



> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Teylingereind Forensisch Centrum Jeugd en De Burcht
t.a.v. de raad van bestuur van Teylingereind en de voorzitter van het college van
bestuur van Aloysius Stichting

**Inspectie Justitie en
Veiligheid**
Directie Beschermen, Straffen
en Handhaving
Afd. Straffen

Hoge Nieuwstraat 8
2514 EL Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Contactpersoon
contact@inspectie-jenv.nl

Onze referentie
8013305

Datum 10 september 2026
Betreft Bevindingenbrief toezichtbezoek Teylingereind en De Burcht

Geachte mevrouw Beumer, heer Haveman en heer Van Triest,

Op 26 juni 2026 brachten de Inspectie Justitie en Veiligheid en de Inspectie van het Onderwijs (de inspecties) een toezichtbezoek aan Teylingereind Forensisch Centrum Jeugd (Teylingereind) en de bijbehorende school De Burcht van de Aloysius Stichting¹. In deze brief beschrijven de inspecties de aanleiding, context en conclusie van het toezichtbezoek, gevolgd door de bevindingen en een oproep aan u. Tot slot leest u over het vervolg en wat de inspecties van u verwachten.

Aanleiding

In 2025 constateerde de Inspectie Justitie en Veiligheid (inspectie JenV) tijdens een locatiebezoek² aan Teylingereind een discrepantie tussen het (positieve) beeld dat de Raad van Bestuur (RvB) schetste over de stand van zaken van de organisatie, en de dagelijkse uitvoeringspraktijk op de werkvloer. Daarnaast is de interne communicatie naar zowel medewerkers als jeugdigen als aandachtspunt naar voren gebracht. Ook hebben de inspecties zorgen over de aanhoudende personele tekorten en de capaciteitsproblematiek en de gevolgen daarvan voor zowel jeugdigen als medewerkers van Teylingereind. In het voorjaar van 2026 ontving de inspectie JenV zorgelijke signalen over het mogelijke effect van de opening van een nieuwe leefgroep per 1 juni 2026. Ook ontvingen de inspecties een zorgelijk signaal over het niet realiseren van de onderwijstijd bij De Burcht.

De zorgelijke signalen waren voor de inspecties aanleiding tot het instellen van een toezichtbezoek. Tijdens het toezichtbezoek beoordeelden de inspecties de kwaliteit van het verblijf van de jeugdigen, de veiligheid van zowel de jeugdigen als de medewerkers binnen Teylingereind en het effect daarvan op het onderwijs van De Burcht.³ De bevindingen zijn gebaseerd op gesprekken met de RvB, de ondernemingsraad, de Commissie van Toezicht, jeugdigen en medewerkers van Teylingereind en de directie en medewerkers van De Burcht. Daarnaast hebben de inspecties verantwoordings- en sturingsinformatie opgevraagd over personeel en organisatie, de zorg en behandeling van jeugdigen en het onderwijs van jeugdigen.

¹ Bij De Burcht loopt ook een herstelonderzoek van de Inspectie van het Onderwijs naar aanleiding van het [kwaliteitsonderzoek van 8 juli 2024 en het herstelonderzoek van 10 december 2025](#). Eind 2026 voert de Inspectie van het Onderwijs hiervoor een herstelonderzoek uit.

² De Inspectie Justitie en Veiligheid bezoekt iedere justitiële jeugdinrichting in beginsel een keer per jaar.

³ De inspecties hanteerden bij hun toezichtbezoek het [Toetsingskader Justitiële jeugdinrichtingen](#), april 2012.

Context

Iedere justitiële jeugdinrichting (JJI) heeft op grond van de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen (Bjj) de opdracht om jeugdigen een passende behandeling aan te bieden en de inrichting zo te organiseren dat een verantwoord verblijf is gewaarborgd.⁴ De context waarbinnen de JJI's hun taak moeten uitvoeren is weerbarstig. De inspecties constateren sinds 2019 dat de kwaliteit van de taakuitvoering van de JJI's onder druk staat.⁵ Alle JJI's kampen met personele tekorten en capaciteitsdruk.⁶

