in dienst. Als onderdeel van transforensisch werken blijft het een belangrijk onderwerp van aandacht en proberen we systeemgericht werken alsnog te borgen in het opleidingsaanbod en als vanzelfsprekendheid in het dagelijks handelen van medewerkers.

MDFT

In 2024 zijn in totaal 39 MDFT-trajecten afgerond, waarvan er 26 al eerder waren opgestart. Daarnaast zijn in 2024 in totaal 44 nieuwe trajecten gestart, waarvan er 21 nog doorlopen in het nieuwe jaar. In de trajecten werken we met name samen met de gemeentes Leiden, Den Haag, Alphen ad Rijn, Gouda, Zoetermeer en Amsterdam. Wel houden we er rekening mee dat het aantal trajecten met Amsterdamse jongeren mogelijk zal afnemen, aangezien een grote zorgaanbieder in het Amsterdamse inmiddels zelf een MDFT-team heeft. De impact ervan op Teylingereind is in dit stadium nog niet in te schatten. Met de gemeentes Gouda, Leiden en Den Haag hebben we contracten afgesloten, waardoor toewijzing van de financiering soepel verloopt. Voor de andere gemeentes wordt bij elke nieuwe casus een separate overeenkomst afgesloten. Dat vergt doorgaans meer inspanning. Noodzakelijk voor het verkrijgen van de financiering is dat de MDFT-behandeling is opgenomen in de schorsende voorwaarde of het vonnis.

Inhoudelijke vernieuwingen

Na een verkenning op het gebied van intensieve traumazorg is de pilot Groepsgerichte behandeling ZES gestart. ZES staat voor Zelfhulp, Equip en Safepath en is erop gericht jongeren zelf de regie te laten nemen op de voortgang van hun traject. Evaluatie vindt begin 2025 plaats. Het nemen van eigen verantwoordelijkheid is geborgd in de pedagogische visie. Ook in de geactualiseerde behandelvisie wordt aandacht besteed aan de eigen verantwoordelijkheid van de jongere voor zijn eigen toekomstgerichte traject. In het nader uitwerken van rollen en verantwoordelijkheden rondom het mentoraat wordt jongerenbetrokkenheid verder verstevigd.

De implementatie van VR-behandeling is een feit en de inzet ervan wordt vanwege de positieve bevindingen met een jaar verlengd.

In 2025 starten we, samen met de TBS-klinieken en de andere JJI's, de pilot Technologisch draagbare middelen. Deze is gericht op het veilig inzetten van allerlei (media)middelen.

Interne maatregelen naar aanleiding van inspectierapport Den Hey Acker

Het inspectierapport naar aanleiding van twee incidenten in Den Hey Acker (2023) was voor ons aanleiding kritisch te kijken naar onze eigen processen om een inschatting te kunnen maken van eventuele hiaten of blinde vlekken. Hieruit is een aantal verbetermaatregelen ingezet die ertoe hebben bijgedragen dat het risico op vergelijkbare incidenten is verkleind. Zo is afstemming en overdracht beter geborgd, zijn leer-/werkafspraken met externe contacten aangescherpt, heeft forensische scherpste ook bij de docenten en leer-werkmeesters extra aandacht gekregen en wordt op indicatie een systeemcheck uitgevoerd als voorwaarde bij het toekennen van verlof. Op basis van een projectplan worden fasegewijs de noodzakelijke stappen gezet richting de aanschaf en implementatie van een elektronisch jongerendossier (EJD). Dit zal een belangrijk hulpmiddel zijn in het beheersen van risico's en het digitaliseren van het verlof. Tot die tijd proberen we dit alvast via het intranet te organiseren. Zie hierover meer in § 2.7.

Onderwijs als onderdeel van het dagprogramma

Aanvullend op de eerder beschreven ontwikkelingen vanuit onderwijs (zie § 2.1), verzorgt De Burcht, net als de andere JJI-scholen, in opdracht van het Ministerie van OC&W 48 weken per jaar onderwijs. Om een doorlopend programma te bieden, heeft De Burcht gekozen voor de inzet van YOPE (Young Perspectives) tijdens schoolvakanties en studiedagen. YOPE biedt creatieve en sportieve lesprogramma's voor leerlingen in detentie en gesloten jeugdhulp. De methodiek van YOPE ondersteunt docenten en experts bij het werken met jongeren in een gesloten omgeving, met aandacht voor veelvoorkomende gedragsproblematiek. Het programma sluit naadloos aan bij de burgerschapsvorming van De Burcht.

Ondersteuning van leerlingen

De Burcht zet zich in om leerlingen te ondersteunen in hun persoonlijke en schoolontwikkeling, zowel binnen als buiten de school. Er is gekozen voor een persoonlijke aanpak waarin Teylingereind, ouders/verzorgers, hulpverleners en leermeesters een belangrijke rol spelen. De Burcht biedt maatwerktrajecten die aansluiten bij de individuele leer- en zorgbehoeften van leerlingen, met als doel hun toekomstperspectief te verbeteren.

Inspectiebezoek De Burcht

Voor de zomervakantie vond een inspectiebezoek plaats. Hoewel op enkele thema's een voldoende werd behaald, was het eindoordeel helaas onvoldoende. Dit eindoordeel is gebaseerd op het onvoldoende registreren van de resultaten van de leerlingen.

Dit is echter lastig te realiseren binnen een school als De Burcht. Enerzijds vanwege het grote verloop onder jongeren, anderzijds vanwege de onmogelijkheid leerlingen te kunnen volgen. Acht ambitiegroepen zijn samengesteld om gezamenlijk te werken aan verbetering en het realiseren van kwalitatief hoogstaand onderwijs.

Behaalde certificaten en diploma's in 2024

De Burcht zet zich in om leerlingen met een diploma en/of certificaat te laten terugkeren in de maatschappij. Het aantal gediplomeerde leerlingen groeit jaarlijks.

Behaalde diploma's/ certificaten	Schooljaar 2020-2021	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023	Schooljaar 2023-2024
Staatsexamens vmbo-tl (volledig)	3	1	0	2
Staatsexamens vmbo-tl (deelcertificaten)	7	2	9	6
Staatsexamens havo (volledig)	1	0	0	0
Staatsexamens havo (deelcertificaten)	0	2	1	7
Mbo entree	4	5	1	25**
MBO niveau 2 dienstverlening				8
IVIO-certificaten Nederlands	20	24 totaal	22 totaal	12
IVIO-certificaten Rekenen	18			7
IVIO-certificaten Engels	8			6
Basisveiligheid VCA basis	15	17	9	10
Basisveiligheid VCA vol	6	0	0	5
NL-Actief Assistent Fitnesstrainer	2	5	3	3
Lasdiploma MAG van NIL				2

** 6 niveau-1 diploma's behaald in november 2024

2.3 *Uitbreiding capaciteit: bouw en bestemmingen*

Gebouw

In 2024 is het gelukt om de bouwactiviteiten af te ronden zoals gepland. Dat betekent dat de zogenaamde nieuwbouw (verder Vloed) aangepast is volgens het programma van eisen en gereed is om volledig in gebruik te worden genomen. Op moment van schrijven zijn 7 van de in totaal 12 groepen in Vloed in gebruik. Er kan gestart worden met de uitgestelde renovatie van de zogenaamde oudbouw (verder Eb). Daarvoor is het plan van aanpak gereed, inclusief een deel van de financiering.

