

*Justitie*



Ministerie van Justitie

Inspectie voor de Sanctietoepassing

## **Exodus Rotterdam**

Inspectierapport  
Doorlichting

Maart 2008

## Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Voorwoord</b>                               | <b>3</b>  |
| <b>Samenvatting</b>                            | <b>4</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>                             | <b>8</b>  |
| 1.1 Aanleiding van de doorlichting             | 8         |
| 1.2 Doel van de doorlichting                   | 9         |
| 1.3 Reikwijdte                                 | 9         |
| 1.4 Objectbeschrijving                         | 9         |
| 1.5 Toetsingskader                             | 10        |
| 1.6 Methode van onderzoek                      | 11        |
| 1.7 Tijdpad                                    | 11        |
| 1.8 Recent onderzoek                           | 11        |
| <b>2 Reïntegratie</b>                          | <b>13</b> |
| 2.1 Selectie en plaatsing                      | 13        |
| 2.2 Reïntegratietraject                        | 17        |
| 2.3 Effectiviteit van het reïntegratietraject  | 21        |
| 2.4 Samenwerking                               | 22        |
| <b>3 Veiligheid</b>                            | <b>28</b> |
| 3.1 Risico-inschatting en controle op risico's | 28        |
| 3.2 reactie op overtredingen                   | 32        |
| 3.3 Veiligheid bewoners en medewerkers         | 34        |
| 3.4 Integriteit                                | 36        |
| <b>4 Rechtspositie</b>                         | <b>38</b> |
| 4.1 De rechtspositie van de bewoner            | 38        |
| <b>5 Organisatorische randvoorwaarden</b>      | <b>41</b> |
| 5.1 Personeel                                  | 41        |
| 5.2 Communicatie                               | 42        |
| Bijlage 1 Afkortingen                          | 45        |
| Bijlage 2 Bronnen                              | 46        |
| Bijlage 3 Respondenten                         | 47        |

|           |                              |    |
|-----------|------------------------------|----|
| Bijlage 4 | Toetsingskader               | 48 |
| Bijlage 5 | Geografische ligging locatie | 54 |

## Voorwoord

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (ISt) heeft in januari 2008 een doorlichting uitgevoerd bij de Stichting Exodus Rotterdam, een onderdeel van de Stichting Exodus Nederland.

Exodus is een instelling die een reïntegratieprogramma biedt aan, onder andere, (ex)gedetineerden.

De Inspectie spreekt zich overwegend positief uit over de werkwijze van de instelling, het reïntegratieprogramma, het beleid met betrekking tot de in- en externe veiligheid en de wijze waarop de rechtspositie van bewoners gerealiseerd wordt.

De aanbevelingen van de Inspectie hebben grotendeels betrekking op het beter vastleggen en borgen van een op zich goede uitvoeringspraktijk.

W.F.G. Meurs  
hoofdinspecteur

## **Samenvatting**

In dit rapport geeft de Inspectie voor de Sanctietoepassing een beschrijving van en een oordeel over de wijze waarop Exodus Rotterdam reïntegratietrajecten biedt aan (ex-)gedetineerden. Dat doet de Inspectie aan de hand van een toetsingskader dat in de bijlagen bij dit rapport is opgenomen. In het rapport komen achtereenvolgens de aspecten reïntegratie, veiligheid, rechtspositie en organisatie aan de orde, uiteengegrafd in een beschrijving van de norm, bevindingen, oordelen en aanbevelingen.

### **Inleiding**

Exodus Rotterdam is begin mei 2002 gestart en biedt gelijktijdig plaats aan veertien bewoners: zowel mannelijke als vrouwelijke (ex-) gedetineerden. Exodus biedt hen een éénjarig reïntegratieprogramma dat is gebaseerd op de vier sleutels wonen, werken, relaties en zingeving. Tijdens het verblijf bij Exodus worden bewoners geholpen een zinvolle invulling te geven aan deze vier sleutels. Als bewoners bij aanvang van het reïntegratietraject zijn geplaatst in het kader van een justitiële titel, financiert het Ministerie van Justitie het traject en heeft de Inspectie voor de Sanctietoepassing een toezichthoudende taak. De Inspectie heeft Exodus Rotterdam in januari 2008 doorgelicht.

### **Reïntegratie**

Exodus Rotterdam heeft een eigen intake team dat bewoners voor deelname aan het reïntegratieprogramma selecteert en plaatst. De procedure voor aanmelding is helder en het proces van selectie en plaatsing is geformaliseerd en wordt uitgevoerd zoals vastgelegd. Het plaatsingsbeleid wijkt wat af van het landelijk beeld. Er is geen ruimte voor pedoseksuele delinquenten als gevolg van het naastgelegen kinderdagverblijf. Exodus Rotterdam biedt juist meer ruimte voor methadonafhankelijke bewoners. Dat kan door de specifieke deskundigheid van de directeur en teamleidster op dit terrein, de aanwezigheid van een ervaren team en samenwerking met de Bouman GGz. Welke specifieke deskundigheid voor het omgaan met methadonafhankelijke bewoners nodig is en hoe die wordt geborgd, is niet vastgelegd. Een ruim aanbod van kandidaten draagt er toe bij dat Exodus Rotterdam altijd vol zit. Niet met de “makkelijke” klanten, maar met de bewoners waar het programma voor is ontwikkeld.

De Inspectie beoordeelt het reïntegratieprogramma van Exodus Rotterdam als programmatisch en doelgericht. De mentor stelt een individueel begeleidingsplan op, op basis van geïndiceerde problemen. Hiertoe maakt de mentor gebruik van (justitiële) documenten, informatie van de bewoner en eigen observaties. Het verkrijgen van justitiële informatie is soms lastig en kan lang duren. Exodus doet moeite om dit voor elkaar te krijgen. Aan de hand van het individuele begeleidingsplan wordt op maat gewerkt aan huisvesting, werk, zingeving, relaties en de financiële situatie. Exodus doet in de loop van het programma steeds meer een beroep op de zelfstandigheid van de bewoner. Exodus ondersteunt waar het zelfstandig nog niet lukt, bijvoorbeeld door bewoners te begeleiden naar een reïntegratiebureau of vrijwilligerswerk als het vinden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt te lang duurt.

Exodus Rotterdam werkt intensief samen met tal van instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de reïntegratie en investeert met succes in het onderhouden van contact met de buurt. De reclasseringsunits van het LdH en de RN ervaren goede samenwerking en communicatie met Exodus Rotterdam. Zij worden op tijd en duidelijk geïnformeerd over het gedrag van de bewoner, al verschilt het per mentor iets welke informatie in welk stadium wordt gedeeld. De samenwerking met de verslavingsreclassering verloopt moeizaam. Er zijn geen schriftelijke afspraken over de samenwerking en rolverdeling tussen Exodus en de drie reclasseringsorganisaties. Die zijn er ook niet met de gemeente Rotterdam en de Bouman GGz.