Vanwege het landelijk tekort aan JJI-capaciteit, kreeg Teylingereind in 2019 de opdracht van de Dienst Justitiële Inrichtingen om versneld gefaseerd uit te breiden van 10 naar 20 leefgroepen. De 17^e groep is per 1 juni 2026 geopend en het voornemen is om dit jaar nog een 18^e groep te openen. De uitbreiding is nog niet volledig gerealiseerd vanwege de aanhoudende personele krapte. Met de uitbreiding kreeg Teylingereind meer langverblijfgroepen, een meisjesgroep en een Individuele Trajectafdeling (ITA). In 2025 introduceerde Teylingereind een nieuwe organisatiestructuur en sturingsmodel. Hiermee is de RvB uitgebreid naar twee directeur-bestuurders en is gekozen voor duale aansturing door een hoofd Primair Proces en een hoofd Forensische zorg voor de basis- en de langverblijfgroepen.⁷

Conclusie

De inspecties constateren dat het bieden van een passende behandeling en een verantwoord verblijf aan jeugdigen in Teylingereind ernstig onder druk staat. De arbeidsmarktkrapte leidt tot aanhoudende personele onderbezetting. Dit heeft versobering van de behandeling van jeugdigen en de kwaliteit van het verblijf tot gevolg. Tegelijkertijd zien de inspecties dat de personele tekorten leiden tot substantiële risico's voor de interne veiligheid van jeugdigen en medewerkers en een structurele overvraging van medewerkers. Ook constateren de inspecties dat jeugdigen onderwijs missen als gevolg van de personele tekorten bij Teylingereind doordat te weinig medewerkers beschikbaar zijn om de jeugdigen naar De Burcht te begeleiden.

De inspecties constateren dat het sturingsmodel van Teylingereind nog niet naar behoren functioneert: signalen vanaf de werkvloer bereiken de RvB nog steeds niet consequent of onvoldoende scherp. Daarmee constateren de inspecties dat sprake is van een structurele discrepantie tussen de sturingsinformatie op grond waarvan de RvB besluit en de dagelijkse uitvoeringspraktijk op de werkvloer. Hoewel de RvB over voldoende cijfermatige sturingsinformatie beschikt, is zijn informatiepositie onvolledig omdat de uitwerking van keuzes en maatregelen op de werkvloer onvoldoende inzichtelijk zijn. Tegelijkertijd worden genomen besluiten onvoldoende helder teruggekoppeld en uitgelegd aan jeugdigen en

⁴ Op grond van [artikel 2 van de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen](#) gelezen in samenhang met de [artikelen 24, 77 en 78 van het Reglement justitiële jeugdinrichtingen](#) en de naleving van de vereisten van het ingestelde alternatieve dagprogramma, zie [Kamerstukken II, 2022-2023, 24587, nr. 881](#).

⁵ Zie [Brief Verzoek periodiek informeren voortgang maatregelen inzake capaciteits- en personeelstekort JJI's](#), 7 juli 2021, [Afsluitbrief intensief toezicht JJI's](#), 5 september 2023 en [Brief Ernstige zorgen over effect acute personele tekorten op jongeren en medewerkers in RJJ De Hartelborcht](#), 22 juli 2025.

⁶ Zie [kamerbrief Heropening justitiële jeugdinrichting in Harreveld](#), 3 september 2025.

⁷ Jaarplan 2026 'Basis verbreden en versterken' van Teylingereind, intern document.

medewerkers. Dit leidt tot verminderd draagvlak voor de besluitvorming. De inspecties concluderen, met oog voor de complexe omstandigheden, daarmee dat:

- 1) Het pedagogisch leef-, behandel- en werkklimaat in Teylingereind ernstig onder druk staat.
- 2) De interne veiligheid van jeugdigen en medewerkers ernstig onder druk staat bij Teylingereind.
- 3) De personele krapte bij Teylingereind gedeeltelijk van invloed is op het realiseren van de wettelijk verplichte onderwijstijd door De Burcht.
- 4) Sprake is van een structurele discrepantie tussen de (cijfermatige) sturingsinformatie op grond waarvan de RvB van Teylingereind besluit en de dagelijkse uitvoeringspraktijk op de werkvloer.