Capaciteit en bestemmingen

In 2024 is, mede op verzoek van DJI, een basisgroep omgevormd tot een individuele trajectafdeling (ITA). Die omvorming kwam in een tijdsbestek van drie maanden tot stand, hetgeen te danken is aan medewerkers die zich daar vol enthousiasme op hebben gestort. Een enkele koos er zelfs voor een geplande vakantie in te korten of te verzetten. De oorspronkelijke capaciteitsuitbreiding is in overleg met DJI getemporiseerd. Belangrijkste reden is dat we er, ondanks de samenwerking met het SSC van DJI, niet in geslaagd zijn voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken. De arbeidsproblematiek is voortdurend onderwerp van gesprek met DJI. Op moment van schrijven zijn 15 van de 22 groepen operationeel.

Medewerkers hebben behoefte aan duidelijkheid over de uitbreidingsplannen, waaronder een langverwacht antwoord op de vraag of Teylingereind ook meisjes gaat huisvesten. Mede daarom hebben we, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, DJI het voorstel gedaan in 2025 te gaan uitbreiden met twee groepen. Gezien de druk op de JJI-capaciteit voor DJI een welkom aanbod. Er is dan ook in gezamenlijkheid besloten om in juni 2025 een extra groep in gebruik te nemen en daar meisjes te huisvesten en per 1 oktober 2025 een extra reguliere groep te openen. Voorwaarde voor dit laatste is dat we voldoende medewerkers hebben aangetrokken, getraind en ingewerkt en we kunnen voldoen aan de wet DBA.

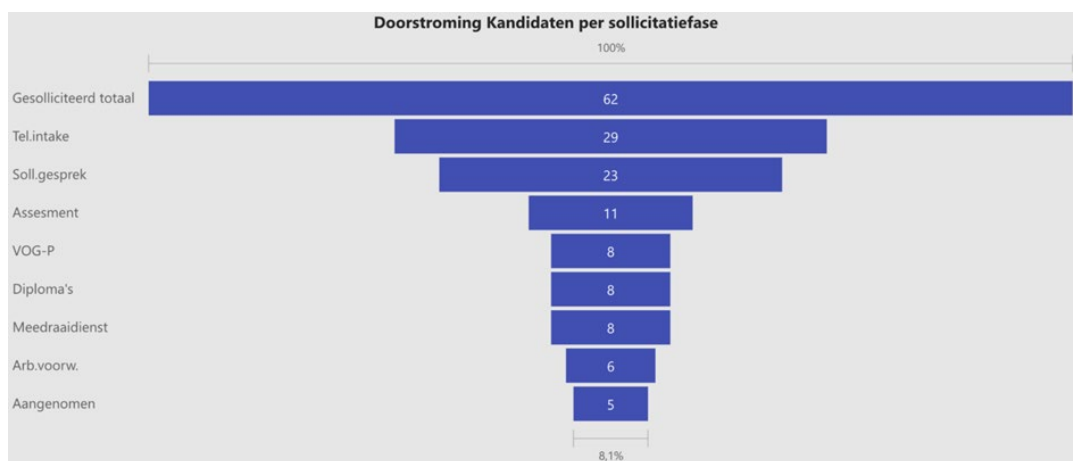
Werving&Selectie

Sinds juli 2024 is de werving van nieuwe medewerkers weer volledig in eigen beheer van Teylingereind. Daartoe is het wervingsteam uitgebreid en is een 'op maat'-assessment toegevoegd aan de procedure. Het projectteam organiseerde maandelijks informatieavonden en regelmatig uitgebreide wervingsochtenden. De instroom is in vergelijking met de vorige aanpak toegenomen, zowel kwantitatief als kwalitatief. Begin januari 2025 kijken we terug op een succesvol proces: in de loop van 2024 zagen we het aantal nieuwe medewerkers toenemen en het vertrek binnen de proeftijd afnemen.

Ondertussen werken we aan een nieuwe arbeidsmarktcampagne. De oude aanpak leverde veel reacties op, maar relatief weinig geschikte kandidaten. Met andere woorden: de aanpak was niet (voldoende) effectief.



mbo-sollicitanten oude aanpak



hbo-sollicitanten oude aanpak

Effect werving in eigen beheer

Voor het opzetten van een nieuwe arbeidsmarktcampagne hebben we een extern bureau in de hand genomen. Het bureau heeft inmiddels op basis van gesprekken met medewerkers het Teylingereind-DNA in kaart gebracht. Dit vormt input voor het kwalitatiever inrichten van de campagne die we fasegewijs uitrollen. Kern van de nieuwe boodschap zijn de competenties die essentieel zijn voor het werk in Teylingereind. De uitingen in woord en beeld worden fasegewijs aangepast, zodat die beter aansluiten bij wat nieuwe medewerkers binnen de muren tegenkomen.

Dankzij Recrutee en de Power Business Intelligence (verder BI-tool) kunnen we per kwartaal (en waar gewenst zelfs per week) monitoren wat het effect is van de W&S-inspanningen en op basis daarvan steeds gericht inzetten op specifieke wervingskanalen.

In vergelijking met eerder zien we dat er minder mensen solliciteren, maar dat we meer geschikte kandidaten weten aan te trekken. Kortom, het effect van de werving in eigen beheer is vooralsnog positief te noemen. In de loop van 2025 zal de nieuwe uitstraling van de arbeidsmarktcampagne zichtbaar worden in de diverse uitingen. We hopen dat dit de positieve trend zal bestendigen.

Herstelplan: Financieel

Sinds juli 2023 werken we aan de thema's uit het herstelplan. Doel van dit plan, dat mede op verzoek van DJI is opgesteld, is Teylingereind 'toekomstbestendig' te maken door de organisatie in te richten op de groeiende schaalgrootte, de diverse processen efficiënter vorm te geven en te onderzoeken wat er nodig is om zowel organisatorisch als financieel als zelfstandige organisatie te kunnen blijven bieden wat nodig is met het oog op de bij ons geplaatste jongeren. Eind 2024 is de eindrapportage opgeleverd. Inhoudelijke bespreking ervan met DJI is geagendeerd, maar heeft nog niet plaatsgevonden. Teylingereind zelf, de Raad van Toezicht en ook DJI hebben zorgen in hoeverre de financiële stabiliteit voldoende duurzaam is gewaarborgd. Omdat de normbekostiging niet langer toereikend is, blijkt de onderbouwing die Teylingereind daarvoor heeft aangeleverd, blijft aanpassing daarvan onderwerp van gesprek tussen Teylingereind en DJI. DJI ziet voornamelijk nog geen mogelijkheden voor aanpassing van de bekostiging.

In de volgende paragraaf wordt verslag gedaan van de toekomstverkenning. In deze paragraaf schetsen we de resultaten met betrekking tot de bedrijfsvoering.