### **Veiligheid van de samenleving**

De huisregels van Exodus Rotterdam zijn bij iedereen bekend en worden consequent gehanteerd. Bij overtredingen krijgt de bewoner gele kaarten die de mentor bij goed gedrag weer kan intrekken. Tien gele kaarten betekent uitzetting. Het systeem is vastgelegd in een protocol. Exodus controleert intensief op alcohol- en drugsgebruik met behulp van blaastesten en urinecontroles. Bij een positieve score neemt Exodus zo snel mogelijk contact op met de reclassering en de penitentiaire inrichting om in overleg te bepalen of de bewoner direct wordt uitgezet of nog één laatste kans krijgt.

Exodus controleert of de bewoner daar is waar afgesproken. Hiertoe belt de mentor steekproefsgewijs bewoners die buiten het pand zijn. Vrienden en familieleden worden eerst “gekeurd” door het team voordat de bewoner contact mag hebben en ook zij kunnen door de mentor worden gebeld om te

controleren of de bewoner bij hen is. Met werkgevers zoekt de mentor alleen contact als het een risicovolle bewoner betreft. Niet elke werkgever weet dat hij met een bewoner van Exodus van doen heeft; Exodus verplicht het bewoners niet dat te vertellen, omdat dat beperkend kan zijn voor het vinden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

### **Veiligheid in het Exodushuis**

Medewerkers en bewoners voelen zich veilig in het Exodushuis. Ze letten goed op elkaar, weten welk gedrag verwacht wordt en spreken elkaar er op aan als iemand van het gewenste gedrag afwijkt. Het huis is aangepast aan alle brandveiligheidseisen. Nog niet alle medewerkers zijn BHV-opgeleid, maar hier wordt actief aan gewerkt.

### **Rechtspositie**

De rechtspositie van bewoners bij Exodus Rotterdam is voldoende gewaarborgd. Huisregels zijn bekend, bewoners worden gestimuleerd om hun dossier in te zien en hun privacy is voldoende gewaarborgd. Met klachten kunnen bewoners terecht bij hun mentor, de teamleider of de directeur en ze tonen zich allemaal tevreden met de afhandeling daarvan. Medewerkers dragen actief uit dat discriminatie niet wordt geaccepteerd.

### **Organisatorische randvoorwaarden**

Opleiding en werkervaring van de vaste medewerkers van Exodus Rotterdam sluiten goed aan bij de werkzaamheden. Slaapwachten hebben allemaal een MBO opleiding en begeleiders een HBO. Eén begeleider is daar nog mee bezig. Er zijn voldoende mogelijkheden voor het volgen van cursussen en trainingen en de in het team aanwezige kennis wordt actief gedeeld. Exodus Rotterdam heeft geen vacatures en het ziekteverzuim is erg laag. Exodus Rotterdam heeft een duidelijke formele communicatiestructuur en informatie over bewoners wordt op transparante wijze gerapporteerd en geregistreerd. De interne communicatie is open; medewerkers geven elkaar feedback en stellen elkaar vragen. Met deze organisatorische randvoorwaarden biedt Exodus Rotterdam haar medewerkers een prettige werkomgeving.

### **Aanbevelingen**

De Inspectie beveelt Exodus Rotterdam het volgende aan;

1. Leg vast welke rol Exodus Rotterdam speelt ten aanzien van methadonafhankelijke (ex-) gedetineerden en draag er zorg voor dat deskundigheid op dit terrein, ook na personeelwisselingen, geborgd blijft.

2. Borg de continuïteit van afspraken met organisaties waarmee wordt samengewerkt door deze afspraken schriftelijk vast te leggen. Waak er hierbij voor dat het formaliseren van afspraken niet ten koste gaat van een effectieve samenwerking.
3. Besteed bij het vastleggen van de afspraken met de 3 RO aandacht aan de rolverdeling tijdens de verschillende fases in de begeleiding.
4. Draag zorg voor ondertekening van het concept protocol waarin de methadonverstrekking door de Bouman GGZ is geregeld.
5. Expliciteer en leg vast welke bewoners een zodanig risico vormen dat de werkgever geïnformeerd dient te worden over hun justitiële titel.
6. Bespreek met de reclasseringsunits Rotterdam over welk soort negatief gedrag of overtredingen zij direct geïnformeerd wensen te worden en bespreek regelmatig in de teamvergadering of dit ook gebeurt.
7. Bespreek, in de context van de intensivering van reclasseringstoezicht, voor welke bewoners een uitbreiding van de bereikbaarheid van de reclassering zinvol zou zijn.
8. Bespreek met de reclasseringsunits Rotterdam wie aangifte doet van strafbare feiten en leg dit vast.
9. Oefen op korte termijn een ontruiming van het huis.
10. Train de slaapdiensten in het omgaan met agressie en geweld.

De Inspectie beveelt de 3 RO het volgende aan;

1. Bevorder dat relevante justitiële informatie over een bewoner zo spoedig mogelijk beschikbaar komt voor Exodus.



## 1 Inleiding

### 1.1 Aanleiding van de doorlichting

De Inspectie voor de Sanctietoepassing (verder de Inspectie) oefent toezicht uit op justitiële inrichtingen, reclasseringsinstellingen en aan de reclassering verwante organisaties in Nederland. Deze laatste categorie bestaat uit de stichtingen DOOR, Exodus, Moria en de Ontmoeting, ook wel DEMO organisaties genoemd. DEMO organisaties verzorgen extramurale reïntegratietrajecten voor (ex-) gedetineerden. Het Ministerie van Justitie financiert deze trajecten als bewoners bij aanvang daarvan een justitiële titel hebben. Dat kan een plaatsing zijn in het kader van een penitentiair programma (PP), schorsing van de preventieve hechtenis, bijzondere voorwaarden bij (deels) voorwaardelijke veroordeling, extramurale fase Inrichting voor Stelselmatige Daders (ISD) of artikel 43.3 Penitentiaire beginselenwet (Pbw). Ook jeugdigen kunnen bij Exodus terecht in het kader van een scholings- of trainingsprogramma (STP) tijdens een Plaatsing in een instelling voor jeugdigen (PIJ). Op de door het Ministerie van Justitie gefinancierde trajecten houdt de Inspectie toezicht. Het toezicht krijgt onder meer gestalte door het regelmatig doorlichten van DEMO organisaties. Dat gebeurt aan de hand van een toetsingskader waarin normen voor de uitvoering van het resocialisatietraject zijn opgenomen. De Inspectie concentreert zich op de thema's rechtspositie, veiligheid en reïntegratie.