Gelet op de extra druk die de opening van de 17^e leefgroep met zich meebracht, hebben de inspecties aanvullende zorgen over het effect van het op korte termijn openen van een 18^e leefgroep in Teylingereind. Indien de huidige personele situatie niet verbetert, voorzien de inspecties risico's dat de opening van een nieuwe leefgroep resulteert in een nog verdere inperking van het dagprogramma van de jeugdigen en extra werkdruk voor het personeel. De inspecties achten het van belang dat de RvB een verantwoord evenwicht vindt in de realisatie van de uitbreiding versus het waarborgen van het werven, opleiden, inwerken en behouden van personeel.

Bevindingen

Allereerst merken de inspecties op dat de medewerkers van Teylingereind enorm betrokken zijn. Zij spannen zich dagelijks in om de impact van de structurele onderbezetting voor de jeugdigen zoveel als mogelijk te minimaliseren. Ook de RvB zet zich voortdurend in om de enorme personele uitdagingen en de gevolgen daarvan het hoofd te bieden. Hoewel de omstandigheden complex en weerbarstig zijn, geldt onverkort dat iedere JJI dient te voldoen aan de Bjj en aan de in 2023 door de toenmalige minister voor Rechtsbescherming ingevoerde aanvullende noodmaatregelen.⁸ Hieronder lichten de inspecties hun bevindingen toe.

Het pedagogisch leef-, behandel- en werkklimaat in Teylingereind staat ernstig onder druk

De inspecties concluderen dat het pedagogisch leef-, behandel- en werkklimaat ernstig onder druk staat. Teylingereind voldoet niet aan de wettelijk vereiste urennorm van 77 uur aan gemeenschappelijke activiteiten per week.⁹ Als gevolg van de personele onderbezetting is het dagprogramma structureel bijgesteld naar 70 uur per week. Ook de absolute ondergrens van de door bijgestelde beleidsnorm van 62 uur per week¹⁰ – als onderdeel van het alternatieve dagprogramma – wordt niet altijd gerealiseerd. Zo zijn 16 leefgroepen in de periode van januari 2026 tot en met de week van het toezichtbezoek in totaal 42 van de 416 keer door de ondergrens gezakt. Dit resulteert in een verdere versobering van het al ingekorte dagprogramma, waardoor jeugdigen nog meer uren op kamer verblijven. Daarbij constateren de inspecties dat Teylingereind onvoldoende

⁸ Op grond van [artikel 2 van de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen](#) gelezen in samenhang met de [artikelen 24, 77 en 78 van het Reglement justitiële jeugdinrichtingen](#) en de naleving van de vereisten van het ingestelde alternatieve dagprogramma, zie [Kamerstukken II, 2022-2023, 24587, nr. 881](#).

⁹ Zie artikel 22 van de [Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen](#).

¹⁰ Zie [Kamerstukken II, 2022-2023, 24587, nr. 881](#).

invulling geeft aan het individueel programma op kamer, als onderdeel van het alternatieve dagprogramma.¹¹ De jeugdigen krijgen te weinig individuele activiteiten aangeboden, passend bij een pedagogisch leefklimaat. De doe-boxen worden momenteel nog als een pilot aangeboden. Het huidige aanbod is beperkt, waardoor jeugdigen zich vervelen en frustraties van jeugdigen toenemen.

Teylingereind beoordeelt dagelijks aan de hand van de daadwerkelijke bezetting of leefgroepen open kunnen. Als een leefgroep vaker dan drie keer in de week dreigt te sluiten, en daarmee onder de absolute ondergrens van 62 uur komt, wordt andere groepsleiding ad hoc ingezet om de groep open te houden.¹² Het op deze manier verdelen van de last lukt over het algemeen goed. Echter wordt voor het openhouden van de leefgroepen ook gekozen voor de inzet van minder ervaren medewerkers. De inspecties zien hierin een risico voor de kwaliteit van het pedagogisch leef- en behandelklimaat. Jeugdigen hebben te maken met veel wisselende begeleiders. Die wisselingen vergroten de onvoorspelbaarheid en belemmeren de uitvoering van het perspectiefplan¹³ en begeleidingsaanpak. Hierdoor komt het doel van het verblijf in een JJI – het bieden van passende behandeling - verder onder druk te staan.¹⁴ De personele krapte raakt vooral de langverblijfgroepen. Gelet op de noodzakelijke behandeling van deze doelgroep achten de inspecties dit extra zorgelijk.