Op hoofdlijnen en samengevat komt dat neer op:

- het veiligheidsplan en personeelsplan zijn uitgevoerd volgens planning en lopen in 2025 nog op onderdelen door;
- er is een parttime interim-adviseur aangetrokken die zich bezig houdt met het professionaliseren van de bedrijfsvoering, waaronder ook het verhogen van de efficiency middels gebruik van ICT;
- om kwetsbaarheden in de ICT te verkleinen is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden van outsourcing. Ter voorbereiding daarop is een ICT-visie geformuleerd dat als basis dient voor het vormgeven van specifieke projecten waaronder Uitbesteden beheer computers, Uitbesteden beheer netwerk, Uitbesteden beheer mobiele apparaten en Implementatie nieuwe Microsoft Werplek;
- aan een aantal belangrijke applicaties (AFAS, Sharepoint, OWS, Exact, Power BI en Telio) zijn intern applicatiebeheerders gekoppeld en daarin getraind. Dit met als doel het gebruik en beheer ervan verder te optimaliseren;
- er is een data-analist aangesteld, waardoor de informatievoorziening sterk verbeterd is;
- mede dankzij de verbeterde informatievoorziening wordt de sturing op belangrijke indicatoren, besluitvorming en interne en externe verantwoording beter ondersteund en gestructureerd.

De samenvattende conclusie is dat, mede dankzij beter op elkaar afgestemde (bedrijfsvoerings)processen en een sterk verbeterde dataverzameling, we gericht kunnen anticiperen en sturen op belangrijke indicatoren. Ook zijn de kwetsbaarheden rondom essentiële functies in kaart gebracht en aangevuld met beheersmaatregelen.

Herstelplan: Toekomstverkenning

Onderdeel in het herstelplan was een verkenning naar hoe we de organisatie organisatorisch toekomstbestendig kunnen maken. Daartoe zijn op basis van een aantal met DJI afgestemde criteria en onder begeleiding van twee externe adviseurs verkennende gesprekken gevoerd met een aantal andere organisaties. Doel was na te gaan op welke wijze we elkaar kunnen versterken via vormen van (geformaliseerde) samenwerking op met name bedrijfsvoering en ondersteunende processen.

Uit die verkenning is gebleken dat andere organisaties te maken hebben met vergelijkbare kwetsbaarheden, met name waar het gaat om de bedrijfsvoering. De conclusie was dan ook dat een verregaande samenwerking geen realistische optie is. Deze conclusie wordt gedeeld door de Raad van Toezicht en DJI.

Wel heeft de toekomstverkenning geresulteerd in het scherper krijgen waar onze kwetsbaarheden precies zitten, waarop we gerichte acties hebben ondernomen. De meeste acties waren en zijn gericht op het professionaliseren van de bedrijfsvoering en de ICT. De resultaten zijn op hoofdlijnen te lezen onder Herstelplan Financieel. Op de kwetsbaarheden ten aanzien van solofuncties zijn beheersmaatregelen getroffen. Waar het gaat om de kwetsbaarheid in de top als gevolg van de groeiende omvang van de organisatie wordt op moment van schrijven nagedacht over een organisatiestructuur die meer passend is bij de grootte van de organisatie.

2.4 Stevig fundament: leiderschap, vaktrots en werkplezier

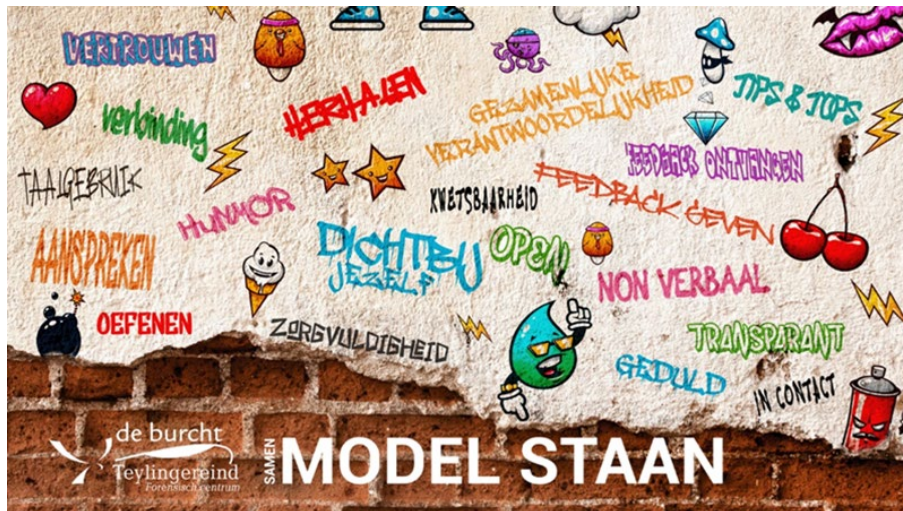
Om handen en voeten te geven aan Leiderschap, het overkoepelende thema in het jaarplan 2024, is in 2024 een regiegroep samengesteld en is gestart met de verkennende fase. Aan de hand van geconstateerde knelpunten rondom leiderschap heeft de regiegroep een scenario opgesteld, dat bestaat uit zes programmalijnen. Die programmalijnen bestaan op hun beurt uit deelprojecten met maatregelen die moeten bijdragen aan het oplossen van de knelpunten. Doel is om medio april 2025 de eerste twee programmalijnen te hebben afgerond. Deze lijnen zijn “Dit zijn de leidinggevendenden” en “Cyclus van interne VMR-gesprekken”.

Werkplezier en vaktrots

Dankzij de nieuwe pedagogische visie (zie paragraaf 2.2) is het voor medewerkers duidelijk(er) wat we op hoofdlijnen verstaan onder ‘kwaliteit van zorg voor jongeren’. Belangrijk is dit te vertalen naar afdelingsdoelen. Een en ander krijgt aandacht in de viermaandsgesprekken met de duale koppels (teamleiders en gedragswetenschappers).

In de roosters voor medewerkers wordt rekening gehouden met taken als teamoverleg, training, supervisie en verlofbegeleiding. Dankzij efficiëntere roosterplanning is het gelukt om hierin meer balans te vinden tussen productieve (= uren daadwerkelijk werkzaam op de leefgroep) en niet-productieve (= uren die besteed worden aan andere taken) van groepsleiding. Verlofbegeleiding staat, met name door personele problematiek, soms onder druk. Het verhogen van de productiviteit van de groepsleiding blijft echter ook voor 2025 een belangrijk aandachtspunt, waarop we gericht zullen interveniëren.

De verwachting is dat de inspanningen op het thema Leiderschap, maar ook de inhoudelijke ontwikkelingen bijdragen aan meer werkplezier en vaktrots.



opbrengst een van de Blauwe Wekenbijeenkomsten

2.5 Veiligheid: forensische scherpte, VCHD, sociale veiligheid en integriteit

Sinds 2024 is het interne bureau Inlichtingen&Veiligheid (BIV) een feit. De oprichting van een BIV is ontstaan vanuit de behoefte meer informatie-gestuurd te werken binnen alle JJI's, meer zicht te krijgen op voortgezet crimineel handelen binnen detentie (VCHD) en een brug te slaan tussen behandeling en veiligheid. In de aanloop heeft Teylingereind nauw samengewerkt met de Rijks-JJI. Binnen Teylingereind heeft een senior beveiligingsmedewerker zich inmiddels gespecialiseerd in het onderzoeken van relevante cases en signalen.