In dit rapport beschrijft de Inspectie in hoeverre de uitvoering van het reïntegratietraject door de Stichting Exodus Rotterdam aan de normen uit het toetsingskader voldoet. Van de vier hierboven genoemde DEMO organisaties is Exodus verreweg de grootste. De stichting heeft opvanghuizen in dertien verschillende steden. De Inspectie heeft gekozen voor de Stichting Exodus Rotterdam omdat hier veel bewoners verblijven op basis van een justitiële titel. Er zijn plannen voor het starten met een tweede opvanglocatie elders in Rotterdam. De Inspectie bezocht in 2007 verschillende penitentiaire inrichtingen in het kader van een themaonderzoek ISD, onder welke de locatie Hoogvliet in Rotterdam. De doorlichting van stichting Exodus, locatie Rotterdam, biedt een aanvulling op het beeld over de uitvoering van de extramurale fase van de ISD-maatregel.

## **1.2 Doel van de doorlichting**

Het doel van de doorlichting is na te gaan of de tenuitvoerlegging van de door het Ministerie van Justitie gesubsidieerde resocialisatietrajecten met voldoende waarborgen omkleed is. De Inspectie kijkt hierbij naar de aspecten reïntegratie, veiligheid en rechtspositie en betreft de organisatorische randvoorwaarden in haar oordeel. In het eindrapport geeft de Inspectie een beschrijving van, en een oordeel over de kwaliteit van de uitvoering van justitiële trajecten door de Stichting Exodus Rotterdam.

## **1.3 Reikwijdte**

De doorlichting richt zich uitsluitend op de begeleiding van bewoners die een door het Ministerie van Justitie gesubsidieerd reïntegratietraject volgen. De rol van Reclassering Nederland wordt in het onderzoek meegenomen.

## **1.4 Objectbeschrijving**

Stichting Exodus Rotterdam is begin mei 2002 gestart en biedt gelijktijdig plaats aan veertien bewoners, zowel mannen als vrouwen. Exodus Rotterdam is gehuisvest in een herenhuis aan de Westzeedijk, in het centrum van Rotterdam. Het huis deed voorheen dienst als hotel en heeft ruime kamers met eigen douche en toilet. In de kelder is een grote gemeenschappelijke keuken en voor gezamenlijke maaltijden en trainingen maken de bewoners gebruik van de grote huiskamer op de benedenverdieping. Het pand heeft een ruime achtertuin. Tot de burens behoort een kinderdagverblijf en in de directe nabijheid van het pand zijn cafés en coffeeshops te vinden. Exodus heeft behoefte aan meer capaciteit. Daartoe wil Exodus een tweede huis huren met 18 tot 20 kamers elders in Rotterdam. De vereniging van eigenaren (VVE) heeft de bestemmingswijziging van het betreffende huis goedgekeurd, maar protesteert nu tegen ingebruikname van het huis door Exodus. Momenteel dient een rechtszaak tussen de verhuurder en de VVE over de vraag of het accorderen van de bestemmingswijziging op basis van volledige informatie heeft plaatsgevonden.

Samen met de Exodushuizen uit twaalf andere steden maakt Exodus Rotterdam deel uit van de Stichting Exodus Nederland (SEN). Dit is een landelijk bureau dat facilitaire taken uitvoert op het gebied van administratie,

deskundigheidsbevordering, kwaliteitsbeleid, methodiekvorming en fondsenwerving. De SEN levert een bijdrage aan de eenheid van beleid.

Het programma in de Exodushuizen is gebaseerd op vier sleutels; wonen, werken, relaties en zingeving. Tijdens het verblijf in een Exodushuis worden bewoners geholpen een zinvolle invulling te geven aan deze vier sleutels. Hiertoe heeft Exodus Rotterdam een directeur in dienst, een meewerkend teamleidster, vijf mentoren (3,56 fte), vier slaapdiensten (1,55 fte) en een secretaresse. Daarnaast werken er altijd twee stagiaires bij Exodus Rotterdam en zijn veel vrijwilligers betrokken bij de begeleiding van bewoners. De teamleidster en een (vaste) mentor vormen samen het intake-team. De intake gebeurt onder coördinatie van de directeur. Mentoren werken tevens als begeleider en hebben extra taken zoals het coördineren van de urinecontroles of de sociale vaardigheidstraining.

De directeur legt verantwoording af aan het bestuur van Exodus Rotterdam. In het bestuur zijn relevante partijen vertegenwoordigd onder welke de rechterlijke macht, het openbaar ministerie, de Reclassering Nederland (RN) regio Rotterdam-Dordrecht, het Leger des Heils (LdH) unit Rotterdam en het gevangeniswezen. Exodus Rotterdam is via de voorzitter van haar bestuur vertegenwoordigd in het bestuur van de landelijke SEN.

### **1.5 Toetsingskader**

De Inspectie komt tot een oordeel over Exodus Rotterdam op basis van het toetsingskader dat is opgesteld voor de doorlichting van DEMO organisaties. Het toetsingskader is in bijlage vier opgenomen en omvat de thema's reïntegratie, maatschappelijke veiligheid, interne veiligheid, rechtspositie en organisatorische randvoorwaarden. Als bewoners bij aanvang van het reïntegratietraject zijn geplaatst in het kader van een justitiële titel, wordt die plaatsing gefinancierd door het Ministerie van Justitie. De grond waarop dit gebeurt, is vastgelegd in een brief aan de Tweede Kamer over de financiering van extramurale reïntegratietrajecten en in de kwaliteitscriteria voor resocialisatietrajecten van ex-gedetineerden. Deze criteria vormen de basis van het toetsingskader van de Inspectie.

## **1.6 Methode van onderzoek**

Een doorlichting bestaat uit het verzamelen van feitelijke gegevens. De Inspectie onderzoekt hiertoe documenten, verricht observaties en neemt interviews af. De gegevens die dit oplevert worden getoetst aan het toetsingskader dat de Inspectie voor het doorlichten van DEMO-organisaties heeft ontwikkeld. Deze toetsing levert een oordeel op over de gang van zaken binnen de locatie.

De doorlichting is uitgevoerd door twee inspecteurs. Zij hebben bij Exodus Rotterdam schriftelijke informatie opgevraagd over beleid en uitvoering. Deze informatie hebben zij voorafgaand aan het inspectiebezoek bestudeerd. Om welke informatie het gaat, is terug te vinden in bijlage twee. De Inspectie interviewde bewoners, de directeur en medewerkers van Exodus Rotterdam, medewerkers van de gemeente Rotterdam en van Reclassering Nederland regio Rotterdam-Dordrecht (verder RN regio Rotterdam-Dordrecht) en Leger des Heils unit Rotterdam (verder LdH unit Rotterdam).