Gemiddeld genomen waren in het afgelopen half jaar acht van de zestien leefgroepen wekelijks een dag dicht.¹⁵ Als een groep gesloten is, krijgen jeugdigen slechts de basiszorg (dit wil zeggen luchten, douchen en afgifte van maaltijden) verleend door groepsleiding (van een andere groep) of de beveiliging. Groepsleiding ervaart hierdoor extra werkdruk. Er is immers minder tijd voor de taken van de eigen leefgroep en het vergt extra (mentale) inspanning om met de frustraties van de jeugdigen om te gaan. De toenemende inzet van beveiligers ter ondersteuning van het bieden van de basiszorg, zien de inspecties ook als risico voor het ontstaan van escalaties. Immers zijn de beveiligers niet specifiek getraind in de begeleiding en omgang met jeugdigen.

Op de ITA¹⁶ verblijven jeugdigen die extra individuele begeleiding nodig hebben (als gevolg van een persoonlijkheidsstoornis), waardoor ze niet kunnen deelnemen aan het reguliere gemeenschappelijk dagprogramma. Deze jeugdigen volgen gedurende ten minste zes uren per dag door de week en ten minste vier uren in het weekeinde gemeenschappelijke activiteiten. Ondanks de interne norm van Teylingereind dat de ITA niet mag sluiten, gebeurde dit in de periode van januari 2026 tot en met de week van het toezichtbezoek tenminste acht keer.

¹¹ Zie [Kamerstukken II, 2022-2023, 24587, nr. 881](#).

¹² Met een sluitingslijst wordt bijgehouden hoe vaak groepen dicht zijn of contradraaien, dat wil zeggen dat een leefgroep in twee groepen wordt gesplitst en afzonderlijk van elkaar een deel van het dagprogramma volgt.

¹³ Zie de artikelen [25 en 26 van het Reglement justitiële jeugdinrichtingen](#).

¹⁴ Zie [artikel 77 van het Reglement justitiële jeugdinrichtingen](#) onder passende behandeling wordt verstaan: zorg van goed niveau, die doeltreffend, doelmatig en op de jeugdige gericht is, en aansluit bij diens reële behoefte.

¹⁵ Hierbij is begin 2026 en vanaf halverwege mei 2026 een piek te zien.

¹⁶ Zie [artikel 22c van de Beginselenwet justitiële jeugdinrichting](#).

De interne veiligheid van jeugdigen en medewerkers staat ernstig onder druk bij Teylingereind

De inspecties concluderen dat de interne veiligheid van zowel jeugdigen als medewerkers ernstig onder druk staat bij Teylingereind. Het waarborgen van de veiligheid vereist forensische scherpheid¹⁷, die afneemt door een dalende ervaringsgraad van medewerkers, handelingsverlegenheid en een (te) hoge werkdruk. De tijd om goed te kunnen zorgdragen voor rapporteren, het delen en duiden van observaties en signalen en een goede overdracht staat steeds verder onder druk. Daarbij worden medewerkers regelmatig onvoorbereid ingezet op een andere groep, is sprake van een groot gevoel van onveiligheid onder medewerkers en worden werkprocessen onvoldoende consequent gehanteerd.

Medewerkers moeten het perspectiefplan en de begeleidingsaanpak¹⁸ van jeugdigen kennen, uitvoeren én tijdig en adequaat de-escaleren indien nodig. Dat vraagt om het tijdig kunnen signaleren, duiden en delen van (risico)signalen. Het over een langere periode ad hoc inzetten van medewerkers op een andere leefgroep zet dit onder druk, omdat medewerkers regelmatig onvoorbereid op een groep staan waarvan ze de jeugdigen en de groepsdynamiek niet (goed) kennen. Daar komt bij dat op de werkvloer bestaande werkwijzen en protocollen niet eenduidig worden toegepast. Hier wordt verschillend op gestuurd. Jeugdigen reageren direct op onervarenheid van medewerkers of inconsequent handelen en zoeken voortdurend grenzen op. Ook leidt dit tot extra frustraties bij jeugdigen vanwege de onvoorspelbaarheid.