De samenwerking van het BIV bestaat uit interne en externe samenwerkings- en uitwisselingsverbanden. Vanuit operationele teams wordt informatie opgehaald ter ondersteuning van de uitvoering van het onderzoek (of aanleiding tot starten van een onderzoek). Alleen in beperkte mate en alleen indien noodzakelijk wordt informatie vanuit het BIV teruggegeven aan de operationele teams. Dit in verband met privacywetgeving en integriteit van onderzoeken. Tussen het BIV en het middenkader en management is een actieve uitwisselingssamenwerking en bestaat uit het ophalen van informatie, onderzoeksdoelstellingen, bewerkstelligen van netwerk voor informatievergadering en terugkoppeling van onderzoeksresultaten. Ook onderhoudt het BIV een extern netwerk voor informatie-uitwisseling met ketenpartners, ten uitvoering van onderzoeksdoelstellingen. Binnen de kaders van contracten, AVG, convenanten en overige wetgeving vindt informatie-uitwisseling plaats.

Behandelde casussen

Met een casus wordt bedoeld een onderzoek naar een individuele jongere of een onderzoek waar (uiteindelijk) geen jongere aan te koppelen was. Een onderzoek kon zodoende bestaan uit meerdere casussen, maar zijn apart geregistreerd. De reden hiervoor is het verantwoorden van de werklast en ingezette methodieken, alsook in de uitkomsten de rol van elk individu te kunnen inschatten, waarvan op basis gerichte interventies per individu konden worden ingezet.

Van de 101 cases die het BIV heeft behandeld, zijn er 53 geweest waarbij het BIV inlichtingen heeft gevonden die ondersteunend waren aan de onderzoeksvraag. De meeste onderzoeken (59) waren gericht op VCHD, zoals opsporing van contrabande, het in kaart brengen van de routing/netwerk daarvan en het voorkomen dat de contrabande binnenkomt. In 35 gevallen zijn daadwerkelijk bewijzen van VCHD gevonden, zoals voorbereidende handelingen en het aantreffen of onderscheppen van contrabande.

Opvallend is het aantal informatieve vragen aan het BIV, voornamelijk vanuit de gedragswetenschappers, zoals rondom verloftrajecten. In 22 aanvragen ging het om het onderzoeken of een jongere (nog steeds) betrokken was bij drillrap en 5 aanvragen om het onderzoeken of er sprake was van een gevaarstelling voor jongeren.



opbrengst uit een van de Blauwe Wekenbijeenkomsten

Daarnaast valt de samenwerking met externe ketenpartners zoals politie en het GRIP (gedetineerde recherche informatiepunt) op. Zij hebben ook een aantal keer onze hulp hebben ingeroepen om een gevaarstelling buiten onze inrichting te kunnen bepalen, waarbij mogelijk jongeren binnen Teylingereind betrokken zouden zijn. In twee van de drie gevallen kon betrokkenheid worden aangetoond.

Naast de onderzoeken heeft het BIV 40 vorderingen afgehandeld van de politie. Het betreft hier het verstrekken van gegevens, inlichtingen en het inzetten van OVC (opnemen vertrouwelijke communicatie) door politiediensten. Het BIV begeleidt dergelijke onderzoeken van de politie en kunnen hierdoor bijdragen aan de integriteit en vertrouwelijkheid van de onderzoeken.

Forensische scherpste

Forensische scherpste heeft ook in 2024 veel aandacht gekregen. De module maakt standaard deel uit van het basisaanbod deskundigheidsbevordering en medewerkers in het primair proces zijn inmiddels getraind in Forensische scherpste (en VCHD).

Met name in de eerste helft van 2024 zijn veiligheidstrainers bovendien meer aanwezig geweest in het primair proces om medewerkers en docenten in het forensisch scherp werken te coachen. Tijdens de introductiedagen sluiten mensen vanuit de beveiliging ook aan om hier iets over te vertellen aan nieuwe medewerkers. In de tweede helft van 2024 is het dagprogramma een aantal keer opgeschort om zoekacties naar vermiste voorwerpen mogelijk te maken.

Vanzelfsprekend worden dergelijke situaties uitgebreid geëvalueerd. Gelukkig hebben zich daaromtrent geen incidenten voorgedaan, maar het maakt wel duidelijk dat alertheid altijd noodzakelijk is.

Naast de zaken die verbetering behoeven, hebben we ook succesvolle ervaringen waaruit blijkt dat bij en tussen disciplines sprake is van forensische scherpste. Ook de oprichting van het BIV is waardevol in het voeren van die scherpste.

Moreel beraad

Aan de voorgenomen sessies moreel beraad is in 2024 geen prioriteit gegeven. Een vorm van moreel beraad, alsmede de beoogde doelen daarvan, krijgen een plek in het leiderschapsprogramma.

2.6 Kwaliteitsmanagementsysteem

Interne auditcommissie

In het voorjaar van 2024 heeft de interne auditcommissie nieuwe leden aangetrokken vanuit verschillende disciplines van de organisatie. Het volgen van een tweedaagse training heeft ertoe geleid dat de interne auditcommissie weer ruim bezet is met gecertificeerde personen. Daarnaast hebben zij een HACCP-training afgerond, zodat er met regelmaat op de leefgroepen een interne HACCP audit kan plaatsvinden. Deze zullen ook aangekondigd worden, met als doel dat jongeren en medewerkers gemotiveerder raken om volgens de normen van de HACCP de hygiëne en voedselveiligheid op de leefgroepen op orde te hebben. In november zijn de controlemomenten en de werkwijze van de salarisadministratie geaudit. De eindrapportage is op moment van schrijven nog niet afgerond.

Jongerenparticipatie

Zoals gezegd heeft het afgelopen jaar de LeJo minder frequent plaatsgevonden. Naast de personele bezetting speelt ook de lagere ervaringsgraad van de groepsleiding een rol in het feit dat jongeren minder goed voorbereid deelnemen en minder gemotiveerd worden om deel te nemen. Dit is een belangrijk speerpunt voor 2025. Zowel het houden van de jongerenvergaderingen op de groep als de LeJo voor de basis- en de reguliere afdelingen moeten een gewichtigere plaats krijgen op de agenda. In samenwerking met De Burcht wordt opnieuw een impuls gegeven aan dit overleg, met als doelstelling een hogere opkomst, betere verslaglegging en terugkoppeling waardoor de invulling en output waardevoller worden voor zowel de jongere als de organisatie.