## **1.7 Tijdpad**

Op 12 december 2007 is de directeur van Stichting Exodus Rotterdam per brief geïnformeerd over de inspectie. Op die datum zijn ook Stichting Exodus Nederland, Leger des Heils Jeugdzorg en Reclassering, Reclassering Nederland en de Directeur Generaal Preventie Jeugd en Sanctiebeleid van het Ministerie van Justitie geïnformeerd over de doorlichting. De inspectie vond plaats op 22 en 24 januari 2008. Het concept inspectierapport is op 21 februari 2008 voor wederhoor naar de directeur van Exodus Rotterdam en de unitmanagers van de RN regio Rotterdam-Dordrecht en LdH unit Rotterdam gestuurd. Op 20 maart 2008 is het vastgesteld door de hoofdinspecteur van de Inspectie en aangeboden aan de staatssecretaris van Justitie.

## **1.8 Recent onderzoek**

Dit is de tweede doorlichting van een DEMO organisatie. In oktober 2007 verscheen het inspectierapport over de Stichting Moria in Nijmegen. Daarnaast is de Stichting Exodus Den Haag betrokken geweest bij een incidentenonderzoek inzake de casus J.C. Het inspectierapport hierover verscheen in april 2007.

De Stichting Exodus heeft zelf een evaluatieonderzoek laten uitvoeren door de Onderzoeksschool Maatschappelijke Veiligheid. Het eindrapport 'Exodus, op de goede weg?' is gepubliceerd in september 2006.

## 2 Reïntegratie

In dit hoofdstuk beschrijft de Inspectie in hoeverre het aanbod van Stichting Exodus Rotterdam bijdraagt aan de reïntegratie van de bewoners met een justitiële titel. De Inspectie toetst het verloop van de selectie en de plaatsing van bewoners, de inhoud van het reïntegratietraject, de samenwerking met relevante maatschappelijke organisaties en of het programma is getoetst op effectiviteit ten aanzien van het terugdringen van recidive.

### 2.1 Selectie en plaatsing

#### Bevindingen

De selectiecriteria en het plaatsingsbeleid voor het penitentiair programma zijn beschreven in een actueel protocol. Voor aanmelding van kandidaten zijn standaardformulieren ontwikkeld die te downloaden zijn via de internetsite van Exodus. Daar is ook een informatieboekje te vinden waarin o.a. staat wat Exodus doet, wat het begeleidingsprogramma is en wat de begeleidingsstructuur is.

De doelgroep van Exodus Rotterdam bestaat uit (ex-) gedetineerde volwassen mannen en vrouwen. Zij hebben problemen op meerdere van de volgende leefgebieden: wonen, werken, relaties en zingeving. Vaak is ook sprake van problemen op financieel terrein. Bewoners zijn gemotiveerd voor deelname aan het reïntegratietraject en willen eigen verantwoordelijkheid nemen om hun leven weer op te bouwen.

Kandidaten melden zich aan met een aanmeldingsbrief en een persoonlijk levensverhaal. Als zij kampen met ernstige psychische of psychiatrische problematiek, of actuele verslavingsproblematiek, kunnen zij niet toegelaten worden. Verslaving speelt wel vaak in mindere mate een rol, maar bewoners moeten clean kunnen blijven in het reïntegratietraject. Pedoseksuele delinquenten kunnen niet terecht bij Exodus Rotterdam, omdat in het naastgelegen pand een kinderdagverblijf is gehuisvest. De tuinen van beide panden grenzen aan elkaar en met het kinderdagverblijf is afgesproken dat voor de veiligheid van de kinderen geen risico wordt genomen door de huisvesting van pedoseksuelen. Ook ontkennende delinquenten worden niet toegelaten. Exodus Rotterdam neemt geen delinquenten op met elektronisch

toezicht omdat zij zelf 24 uren begeleiding biedt. Tot slot worden geen ex-gedetineerden toegelaten die in een vrijwillig kader met het reïntegratietraject willen starten, omdat Exodus Rotterdam daar geen financiële basis voor heeft. Na aanmelding volgt een intakegesprek met het intake-team.

Bewoners van Exodus Rotterdam met wie de Inspectie heeft gesproken, werden op de stichting geattendeerd door hun reclasseringswerker, door de trajectbegeleider van de penitentiaire inrichting (PI) of hebben Exodus zelf gevonden door posters in de bibliotheek van de PI en folders in de rechtbank. Een aantal van hen verzamelde extra informatie op Internet. Alle geïnterviewde bewoners vonden het aanmeldingsformulier dat zij moesten invullen duidelijk en hadden goed voor ogen wat de bedoeling was van het schrijven van hun levensverhaal. Het duurde niet lang voordat Exodus contact met hen opnam voor een intakegesprek.

Voor plaatsingen waar een reclasseringsadvies aan ten grondslag ligt, neemt de reclassering daarbij de Recidive Inschatting Schalen (RISc)<sup>1</sup> af. Aan plaatsingen in het kader van een ISD-maatregel ligt het trajectplan ISD ten grondslag, dat door de trajectleider in de penitentiaire inrichting wordt geschreven. De selectiefunctaris van het gevangeniswezen beslist over de deelname aan een PP, de extramurale fase in de ISD-maatregel of plaatsing op grond van art. 43.3 Pbw. Het duurt volgens geïnterviewden soms lang voordat de selectiebeslissing wordt afgegeven waardoor een kamer even leeg staat. Exodus beslist over de opname.

Het intakegesprek wordt gevoerd door de mentor of de teamleidster van Exodus. Zij vormen samen het intake-team. Exodus Rotterdam neemt geen deel aan het landelijke intake-team van de SEN omdat zij naar eigen zeggen haar eigen intakeprocedure op orde had voordat het landelijke team werd opgericht. Exodus Rotterdam had de intake zelf ter hand genomen omdat de intake door de reclassering, die daar voorheen verantwoordelijk voor was, volgens Exodus Rotterdam, niet efficiënt was. Er was veel leegstand in de Exodushuizen. Nu Exodus Rotterdam de intake zelf doet is het huis altijd gevuld.

---

<sup>1</sup> De RISc is een instrument waarmee de reclassering op basis van criminogene factoren het recidiverisico en de geschikte reclasseringsinterventie bepaalt.