Teylingereind hanteert bij het maken van keuzes over de personele inzet een afschalingsmodel¹⁹. Met dit model wordt dagelijks gerekend met de daadwerkelijke bezetting van de dag. Ook wordt – voor zover mogelijk – rekening gehouden met de werkervaring en gevolgde trainingen van medewerkers. Een leefgroep kan pas open als minimaal tien medewerkers aanwezig zijn om te reageren op een alarmsituatie.²⁰ Het is echter al meerdere keren voorgekomen dat te weinig (slechts drie tot zes) medewerkers op een alarmsituatie afkwamen. Hoewel de inspecties geen signalen hebben ontvangen dat alarmsituaties niet goed zijn afgehandeld, heeft dit wel een direct negatief effect op het veiligheidsgevoel van medewerkers.

De personele krapte bij Teylingereind is gedeeltelijk van invloed op het realiseren van de onderwijstijd door De Burcht

De inspecties concluderen dat het personeelstekort van Teylingereind gedeeltelijk van invloed is op het realiseren van de wettelijk verplichte onderwijstijd door De Burcht. Jeugdigen missen onderwijs door inperkingen in het dagprogramma,

¹⁷ Forensische scherpheid van medewerkers is bewustzijn van de jeugdige, van zijn of haar stoornis en de justitiële setting. Het is het kunnen herkennen van zelfs subtiele signalen van mogelijke escalatie, het eigen onderbuikgevoel, de capaciteit om hierover met collega's te communiceren en de bereidheid om te handelen wanneer nodig, en de realisatie dat dit in zichzelf ook een effect op de jeugdige kan hebben, Clercx et al., 2020.

¹⁸ Zie de artikelen [25 en 26 van het Reglement justitiële jeugdinrichtingen](#).

¹⁹ Intern document: Afschalingsmodel bezetting leefgroepen, 3 juli 2025.

²⁰ Dit is conform formule openen groepen van het Afschalingsmodel bezetting leefgroepen, 3 juli 2025. Dit aantal medewerkers is nodig om een jeugdigen na een incident naar een opvangcel te brengen. Deze norm geldt voor zowel lang- als kortverblijf. Vijf medewerkers zijn nodig voor het onder controle brengen van de jeugdigen, een regievoering, twee medewerkers voor de deuren en twee medewerkers voor nazorg. Dit betekent dat zowel kort- als langverblijf acht groepsleiders en twee beveiligers beschikbaar moeten zijn voor het openen van een groep.

omdat er geen begeleiding is om de jeugdigen naar De Burcht te brengen. Daarbij is ook sprake van lesuitval door ziekteverzuim bij De Burcht. Hierdoor slaagt De Burcht er onvoldoende in om het wettelijk verplichte aantal onderwijsuren²¹ te realiseren. Eind 2026 zal de Inspectie van het Onderwijs dit in het kader van het herstelonderzoek nader onderzoeken. Het recht van jeugdigen op onderwijs staat hierdoor onder druk.

Hoe vaak lesuitval precies komt door de personele krapte bij Teylingereind of door ziekteverzuim bij De Burcht zelf, is niet volledig inzichtelijk. Het is echter wel duidelijk dat in de drie maanden voorafgaand aan het toezichtbezoek, gemiddeld slechts 65 procent van de geplande onderwijstijd gerealiseerd is. Met name jeugdigen van kortverblijfgroepen, hebben met veel lesuitval van De Burcht te maken gehad. De jongeren-leerlingenraad²² heeft herhaaldelijk gevraagd om een alternatief lesaanbod in plaats van kamerplaatsing. Dit bleek niet mogelijk. Het niet realiseren van de onderwijstijd vinden de inspecties zorgelijk. Het onderwijs is onverminderd van belang voor een positieve ontwikkeling van de jeugdigen. Onderwijs draagt immers bij aan het opdoen van succeservaringen en een toekomstperspectief, waardoor de kans op recidive wordt verkleind.