Evaluaties

In 2024 hebben organisatiebrede evaluaties plaatsgevonden met betrekking tot onder meer de onderwerpen inwerken, herstelweken, verloftelefoon en het zomerrooster. Uitkomsten en aanbevelingen zijn aan het managementteam voorgelegd waarna keuzes zijn gemaakt op welke wijze kwaliteit van de geëvalueerde onderwerpen kan worden verbeterd. Het inwerken zal voorsnog in een periode van twee maanden blijven gebeuren. Daarnaast wordt er gestuurd op een warme overdracht vanaf de inwerkmentor naar het team en worden er in het eerste jaar op meerdere momenten gesprekken gevoerd met de nieuwe medewerker als follow-up na het inwerkprogramma. Als handleiding hiervoor wordt het inwerkboekje uitgebreid tot het volledige eerste jaar in dienst van de medewerker. Het inmiddels samengestelde kwaliteits-ABC nemen we hierin op. Hierdoor krijgt de nieuwe medewerker dit op een moment dat hij of zij voldoende overzicht heeft over het werken. De verwachting is dat daarmee de gedeelde informatie beter beklijft.

De evaluatie van de zogenaamde herstelweken heeft geresulteerd in het besluit deze ook in 2025 te organiseren. Teamleiders krijgen de mogelijkheid drie dagen per jaar met hun team een trainingsdag in te zetten ter ontwikkeling van het samenwerken en kennis en vaardigheden te vergroten. In 2025 richten we een bibliotheek in met werkvormen die teamleiders voor de verschillende onderwerpen kunnen gebruiken om de ontwikkeldagen aantrekkelijk te kunnen vormgeven.

Het draaien van een zomerrooster heeft in 2024 voorkomen dat groepen veelvuldig dicht moesten in verband met personeelstekorten op de leefgroepen tijdens de zomerperiode. We hebben geëvalueerd wat er in de uitvoering beter zou kunnen om zo in 2025 ook zo veel als mogelijk open te blijven met zo min mogelijk last voor jongeren en medewerkers.

Op het evalueren van incidenten blijft sturing nodig. De inzet hierop in 2024 heeft zijn vruchten afgeworpen, zoals blijkt uit het jaarverslag van het CIT. Het aantal evaluaties is gestegen en in het verbeterregister is te zien dat er op verbetermaatregelen actief in ingezet.

Daarnaast zijn de aanbevelingen vanuit de calamiteitenonderzoeken van de inspectie J&V aan Den Hey-Acker (juni 2023) in Teylingereind tegen het licht gehouden. Waar er voor Teylingereind aanbevelingen passend waren, zijn deze overgenomen. In 2024 is het gelukt om het grootste deel van deze punten succesvol aan te pakken.

De pilot Verloftelefoon is succesvol afgerond. Tijdens deze pilot is op de leefgroep een telefoon geïntroduceerd waarmee groepsleiding direct contact kan hebben met de jongere die op onbegeleid verlof is. Hierdoor kan gemakkelijk gecontroleerd worden of een jongere zich op de juiste locatie bevindt. Naast de inzet van de telefoon is het proces

Het verlofproces is opnieuw in kaart gebracht. Bij aanvang van het onbegeleid verlof wordt door de beveiligingsmedewerker een korte risicotaxatie uitgevoerd aan de hand van een 'emotiethermometer'. Doel is risico's, bijvoorbeeld als gevolg van spanningen bij de jongere, tijdens het verlof te voorkomen. Er zijn nieuwe afspraken vastgelegd over het gebruik van verloffietsen en de afspraken rondom verslaglegging en afstemming zijn aangescherpt.

HKZ

In het afgelopen jaar hebben we de eerder geconstateerde minor kunnen afsluiten. In april en oktober vonden een surveillance-audit en een focus-audit plaats. Deze hebben geen nieuwe minor opgeleverd.

Klachtenbehandeling

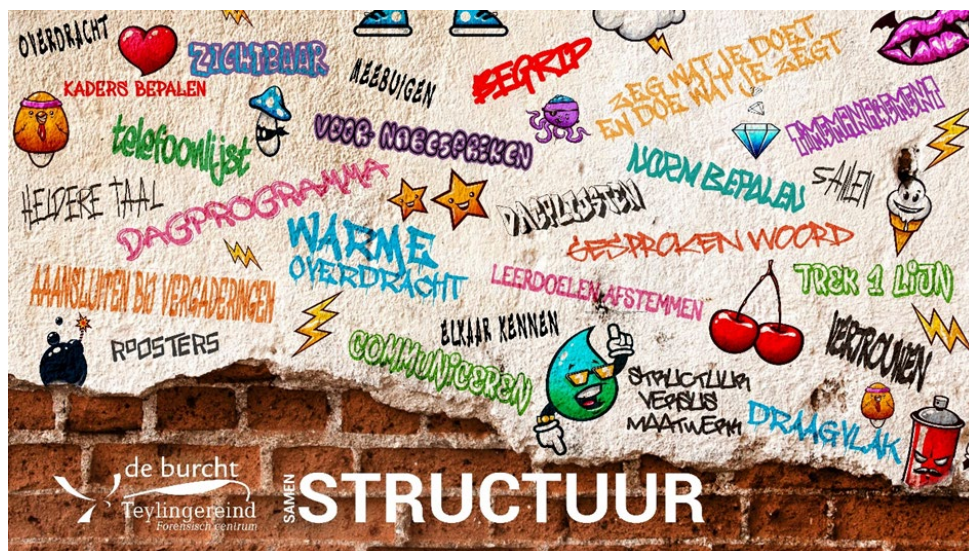
De klachtenstroom is bovenmatig toegenomen, wat een grotere vertraging veroorzaakte bij de afhandeling ervan. Er is bij de teamleiders ingezet op het verduidelijken van de urgentie die het op tijd afhandelen van klachten heeft. De maandcommissaris is daartoe eenmalig aangesloten bij een teamleidersvergadering. Recent is besloten om het proces rondom klachtbemiddeling en -afhandeling tegen het licht te houden. De huidige werkwijze levert voor alle betrokkenen te veel knelpunten op.

Kwaliteitshandboek

Er is het afgelopen jaar een grote slag geslagen waar het gaat om het actualiseren van documenten uit het kwaliteitshandboek (KHB). Teamleiders zijn waar nodig (opnieuw) ingewerkt in het gebruik van het KHB en is het thema Verlof volledig herschreven. Ook zijn (en worden) relevante documenten van ondersteunende diensten toegevoegd. De indeling op basis van hoofdprocessen heeft de aandacht van het MT. De manager Bedrijfsvoering heeft de inrichting hiervan voor het jaar 2025 op zijn agenda staan.

En ook nog....

...de samenwerking met de interne school. Verschillende lagen van de beide organisaties weten elkaar steeds beter te vinden. Zoals eerder beschreven zijn medewerkers van De Burcht in 2024 vaste genodigden geworden bij overleggen van Teylingereind. Beleidsmedewerkers onderling zien elkaar maandelijks en mentoren van school schuiven aan bij teamvergaderingen van Teylingereind.