In het intakegesprek komt aan de orde wat voor organisatie Exodus is. De huisregels en het programma worden besproken. Vervolgens komen strafzaak en delict aan de orde, wordt gesproken over de achtergrond van de kandidaat, werk, financiën, relaties, middelengebruik, lichamelijke en psychische situatie en zingeving. In het gesprek worden werkdoelen geformuleerd voor het verblijf bij Exodus. De kandidaat krijgt de huisregels uitgereikt samen met het protocol gele kaarten, het weekprogramma en een folder over Exodus. Beide partijen denken vervolgens na over de aanmelding. Na het intakegesprek wordt bezien of de hulpvragen die een kandidaat heeft aansluiten bij het programma van Exodus Rotterdam.

Exodus Rotterdam heeft een ruim aanbod van kandidaten. In tabel 1 is een overzicht gegeven van de verschillende justitiële titels op basis waarvan bewoners in 2007 bij Exodus Rotterdam verbleven. Het management geeft aan dat niet gekozen wordt voor gemakkelijk te helpen kandidaten of voor kandidaten van wie wordt verwacht dat ze goed uitstromen. De gemeente Rotterdam en de RN en LdH units bevestigen dit. Het intake-team beziet niet alleen of het programma bij de kandidaat past, maar ook of de kandidaat in de groep past en of het team de problematiek van de kandidaat kan hanteren. Het huidige team is goed ingewerkt en kan ook een zwaardere categorie zoals de ISD'ers goed opvangen. In Exodus Rotterdam verblijven nu ook bewoners die afhankelijk zijn van methadon. Begeleiding van deze categorie bewoners is mogelijk doordat de directeur en teamleidster veel ervaring hebben in de verslavingszorg en door de aanwezigheid van een ervaren team. Met behulp van seminars, bespreking in de teamvergadering en individuele gesprekken met de directeur en teamleidster, zijn begeleiders ingewerkt in het omgaan met verslavingsproblematiek. De medische aspecten worden verzorgd door Bouman GGz. De werkwijze met betrekking tot de ontvangst, het bewaren en uitgeven van methadon is vastgelegd in een protocol. Als de verslavingsproblematiek met methadon onder controle kan worden gehouden is deze problematiek geen contra-indicatie voor Exodus Rotterdam.

Na aanname meldt de kandidaat zich op de afgesproken datum bij Exodus. Bewoners zeggen niet lang op hun plaatsing te hebben gewacht, gemiddeld een week of twee. Bewoners met een justitiële titel hebben altijd een verplicht reclasseringscontact. Exodus Rotterdam belt de toezichthouder van de reclassering als de bewoner is gearriveerd. De toezichthouder ontvangt tevens een kopie van het intakeverslag.



Tabel 1 Gerealiseerde productie 2007

| <b>Justitiële titel</b> | <b>Aantal bewoners in 2007</b> | <b>Uitgestroomd in 2007</b> |
|-------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Art. 43.3               | 2                              | 1                           |
| Bijz. voorwaarden       | 4                              | 2                           |
| ISD                     | 10                             | 5                           |
| PIJ                     | 1                              | 1                           |
| PP                      | 11                             | 5                           |
| Schorsing               | 1                              | 1                           |
| Vonnis                  | 1                              | 1                           |
| <b>Totaal</b>           | <b>30</b>                      | <b>16</b>                   |

Bron: Stichting Exodus Rotterdam

### **Oordeel en aanbevelingen**

Het plaatsingsbeleid van Exodus Rotterdam wijkt wat af van het landelijk beeld. Ten eerste is er geen ruimte voor pedoseksuele delinquenten als gevolg van het naastgelegen kinderdagverblijf. Dit acht de Inspectie begrijpelijk. Er is bij Exodus Rotterdam juist meer ruimte voor methadonafhankelijke (ex-)gedetineerden als gevolg van de specifieke deskundigheid van de directeur, een ervaren team en samenwerking met de Bouman GGz. Dit beoordeelt de Inspectie als verantwoord in de huidige situatie. Voor de toekomst acht de Inspectie de plaatsing van deze specifieke doelgroep mogelijk kwetsbaar, omdat de deskundigheid wordt gedragen door de personen die er nu werken. Het is niet vastgelegd welke specifieke deskundigheid voor het omgaan met deze groep nodig is en hoe die wordt geborgd.

Als de intake eenmaal heeft plaatsgevonden verloopt de plaatsing voldoende snel. Een ruim aanbod van kandidaten draagt er toe bij dat het Exodushuis altijd vol zit, tenzij er een korte periode gewacht moet worden op een definitieve selectiebeslissing. Het ruime aanbod zou er toe kunnen leiden dat Exodus Rotterdam voor kandidaten met een grotere kans van slagen kiest, maar dat lijkt niet het geval. De aanmeldingsprocedure is helder en het proces van selectie en plaatsing is geformaliseerd en wordt uitgevoerd zoals vastgelegd. Het intake team besteedt voldoende aandacht aan de motivatie en probleemgebieden van de kandidaat.

Aanbeveling voor Exodus Rotterdam;

- Leg vast welke rol Exodus Rotterdam speelt ten aanzien van methadonafhankelijke (ex-) gedetineerden en draag er zorg voor dat deskundigheid op dit terrein, ook na personeelwisselingen, geborgd blijft.

## 2.2 Reïntegratietraject

Volgens het kader van de Directie Sanctie en Preventiebeleid van het Ministerie van Justitie (DSP) dient de begeleiding van bewoners programmatisch en doelgericht te zijn, te vertrekken vanuit geïndiceerde problemen en gericht te zijn op reïntegratie. Een reïntegratieprogramma dat gefinancierd wordt door het Ministerie van Justitie duurt minimaal een jaar en maximaal twee. De werkwijze moet vastliggen in individuele dossiers.

### Bevindingen

De werkwijze van Exodus is vastgelegd in het werkboek methodiek en fasering. De werkwijze is ook vertaald in een missie die luidt: "Exodus gelooft dat verandering van mensen met een verleden waarin criminaliteit een rol heeft gespeeld alleen mogelijk is wanneer zij als persoon worden aangesproken op de betekenis van hun leven en zicht krijgen op de zin van hun bestaan en op hun verantwoordelijkheden voor hun eigen leven en dat van anderen." Exodus Rotterdam biedt (ex-)gedetineerden in de laatste fase van hun straf opvang en begeleiding om hen te helpen hun leven na detentie weer op te bouwen. Zij wonen maximaal een jaar lang in het huis en volgen daar een gefaseerd begeleidingsprogramma dat gericht is op wonen, werken, relaties en zingeving. Het doel van het programma is vierledig:

- een eigen huis te vinden en eigen huishouding te voeren;
- werk of een zinvolle opleiding te vinden en te houden;
- een kring van kennissen op te bouwen en contact te hebben met familie;
- op zoek te gaan naar de betekenis van je bestaan.