Aanvullend hebben de inspecties zorgen over de samenwerking tussen groepsleiding en de docenten. Hoewel er een gezamenlijke pedagogische visie is, wordt er onvoldoende eenduidig pedagogisch gehandeld. Regels richting jeugdigen worden niet eenduidig gehanteerd. Daarnaast verlopen de overdrachtsmomenten bij zowel het halen als het brengen van jeugdigen niet altijd volgens afspraak. Jeugdigen worden niet altijd door de groepsleiding naar de juiste les gebracht, omdat groepsleiding het rooster niet kent of omdat jeugdigen door docenten worden toegelaten tot lessen die niet op hun rooster staan. Deze overdrachtsmomenten zijn juist cruciaal om gezamenlijk te werken aan de pedagogische aanpak en doelen van het verblijf in een JJI.

Er is sprake van een structurele discrepantie tussen de (cijfermatige) sturingsinformatie op grond waarvan de RvB besluit en de dagelijkse uitvoeringspraktijk op de werkvloer

De inspecties concluderen dat sprake is van een structurele discrepantie tussen de sturingsinformatie²³ op grond waarvan de RvB besluit en de beleving op de werkvloer. Medewerkers ervaren dat bij besluitvorming – zoals het openen van een nieuwe leefgroep – onvoldoende oog is voor het perspectief van de medewerkers en de knelpunten die zij dagelijks ondervinden. Het nieuwe sturingsmodel sorteert nog onvoldoende effect. Daarbij concluderen de inspecties onvoldoende nabijheid voor medewerkers en een onvoldoende open aanspreekcultuur.

De invoering van een extra managementlaag heeft de afstand tussen de RvB en de werkvloer vergroot. Hierdoor bereiken signalen vanaf de werkvloer de RvB niet (tijdig) consequent of onvoldoende scherp. De informatiepositie is onvolledig

²¹ Zie [artikel 2.38, lid 5, Wet Voortgezet Onderwijs 2020](#), [artikel 14a, lid 2](#), [artikel 25, lid 1 van de Wet op de expertisecentra](#).

²² Verslagen Leerling Jongerenraad 2026 basis- en langverblijfgroepen.

²³ Bestaand uit cijfers over: de beschikbare capaciteit, bezetting, realisatie uren dagprogramma, verzuim, sluitingslijsten groepen, openstaande vacatures, overzichten van percentage inhuur en opleidingen medewerkers.

omdat de uitwerking van keuzes en maatregelen op de werkvloer onvoldoende inzichtelijk zijn. Hierdoor is te weinig oog voor de draagkracht en draaglast van medewerkers en wordt te weinig gestuurd op een verantwoord, door medewerkers gedragen, tempo bij de uitvoering van de uitbreiding van Teylingereind. Daarnaast worden medewerkers en jeugdigen onvoldoende betrokken bij het 'waarom' van besluiten. Besluiten van de RvB worden beperkt teruggekoppeld en uitgelegd aan jeugdigen en medewerkers. Dit vermindert het interne draagvlak voor besluiten.

Medewerkers ervaren wisselend ruimte om hun zorgen te uiten bij hun leidinggevend. Ook wordt de nabijheid en sturing wisselend ervaren door de medewerkers. Sommige teamleiders zijn iedere dag op de leefgroep aanwezig en andere gemiddeld slechts een keer per week en zijn elders binnen de inrichting aan het werk. De dagelijkse operationele aansturing van de medewerkers op de werkvloer verschilt per leefgroep en medewerkers ervaren een grote afstand tot de managementlagen (RvB, hoofden en middenkader). Ook jeugdigen missen nabijheid van het duale koppel, hun aanwezigheid is voor hen onduidelijk. Door onvoldoende sturing is een cultuur ontstaan die te veel ruimte biedt aan medewerkers voor eigen interpretatie en invulling van regels, instructies en procedures. De inhoudelijke aansturing verschilt per teamleider. Zo worden teamvergaderingen uiteenlopend ingericht en verschilt het of er voldoende tijd en ruimte is voor intervisie, deskundigheidsbevordering en het bespreken van de casuïstiek van jeugdigen. Als gevolg hiervan ervaren medewerkers tussen de verschillende teams een ieder-voor-zich-cultuur.

Binnen Teylingereind is sprake van een cultuur waarin veel medewerkers een drempel ervaren om zich kwetsbaar op te stellen en elkaar aan te spreken. De aansturing op het bevorderen van een open aanspreekcultuur is niet eenduidig. Daarbij krijgen zorgen en signalen over de gevolgen van besluitvorming in de verschillende sturingslagen geen of onvoldoende opvolging. Dit alles tezamen zet een sociaal veilig werkklimaat onder druk en achten de inspecties zorgelijk.