Opbrengst uit een van de Blauwe Wekenbijeenkomsten

2.7 Informatievoorziening Jeugd: digitalisering

Teylingereind verwerkt informatie over jongeren gedurende hun verblijf in de instelling. Voor de opslag van deze data zijn verschillende justitiële systemen beschikbaar. Die systemen bieden slechts gedeeltelijk ruimte aan alle informatie die over de jongeren wordt vastgelegd gedurende hun verblijf. Daarom zijn we genooddaakt om informatie op verschillende opslaglocaties te bewaren. Door deze gefragmenteerde informatieopslag ontbreekt een integraal totaalbeeld van de jongere en dit vormt in de uitvoeringspraktijk een belemmering voor het risicomangement rondom een jongere. De Inspectie Justitie en Veiligheid heeft naar aanleiding van een ernstig incident in een van de Rijks-JJI-locaties deze omissie geconstateerd en heeft de JJI's dringend geadviseerd dit op orde te brengen. Dat advies heeft in Teylingereind besluitvorming over de informatievoorziening versneld. Inmiddels is een project gestart om een eenduidige opslaglocatie te realiseren waarin alle informatie over de jongere integraal beschikbaar is met betrekking tot het verblijf, de begeleiding, de behandeling, de zorg en de beveiliging. De oplossing wordt gezocht in een Elektronisch Jongeren Dossier (EJD). Een EJD kan naast integrale registratie en dossiervorming ook de kwaliteit van de dagelijkse begeleiding en de behandel- en rapportageprocessen beter faciliteren door voortgangs-, monitoring- en sturingsinformatie te genereren. Met een EJD kan eveneens geborgd worden dat alle informatie die over een jongere wordt vastgelegd conform wet- en regelgeving verwerkt wordt.

Het project EJD is in Q2 van 2024 gestart en wordt in de volgende fasen uitgevoerd: initiatie, definitie, ontwerp, voorbereiding, realisatie, implementatie. De initiatie- en definitiefase zijn in 2024 afgerond, waarin de contouren van het EJD zijn vastgesteld. De ontwerpfase is gestart, waarin alle processen worden uitgewerkt voor de inrichting van een EJD. Tegelijkertijd is vooruitlopend op de voorbereidingsfase een programma van eisen opgesteld voor de uitvraag. Omdat we nog zoeken naar een oplossing voor de financiering van de structurele kosten, starten we in 2025 met een marktverkenning, maar zijn we vooralsnog terughoudend richting een aanbesteding. Uiteindelijke operationalisering van een EJD is afhankelijk van zekerheid over dekking van de jaarlijkse structurele kosten.

Jaarverslag Ondernemingsraad Teylingereind 2024

Inleiding

Het jaar 2024 was een belangrijk jaar voor de Ondernemingsraad (OR) van Teylingereind. In dit verslag blikken wij terug op de belangrijkste activiteiten en initiatieven die we het afgelopen jaar hebben ondernomen. Als OR hebben wij ons ingezet om de belangen van de medewerkers te behartigen, constructieve gesprekken aan te gaan met de bestuurder en positieve veranderingen te realiseren binnen onze organisatie.

Samenstelling ondernemingsraad

De samenstelling van de ondernemingsraad telt zeven personen:

Jaap Bouwmeester (voorzitter OR) – Senior Pedagogisch medewerker,

Michelle Schaaf (vicevoorzitter) – Senior Pedagogisch medewerker,

Richard Warmerdam – Projectleider ICT,

Dennis Verschoor – Senior Beveiligingsfunctionaris

Sandra Lens – Individueel Traject Begeleider,

Dennis Hofstra – Senior Beveiligingsfunctionaris en

Mike Hornsveld – Groepsleider.

Initiatiefvoorstel: Verhoging van de Mutatiebonus van 25% naar 50%

Een van de belangrijkste initiatieven dit jaar was het opstellen van een voorstel voor de verhoging van de mutatiebonus. Momenteel bedraagt de mutatiebonus voor medewerkers die een extra dienst aanneemt of van dienst veranderd 25%. De OR heeft vastgesteld dat deze bonus niet meer in lijn is met de wensen van de medewerkers en de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Na overleg met verschillende medewerkers en het afstemmen van de belangen binnen de OR, hebben wij besloten om het initiatief voor te stellen om de mutatiebonus te verhogen naar 50%. Deze verhoging zou medewerkers niet alleen financieel meer ondersteunen, maar ook als stimulans kunnen dienen om interne mobiliteit te bevorderen en de betrokkenheid bij de organisatie te vergroten. Het voorstel is vervolgens gepresenteerd aan de bestuurder en inmiddels heeft de bestuurder, na overleg met het management, besloten de mutatiebonus te verhogen naar 50% en heeft daarmee gehoor gegeven aan ons voorstel.

Vergaderingen, werkgroepen en besprekingen

Het afgelopen jaar heeft de OR deelgenomen aan meerdere vergaderingen met de bestuurder en met verschillende disciplines van Teylingereind. Deze vergaderingen waren essentieel om belangrijke onderwerpen, zoals arbeidsomstandigheden, personeelsbeleid en andere organisatorische veranderingen te bespreken. Wij hebben actief deelgenomen aan de verschillende bijeenkomsten en ons ingezet om de belangen van de medewerkers te verdedigen.

Naast de reguliere vergaderingen, hebben we ook overleg gevoerd over specifieke onderwerpen die direct impact hadden op het welzijn van de medewerkers. Hierbij ging het onder andere over werkdruk, werktijden, en de invulling van secundaire arbeidsvoorwaarden.

Ook heeft de OR actief meegedacht over de opening van de nieuwe leefgroep, de Poel. Hierover heeft de OR meerdere vergaderingen bijgewoond en hun visie hierover gedeeld.

Toekomstplannen

Als OR kijken we ook vooruit naar de komende periode. We blijven ons inzetten voor een goede werkrelatie tussen medewerkers en bestuurder, waarbij we open en transparant communiceren. Een van de prioriteiten voor het komende jaar is te kijken naar hoe de OR bij kan dragen aan een goede balans tussen de wensen van personeel en de instelling. Ook willen wij als OR graag bijdragen aan het goed starten van de meisjesgroep in april 2025. Daarnaast zullen we blijven werken aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het bevorderen van de medewerkerstevredenheid.

Slotwoord

Wij willen alle medewerkers van Teylingereind bedanken voor hun vertrouwen en openheid in de gesprekken die we dit jaar hebben gevoerd. De OR zal zich ook in 2025 blijven inzetten voor een goede werkomgeving voor iedereen. Wij hopen dat de voorgestelde initiatieven en de besprekingen in de toekomst zullen bijdragen aan een nog betere samenwerking tussen de bestuurder en de medewerkers.

Met vriendelijke groet,

De Ondernemingsraad van Teylingereind

Jaarverslag Raad van Toezicht – 2024

De Raad van Toezicht (de Raad) is een orgaan dat toezicht houdt op het integraal functioneren van Teylingereind. Het is een maatschappelijk belang dat Teylingereind haar werk goed doet en goed voor de jongeren 'zorgt.' De Raad van Toezicht ziet toe op het permanent investeren in kwaliteit van het aanbod en het belang van de relatie en balans tussen de wereld van de systemen en de leefwereld waarin de jongeren en de medewerkers zich bevinden. Dat dient tegelijk een breder maatschappelijk doel. De Raad vindt het belangrijk dat de organisatie betrouwbaar en voorspelbaar is en dat ze actief op de hoogte gehouden wordt van de belangrijkste ontwikkelingen zodat er ruimte en tijd is om te handelen als de situatie dat vereist. De stijl kenmerkt zich als waarde gedreven en de systematiek - naast het toezicht op resultaten - vooral en bij voorkeur door het reflecterende gesprek.