Zodra de bewoner bij Exodus binnenkomt, bespreekt de mentor het intakeverslag met de bewoner om te bepalen of de doelen die daarin zijn gesteld hetzelfde zijn gebleven. De bewoner tekent een bewonersovereenkomst waar in staat beschreven waar hij of zij zich tijdens het verblijf bij Exodus Rotterdam aan moet houden. Voorwaarden uit de toezichtsovereenkomst die de bewoner heeft met de reclassering en

voorwaarden uit het vonnis of de selectiebeslissing komen hierin terug. De ondertekende bewonersovereenkomst zit in het dossier van de bewoner.

Tijdens het begeleidingstraject worden vijf fasen doorlopen. Achtereenvolgens zijn deze: introductie, oriëntatie, ontwikkeling, zelfstandigheid en nazorg. In het werkboek methodiek en fasering staan de kenmerken van elke fase beschreven, evenals de doelstelling, het vrijhedenbeleid, het werk dat de begeleider en de bewoner per fase te doen hebben, de verwachtingen ten aanzien van het gedrag van de bewoner, de methodiek van werken, de tijd die de fase in beslag neemt en de wijze waarop de fase wordt afgesloten.

De bewoner start met een introductiefase, gevolgd door de oriëntatiefase. In deze twee fases verzamelt de mentor zoveel mogelijk informatie op de terreinen wonen, werk, relaties en zingeving. Tot die informatie behoren ook de adviesrapportage en de toezichtsovereenkomst van de reclassering en het vonnis of selectieadvies. Exodus Rotterdam vraagt alle benodigde informatie op. Het duurt soms lang voordat Exodus de forensische rapportage en de RISc krijgt. Exodus zou die graag zo snel mogelijk hebben om de informatie in het begeleidingsplan te kunnen verwerken. Soms bestaat ook onduidelijkheid over de juiste datum van voorwaardelijke invrijheidsstelling (VI-datum). De mentor moet dan na de plaatsing nog contact opnemen met de PI of het Openbaar Ministerie (OM). De mentor brengt ook de financiële situatie en schulden van de bewoner in kaart. Er ontstaat meer zicht op de specifieke aandachtspunten van de bewoner.

Aan het eind van deze oriëntatiefase maakt de mentor het individuele begeleidingsplan. Hierin worden de verschillende doelen en vrijheden vastgelegd. De mentor bespreekt dit plan met de bewoner die het ondertekent. De mentor verwerkt de opmerkingen van de bewoner in het individuele begeleidingsplan. Het komt soms voor dat het doel dat de mentor stelt tot weerstand leidt bij de bewoner. Door de bewoner te confronteren met de dingen die hij of zij moet leren, en voorbeelden te geven van situaties waarin het mis gaat, tracht de mentor de bewoner dan te overtuigen van dit doel. Uiteindelijk bepaalt de mentor de inhoud van het begeleidingsplan. De mentor bespreekt de uitvoering van het plan wekelijks en zo nodig vaker met de bewoner. De mentor stelt het individuele begeleidingsplan gedurende het verblijf bij Exodus steeds bij op basis van voortgangsrapportages die de mentor elke drie maanden over de bewoner schrijft en in de teamvergadering

bespreekt. Na een positieve evaluatie, voorbereid door de mentor en besproken in het team, gaat een bewoner door naar een volgende fase.

Indien dit in het individuele begeleidingsplan is opgenomen volgt de bewoner trainingen of therapieën bij externe partijen als de reclassering, de verslavingszorg of een forensisch psychiatrische polikliniek. Dit betreft bijvoorbeeld trainingen op het terrein van agressiehantering, cognitieve vaardigheden of verslavingsproblematiek. Trainingen en therapieën worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de reclassering in het kader van de toezichtsovereenkomst.

In de methodiekbeschrijving van Exodus Rotterdam staat dat iedere bewoner een geldige dagbesteding heeft van minimaal 26 uur per week. Een geldige dagbesteding is werk of aan werk gerelateerde opleiding. Als hiervan nog geen sprake is heeft een bewoner een inspanningsverplichting werk te zoeken. Exodus Rotterdam zet in op betaalde arbeid op de reguliere arbeidsmarkt. Het lukt de meeste bewoners daadwerkelijk een plek op de reguliere arbeidsmarkt te vinden (85%). Als het krijgen van een baan na enkele weken niet haalbaar lijkt, wordt een reïntegratiebureau ingeschakeld. Als ook een reïntegratiebedrijf geen passende arbeid heeft voor een bewoner van Exodus start hij met vrijwilligerswerk tot het moment dat een betaalde baan wel realistisch lijkt. Waar nodig vraagt de mentor bij de gemeente budget aan voor het volgen van een op het werk gerichte cursus.

Naast de individuele activiteiten volgt elke bewoner groepsactiviteiten als terugval preventie training, gezamenlijk koken en eten, huisvergadering, sporten, thema-avond of gespreksgroep en sociale vaardigheidstraining. Deze activiteiten vinden plaats in het Exodushuis en onder begeleiding. Deelname is verplicht en op te laat komen of zonder geldige reden afwezig zijn staat een sanctie.

Aan het einde van de zelfstandigheidsfase is het de bedoeling dat de bewoner een plek heeft om te wonen en zelfstandig een huishouden te kunnen voeren. Een bewoner kan als dit niet is gelukt nog tijdelijk vrijwillig bij Exodus blijven.

Het totale programma duurt gemiddeld tien maanden. Na uitstroom heeft ongeveer 70% van de bewoners behoefte aan enige vorm van nazorg. Bij ongeveer een kwart van de bewoners is die intensief. In de nazorgfase

besteedt de mentor aandacht aan het behouden van een huis, clean leven, het behouden van werk, financieel beheer en controle, sociale en psychische begeleiding en administratieve ondersteuning. Iedere bewoner heeft een eigen nazorgplan en houdt dezelfde mentor. De mentor laat de bewoner los zodra de doelstellingen in het nazorgplan zijn behaald. Als na een half jaar nog steeds ondersteuning nodig is, draagt Exodus Rotterdam de nazorg over aan collegiale diensten binnen de gemeente zoals de verslavingszorg of het maatschappelijk werk.

In het dossier van de bewoner volgt na de beschrijving van de fase een checklist. Op de checklist tekent de mentor af welke doelen uit het reïntegratieprogramma zijn behaald. De checklist is in het dossier van de bewoner opgenomen opdat een ieder kan inzien waar aan gewerkt wordt en hoe ver de bewoner in zijn programma is. Welke verslagen de mentor over de bewoner schrijft en welke onderwerpen daarin aan de orde komen staat beschreven in het werkboek van Exodus Rotterdam. Achtereenvolgens zijn dit het begeleidingsplan, de voortgangsrapportage, eindrapportage, het financiële plan en het nazorgplan. Deze rapportages zijn digitaal beschikbaar in het landelijk cliëntvolgsysteem van Exodus (Regas).