Oproep

De inspecties concluderen dat de jeugdigen in Teylingereind te veel tijd op hun kamer verblijven met als gevolg dat hun rechtspositie ernstig wordt ingeperkt. Ook concluderen de inspecties dat de werkdruk van medewerkers structureel te hoog is. Het beroep dat op de flexibiliteit van medewerkers wordt gedaan is groot. Het realiseren van een pedagogisch leef-, behandel- en werkklimaat vergt aanzienlijke (mentale) inspanning en veerkracht van medewerkers en dit staat momenteel onder druk. De inspecties achten het daarom van groot belang dat zowel voor de jeugdigen als voor medewerkers een periode van rust, voorspelbaarheid en stabiliteit aanbreekt.

De inspecties verwachten daarom dat de RvB zich onverminderd blijft inzetten om een verantwoord en pedagogisch leef-, behandel- en werkklimaat te waarborgen conform de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen. De inspecties roepen daarom met urgentie de RvB op om op korte termijn verbeteringen door te voeren ten aanzien van:

1. Het waarborgen van een pedagogisch leef- en behandelklimaat. Bewaak daarbij in ieder geval de absolute ondergrens van het alternatieve dagprogramma door:

- a. De negatieve gevolgen voor jeugdigen tot een minimum te beperken door zoveel als mogelijk te voorkomen dat het dagprogramma van jeugdigen minder dan 62 uur per week aan groepsactiviteiten bevat.
 - b. In te zetten op voldoende invulling van het individueel programma op kamer van jeugdigen, passend bij het pedagogisch leefklimaat.
2. De forensische scherpste en daarmee het waarborgen van de veiligheid van zowel jeugdigen als medewerkers. Draag daarbij in ieder geval zorg voor:
 - a. De aanwezigheid van voldoende medewerkers die feitelijk op een alarm kunnen reageren.
 - b. Een balans tussen ervaren en onervaren medewerkers in de bezetting op de leefgroepen.
3. De inspecties doen met klem een oproep aan de RvB en de directie van De Burcht om het recht op onderwijs te waarborgen en op korte termijn in gezamenlijkheid verbeteringen door te voeren ten aanzien van de samenwerking tussen de docenten en de groepsleiding. Draag daarbij in ieder geval zorg voor:
 - a. Het bieden van een geïntegreerd dagprogramma.
 - b. Het waarborgen van het eenduidig pedagogisch handelen door groepsleiding en het onderwijsteam.
 - c. Voldoende contact met zowel docenten als groepsleiding, zodat inzichtelijk is wat er in de samenwerking speelt.
4. Het verkleinen van de discrepantie tussen de (cijfermatige) sturingsinformatie en de dagelijkse uitvoeringspraktijk op de werkvloer. Draag daarbij in ieder geval zorg voor:
 - a. Voldoende contact met medewerkers op de werkvloer, zodat inzichtelijk is wat er speelt op de verschillende leefgroepen.
 - b. Het creëren van intern draagvlak voor besluitvorming door tijdig en begrijpelijk erover te communiceren, zodat onvoorspelbaarheid voor jeugdigen en medewerkers wordt weggenomen.
 - c. Het organiseren van voldoende ruimte voor reflectie en tegenspraak, zodat zorgen en signalen van de werkvloer tijdig en onbelemmerd doorkomen en worden opgevolgd.
 - d. Effectieve en eenduidige aansturing van medewerkers, zodat werkwijzen en protocollen consistent worden toegepast en een 'ieder voor zich-cultuur' tussen de teams wordt tegengegaan.

Vervolg

De inspecties verwachten daarom dat de RvB en de directeur van De Burcht de aanbevelingen voortvarend en integraal oppakken. De inspecties zullen de voortgang hiervan volgen. De Inspectie van het Onderwijs zal eind 2026, in het kader van het herstelonderzoek, de realisatie van de onderwijstijd bij De Burcht onderzoeken.

Hoogachtend,
Mede namens de Inspectie van het Onderwijs,

E. van Amelsfort
Hoofdinspecteur-directeur Inspectie Justitie en Veiligheid