Alle bijeenkomsten van de Raad waren in aanwezigheid van de bestuurder. De vaste onderwerpen van de toezichtkalender zijn aan de orde geweest zoals het jaarverslag met daarbij de jaarrekening en de toelichting en zienswijze daarop van de accountant. Verder het jaarplan 2025, de begroting, de resultaatafspraken met de bestuurder, de subsidieaanvraag, het risicomanagement, de waarnemings- en volmachtregeling, prestatieafspraken en managementrapportages (die ook dit jaar weer in kwaliteit zijn toegenomen). En ook het gesprek met de ondernemingsraad, de commissie van Toezicht en de directie van de school De Burcht.

Het herstelplan (op verzoek van DJI) is dit jaar volledig uitgevoerd en heeft geleid tot verbeteringen in de organisatie en een onderzoek naar de kansen op een duurzame samenwerkingsrelatie (met andere aanbieders). Dat onderzoek wees uit dat daar geen reële kansen liggen.

De Raad is in 2024 vijf keer bijeengewees voor een algemene vergadering, eenmaal voor een extra overleg en eenmaal voor de jaarlijkse themadag. De complexiteit van het besturen van de organisatie is hoog, er is veel inzet en focus nodig om grip op de complexiteit van de uitdagingen te houden. Naast de bouwkundige en organisatorische uitdagingen van de naastgelegen locatie en de daaraan gekoppelde gewenste en afgesproken groei van het aantal plaatsen voor jongeren, speelde het verzuim onder het personeel in combinatie met het zeer hoge verloop in het primair proces, een dominante in de dagelijkse gang van zaken.

Positief is dat het verzuim in het verslagjaar af nam, helaas blijft het verloop onder medewerkers groot. Deze moeilijk te vervullen openstaande vacatures en de daaraan gekoppelde inzet van flexkrachten, drukken op de exploitatie en de gewenste kwaliteit. De zorgen over inhuurkrachten werden nog eens versterkt door de aangekondigde handhaving door de belastingdienst op de ZZP-constructie. Teylingereind heeft tijdig voorzien dat er scenario's moeten worden voorbereid zodat het primaire proces doorgang blijft hebben. Zo kan het dagprogramma worden ingekort, is gewerkt aan een betere persoonsplanning en is er hard gewerkt om zzp'ers over te halen in vaste dienst te komen. Nu de werving weer in eigen handen ligt, is de instroom van nieuwe medewerkers weer op gang gekomen.

De complexe situatie vroeg ook dit jaar van de RvT korte lijnen, scherpste en goed zicht op de risico's, de resultaten, overleg met de commissie van Toezicht, communicatie en steun aan de bestuurder in de uitvoering van haar taken.

De extreem hoge inhuur van *personeel niet in loondienst* is ook financieel een zware last voor de organisatie. De reserves zijn de afgelopen jaren aangesproken. Dankzij de aanvulling van het exploitatietekort over 2022 door DJI en het uitgevoerde herstelplan is het nu zaak niet alleen de nieuwbouw stapje voor stapje uit te breiden met nieuwe groepen jongeren maar ook om de bedrijfsvoering verder te ontwikkelen en d.m.v. een jaarlijks positief resultaat een gezonde egaliseringsreserve op te bouwen. Dat is – zolang de arbeidsmarkt krap blijft en het basisbudget per plaats niet structureel wordt verhoogd – nog een hele uitdaging. Het is nodig te blijven aandringen op heroverweging van de normbepaling.

De uitvoering van het verzoek Teylingereind om te vormen tot een Landelijk Specialistische Voorziening is belangrijk en kan niet zonder de ingebruikname van het naast gelegen pand met daarin goed voor de taak toegeruste medewerkers. Het bouwkundig gereed maken van de naastliggende voorziening en terreinen) wordt in fases uitgevoerd en nadert zijn einde. Er bestaat grote waardering voor de uitvoering van dit hele proces dat – haast ongemerkt – zijn doorgang vond, met een eigen dynamiek en een prachtig resultaat. Voor de komende tijd staat het aanpassen en verduurzamen van het ‘oude gebouw’ in de planning.

We hanteren de Governance code zorg als uitgangspunt. Ook dit jaar heeft tijdens de themadag een interne zelfevaluatie plaatsgevonden onder leiding van de vertrekkende stagiair. Belangrijk ander onderwerp tijdens de themadag was de presentatie van een werk/leertraject voor ex-gedetineerden. De Governance blijft ‘levend’ door te werken met een jaaragenda waar de Governance onderwerpen in zijn geïntegreerd. Vanuit de Raad zijn drie commissies samengesteld: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie kwaliteit en veiligheid. In 2024 is afgesproken dat er een lid in beide laatstgenoemde commissies plaatsneemt zodat er makkelijker dwarsverbanden tussen financiën en kwaliteit te leggen zijn. Ook dit jaar is invulling gegeven aan het uitgangspunt van de Raad van Toezicht jong talent de kans te geven stage te lopen.

In de zomer is afscheid genomen van de voorzitter en is er een nieuwe voorzitter aangesteld. In 2025 zal tijdig worden gestart met de werving van twee toezichthouders, omdat in de zomer van 2025 twee vacatures zullen ontstaan vanwege het verlopen van de zittingstermijnen. De profielen zijn inmiddels geactualiseerd.

Ook dit jaarverslag 2024 sluit de Raad af met grote waardering voor iedereen die zich in deze complexe omstandigheden van renovatie, verzuim, verloop, de toegenomen complexiteit van de jongeren, hun omgeving en de groei (in kwalitatieve en kwantitatieve zin) van de organisatie hebben ingezet. Hulde!

De Raad bestaat op 31-12-2024 uit vijf leden en een stageplek. De honorering voor de leden is afgeleid van de NVTZ-richtlijnen, verantwoord in de jaarrekening en in dit verslagjaar in overeenstemming met de honoreringssystematiek (eens per 4 jaar honorering aanpassen aan de nieuwe maximale WNT-norm die geldt voor de honorering van de bestuurder) verhoogd.