Of de mentor de lijn in de begeleiding goed vasthoudt, wordt bewaakt door de teamleidster. Zij is niet direct betrokken bij de begeleiding van de bewoner en bepaalt daardoor met iets meer afstand of een volgende stap in de begeleiding genomen kan worden. Als er in het team geen eenduidigheid is over een volgende stap in de begeleiding, is de teamleidster degene die de knoop doorhakt.

In het dossier van de bewoner zit ook de toezichtovereenkomst van de reclassering waarin de voorwaarden zijn beschreven (bijv. urinecontroles, face to face contact, 24 uur toezicht bij Exodus). De overeenkomst is ondertekend door de reclassering en de bewoner.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie beoordeelt het reïntegratieprogramma van Exodus Rotterdam als programmatisch en doelgericht. Op basis van geïndiceerde problemen stelt de mentor het individuele begeleidingsplan op. Hiertoe maakt de mentor actief gebruik van alle beschikbare bronnen; (justitiële) documentatie, informatie van de bewoner en eigen observaties. Het blijkt soms lastig de justitiële documentatie te krijgen, waardoor onduidelijkheid

bestaat over de juiste VI-datum of de aandachtspunten uit de forensische rapportage en de RISc. Het interne reïntegratieprogramma doet gefaseerd een beroep op de zelfstandigheid van de bewoner en is expliciet gericht op reïntegratie. De werkwijze ligt vast in individuele dossiers en is voor akkoord ondertekend door de bewoner. Het reïntegratieprogramma duurt gemiddeld tien maanden, gevolgd door een nazorgfase van maximaal een half jaar. In totaal past dat binnen de norm van het Ministerie van Justitie.

Aanbeveling voor de reclassering;

- Bevorder dat relevante justitiële informatie over een bewoner zo spoedig mogelijk beschikbaar komt voor Exodus.

### **2.3 Effectiviteit van het reïntegratietraject**

Aan de Tweede Kamer is toegezegd dat het programma van een DEMO organisatie wordt getoetst op effectiviteit ten aanzien van het terugdringen van recidive.

#### **Bevindingen**

Van elke bewoner is informatie beschikbaar in het landelijk cliëntvolgsysteem Regas. Per bewoner kan hierin worden gevonden in welke fase de bewoner zit en wat diens doelen zijn. De mentor rapporteert tweemaandelijks over de voortgang en houdt de checklist in het begeleidingsplan van de bewoner bij. De rapportages, onder welke de eindrapportage, zijn aan het systeem toegevoegd. De SEN factureert op basis van de in Regas aangeleverde rapportages. Hierdoor is Exodus Rotterdam er bij gebaat de rapportages tijdig in te voeren in Regas.

De SEN heeft een evaluatieonderzoek laten uitvoeren door de Onderzoeksschool Maatschappelijke Veiligheid, dat in 2005 is gepubliceerd onder de titel 'Exodus, op de goede weg?' Hierin wordt afzonderlijk aandacht besteed aan de verschillende Exodushuizen en aan de verschillende programmaonderdelen. In de evaluatie is aandacht besteed aan de wijze waarop Exodus Rotterdam vorm geeft aan werk, wonen, relaties, zingeving en nazorg. Tevens wordt de vraag beantwoord of de recidive bij bewoners die het Exodusprogramma succesvol hebben afgerond lager is dan bij hen die dat niet hebben gedaan. Dit blijkt het geval. Het rapport bevat aanbevelingen voor de verschillende Exodushuizen en de SEN. Exodus Rotterdam verwijst in haar jaarverslag 2006 met citaten naar het evaluatieonderzoek en heeft enkele

van de genoemde aanbevelingen ter harte genomen, bijvoorbeeld het actief invullen van de sleutel werk en het aanstellen van een budgetconsulent.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De inspectie constateert dat SEN een evaluatieonderzoek heeft doen uitvoeren waarin onder andere een uitspraak is gedaan over de recidive onder oud-bewoners van de onderscheiden Exodushuizen.

De bevindingen geven geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen.

### **2.4 Samenwerking**

Een DEMO organisatie dient volgens de normen van de Inspectie effectief samen te werken met instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de reïntegratie van bewoners: gemeente, maatschappelijke organisaties, onderwijs, (gezondheids)zorg en geestelijke gezondheidszorg.

### **Bevindingen**

Exodus heeft in de organisatiedoelen opgenomen dat zij haar werk in de samenleving wil inbedden door het creëren van een breed maatschappelijk draagvlak. Exodus wil een schakel zijn in de keten van maatschappelijke organisaties en groepen vrijwilligers die ieder vanuit hun eigen invalshoek een bijdrage leveren aan de veiligheid in de samenleving.

Elke bewoner van Exodus Rotterdam staat onder toezicht van de reclassering. De reclassering is eindverantwoordelijk voor het reïntegratietraject. Exodus Rotterdam werkt samen met de RN, LdH en verslavingsreclassering Bouman GGz. Met deze laatste partij ervaren geïnterviewden de samenwerking als moeizaam en heeft Exodus in mindere mate contact. Het komt bijvoorbeeld voor dat het dossier nog niet aan de reclasseringsmedewerker toebedeeld is op het moment dat Exodus belt voor het toezicht op een bewoner. Daardoor is er geen aanspreekpunt. Een poging van Exodus Rotterdam om de samenwerking te versterken, namelijk een gesprek met het management, heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. Met de andere twee reclasseringsorganisaties is de samenwerking goed. De RN en LdH units hebben een actieve rol in de begeleiding van bewoners; komen regelmatig bij de bewoner langs in het Exodushuis, spreken hem of haar op het kantoor van de reclassering en onderhouden telefonisch contact met de mentor. De medewerker van LdH unit Rotterdam geeft aan in het begin gemiddeld

maandelijks contact te hebben met de bewoner, later ongeveer tweemaandelijks. De medewerker van de RN regio Rotterdam-Dordrecht geeft aan dat dit altijd maandelijks is. Hoe de samenwerking precies vorm krijgt, is afhankelijk van de afspraken die de reclassering hierover maakt met de mentor. Die afspraken betreffen de frequentie van het contact en de wijze waarop de reclassering op de hoogte blijft van het programma en de voortgang van de bewoner. De geïnterviewde bij de LdH en RN units zeggen dat hun organisaties veel vertrouwen hebben in Exodus en in de wijze waarop het reïntegratietraject vorm krijgt. De communicatie is helder, soms zou het LdH een iets grotere rol willen spelen in het programma of iets eerder geïnformeerd willen worden over de voortgang, vooral als het niet goed gaat met een bewoner. Als er ontevredenheid bestaat over de communicatie, kan daar met Exodus goed over worden gesproken. De rolverdeling tijdens de nazorgfase wordt door de LdH unit Rotterdam onduidelijk gevonden<sup>2</sup>. De RN regio Rotterdam-Dordrecht zegt per bewoner afspraken te maken over de invulling en rolverdeling tijdens de nazorgfase.