Naam	Functie 2024	Nevenfuncties 2024
De heer M. Kromwijk <i>Voorzitter RvT</i> <i>Lid remuneratiecommissie</i>	Compassa Praktijk in sociale transitie (tot 1 juli 2024)	Vz. coöperatie Vegaboerderij Het Groene Hart Lid bestuur mijnklimaatpartij Vz coöperatie Groene Hart Oase Lid RvA Van Eijk&Partners Lid RvT Stichting Katholiek onderwijs Aalsmeer
De heer H. Lenferink <i>voorzitter RvT</i> <i>(sinds 1 juli 2024)</i>	Waarnemend Commissaris van de Koning in de provincie Gelderland	(Ambtshalve: zie www.gelderland.nl) <i>Niet functiegebonden:</i> Vz RvA Huurcommissie Vz bestuur vd vereniging en vz RvA van de Stichting Dorp, Stad en Land. Vz RvT Hogeschool Leiden (vanaf mrt 2024) Vz ministeriële adviescommissie stelsel Bewaken en Beveiligen
De heer A. Marcouch <i>Vicevoorzitter RvT</i>	Burgemeester Gemeente Arnhem	(<i>Veelal ambtshalve</i>) Lid RvA Inspectie J&V Lid cie Mijns Lid RvT Stichting Het Vergeten Kind Vz. Kenniscentrum Arbeidsmigranten Vicevz. RvT Stichting De Nederlandse Dansdagen Vs. Adviescie Eremedaille voor Verdienste Politie Vz. Katalys Lid begeleidingscie Sociaal cultureel planbureau
Mevrouw M. Volp <i>Voorzitter</i> <i>remuneratiecommissie</i>	Voormalig bestuurder Onderwijs	Vz. RvT Samenwerkingsverband Passend primair onderwijs Noord-Kennemerland te Alkmaar Vz RvB ds. Pierson College te Den Bosch Vz. a.i. Het Sticht te Zeist (sinds 01.01.25)
De heer A. Schinkelshoek <i>Governance</i> <i>Kwaliteit en Veiligheid</i> <i>Auditcommissie</i>	Bestuurder Kesslerstichting (tot 1-10-2024)	Vz. Vrienden van Kesslerstichting (tot 1-10-2024) Coach bij Inpositie Secretaris Iris Hond Foundation Voorzitter cliëntenraad stichting Saffier
Mevrouw S. Mahabali <i>Auditcommissie</i>	Arts	Medisch adviseur Lid Innovatie&Adviescommissie NVTZ Lid ad-hoc Commissie Toezichtsvisie 3.0 NVTZ Bestuurder district Haaglanden-Rode Kruis Lid RvA college Rechten van de Mens
De heer S. Cruickshank <i>Stagiaire</i> <i>Kwaliteit en Veiligheid</i>	Sr. adviseur Kabinet Protocol en Evenementen, Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Lid Ledenraad Vereniging Achmea Zeist Bestuurslid huurdersnetwerk Amsterdam Lid Korpsraad en Vrijwilliger, Leger des Heils Goodwillkorps Amsterdam Bestuurslid Roze filmdagen Amsterdam

Realisatie prestatieafspraken 2024

Hieronder zijn de afspraken opgenomen zoals die tussen partijen ten behoeve van het jaarplan 2023 zijn vastgesteld in het kader van de aansturing en verantwoording van de inrichtingsorganisatie. De Directeur/Voorzitter is verantwoordelijk voor de nakoming van de afspraken.

a) Te leveren producten/capaciteit:

De Directeur/Voorzitter geeft op inrichtingsniveau uitvoering aan de missie/visie van DJI en de missie van de divisie ForZo/JJI.

Om op inrichtingsniveau uitvoering te geven aan de missie van DJI en de divisie Forzo/JJI, moeten door uw inrichting een aantal producten worden geleverd. Specificatie van de producten (alleen vastgestelde bestemmingen) naar aantal plaatsen en/of productieafspraken:

Producten			
Capaciteit van de inrichting uitgesplitst in producten (per 31-12-2024)*			
Producten		Aantal plaatsen	Tijdelijk/ definitief
NBI kort regulier	J	70	
NBI kort regulier	M		
NBI lang regulier	J	48	
NBI lang regulier	M		
Laagbeveiligd			
NBI kort LVB	J		
NBI lang LVB	J		
NBI lang LVB/VIC	J		
NBI lang VIC	J		
NBI lang zeden	J		
NBI lang ITA	J	8	
NBI kort FOBA			
NBI kort for. observatie	J	8	
Totaal operationele capaciteit		134	
Reserve capaciteit/buiten gebruik gestelde capaciteit		110	
Totaal		244	

* Vooralsnog wordt uitgegaan van de producten uit de jaarplanaanschrijving 2023. Gedurende het jaar 2023 is het mogelijk dat er nog wijzigingen in de producten plaatsvinden. De inrichtingen worden hier t.z.t. over geïnformeerd.

Capaciteit conform Jaarplanaanschrijving 2023	
Operationele capaciteit	130
Reserve/buiten gebruik gestelde capaciteit	114
Totaal	244

¹ Overeenkomstig capaciteit en landelijke productdefinities.

Realisatie producten in afdelingen/groepen, geaccumuleerd per locatie					
Locatie	Naam groep	J/M	Groeps grootte	Producten	Kenmerk
	De Kreek	J	8	Langverblijf	
	De Kade	J	8	Langverblijf	
	De Lei	J	8	Langverblijf	
	De Zift	J	8	Langverblijf	
	De Zijl	J	10	Kortverblijf	
	De Nes	J	10	Kortverblijf	
	De Vliet	J	10	Kortverblijf	
	De Zee	J	10	Kortverblijf	
	De Duin	J	10	Kortverblijf *	
	De Gaag	J	10	Kortverblijf	
	De Kust	J	10	Kortverblijf	
	De Lier	J	10	Kortverblijf	
	De Rak	J	10	Kortverblijf **	
	De Dijk	J	8	Observatie	
Totaal			130		

* vanaf 1 maart langverblijf ** vanaf 1 november langverblijf

Scholings- en trainingsprogramma's		
	Aantal	Opmerkingen
Aantal STP	8	
Gemiddelde duur in dagen	109,125	
Equivalent in plaatsen	2,39	

Nr.	Prestatie-indicator	Specificaties	Divisienorm	Doelstelling 2024	Realisatie 2024
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) 70 b) 10 c) d) 80	111 14 125
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) 5 c) d) 20	15 9 24
5	Aantal klachten jeugdigen		<12/100		
		a) Totaal aantal onherroepelijk afgehandelde klachten b) Aantal daarvan dat gegrond is verklaard		a) 100 b) 10	354 36
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) 20 b) 30	46 49
13	Ontvluchtingen		0		
		a) NBI kortverblijf b) NBI langverblijf c) Laagbeveiligd d) Totaal		a) 0 b) 0 c) d) 0	0 0 0
14	Onttrekkingen		<8/100		
		a) Begeleid verlof b) Onbegeleid verlof c) STP d) Totaal		a) 1 b) 3 c) 1 d) 5	0 2 0 2

Nr.	Prestatie-indicator	Specificaties	Divisienorm	Doelstelling 2024	Realisatie 2024
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) 2 b) 2 c) d) 4	2 0 2
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) 1 b) 1 c) d) 2	2 1 3
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	0 0
20	Verwijdering uit de groep		Geen divisienorm		
		a) Aantal ordemaatregelen van uitsluiting > 4 uur b) Aantal tijdelijke overplaatsingen als ordemaatregel		a) 175 b) 5	173 7
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) 350 d) 350	182 111 411 297