Exodus Rotterdam heeft contact met een vaste klantmanager bij de afdeling stedelijke zorg van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SoZaWe) in de gemeente Rotterdam. De klantmanager zet alle financiële diensten van de gemeente uit voor de bewoners van Exodus, zoals schuldhulpverlening en algemene en bijzondere bijstand. Daarnaast zoekt hij specifieke zaken uit, bijvoorbeeld hoe de bewoner een subsidie kan aanvragen bij het starten van een eigen bedrijf. De klantmanager maakt indien nodig afspraken met het ziekenfonds over periodieke betaling van schulden. De bewoner vraagt diensten aan bij de gemeente door een vaste set formulieren in te vullen die bij Exodus Rotterdam voorhanden is. Daarbij levert de bewoner kopieën van het identiteitsbewijs, bankafschriften en schulden aan. De bewoner van Exodus bezoekt de klantmanager op het kantoor van SoZaWe voor een intakegesprek. De klantmanager is bekend met de werkwijze van Exodus Rotterdam doordat ze al geruime tijd samenwerken, en heeft de mentoren geregeld aan de telefoon. Bovendien heeft SoZaWe Exodus en haar werkzaamheden opgenomen in een eigen processchema. Er is geen document waarin samenwerkingsafspraken tussen Exodus Rotterdam en SoZaWe zijn vastgelegd. De samenwerking met Exodus Rotterdam wordt

---

<sup>2</sup> Ten tijde van de doorlichting was het de eerste keer dat een cliënt van LdH unit Rotterdam in de nazorgfase kwam. Inmiddels heeft een gesprek plaatsgevonden tussen LdH unit Rotterdam en Exodus over de rolverdeling in deze fase.



door de klantmanager als zeer positief ervaren, omdat Exodus Rotterdam veel werk uit handen neemt door zelf een reïntegratieplan te formuleren. Dat doet Exodus op basis van informatie die de mentor verzameld heeft en die vaak zeer compleet is. Als het niet lukt alle informatie tijdig in beeld te krijgen, belt de mentor hierover met de klantmanager. Daardoor weet de klantmanager altijd waar Exodus Rotterdam mee bezig is.

Als er schulden zijn, meldt Exodus Rotterdam de bewoner aan bij de schuldhulpverlening. Exodus Rotterdam gaat daar met de bewoner naartoe. Dit werkt volgens hen goed. De rekening van een bewoner die schuldhulpverlening krijgt wordt beheerd door de kredietbank Rotterdam. De kredietbank houdt geld in van de uitkering of het salaris om schulden af te lossen. Exodus informeert de klantmanager van de afdeling stedelijke zorg over haar activiteiten op dit terrein.

Het zoeken en vinden van een zinvolle dagbesteding (werk of scholing) is de verantwoordelijkheid van de bewoner. Het team van Exodus Rotterdam helpt de bewoner daarbij. Als het na een paar weken niet gelukt is werk te vinden, wordt gebruik gemaakt van een reïntegratiebureau. Eén van die bureau's is de BV Aanbouw Rijnmond. Exodus kan een bewoner hier aanmelden voor een aannamesgesprek. In dit aannamesgesprek kijkt het reïntegratiebureau naar wat de bewoner kan en wat hij of zij leuk vindt. Op basis van dit gesprek volgt een detachering bij een bedrijf in de bouw. Er zijn allerlei mogelijkheden, zoals verkeersregelaar op een bouwplaats, gevelreiniger, stukadoor etc. De bewoner wordt intensief begeleid door een jobcoach die de bewoner bezoekt op de bouwplaats en bij wie zowel de bewoner als diens werkgever terecht kan met vragen en problemen. De BV Aanbouw volgt de verrichtingen nauwgezet. Als een bewoner te laat op het werk verschijnt, wordt direct gebeld met zowel Exodus als met de bewoner om vast te stellen wat hiervan de reden is. Beide partijen noemen de samenwerking goed, omdat er korte communicatielijnen zijn.

Het zoeken en vinden van een woning is ook de verantwoordelijkheid van de bewoner zelf. De bewoner volgt de reguliere route voor het vinden van een huis in de gemeente. Het team van Exodus Rotterdam helpt daarbij. Bewoners van Exodus Rotterdam hebben recht op een urgentieverklaring van het overkoepelend orgaan van woningbouwcorporaties in de regio: Maaskoepel. Via een urgentieverklaring lukt het elke bewoner tijdig een woning te vinden.

Een deel van de bewoners van Exodus is afhankelijk van methadon. Methadon wordt verstrekt door de Bouman GGz. De arts van Bouman GGz is verantwoordelijk voor de indicatie en dosering. De medewerkers van Exodus wegen na of de hoeveelheid is geleverd die geïndiceerd is en of de juiste naam op het bakje staat. Zij delen de methadon uit. De werkwijze met betrekking tot de ontvangst, het bewaren en het uitgeven van methadon is vastgelegd in een protocol. Dit werkt volgens de medewerkers van Exodus Rotterdam goed.

Als bewoners een therapie of training moeten volgen is dat opgenomen in de toezichtsovereenkomst met de reclassering en valt dat onder de verantwoordelijkheid van de reclassering. De geïnterviewden bij de reclasseringsinstellingen geven aan hierop te controleren. De toeleiding naar zorg of behandeling wordt in dit rapport niet nader beschreven.

Vrijwilligers spelen een belangrijke rol in de begeleiding van bewoners, vooral als er een klein of ontbrekend sociaal netwerk is. Exodus Rotterdam zet vrijwilligers in om de bewoners te bezoeken of om sociale activiteiten met hen te ondernemen zoals het maken van een wandeling of het bezoeken van een tentoonstelling. Er zijn voldoende vrijwilligers die deze taak op zich willen nemen.

Als een bewoner als gevolg van een incident moet worden uitgezet, kan daartoe contact worden opgenomen met de contactpersoon van het wijkkantoor van de politie. Van deze mogelijkheid is nog nooit gebruik gemaakt. Deze contactpersoon wordt geregeld uitgenodigd in het Exodushuis om geïnformeerd te blijven, bijvoorbeeld bij een gezamenlijke maaltijd of open dag. In het bestuur van Exodus Rotterdam zit een officier van justitie, die soms specifieke juridische kwesties uitzoekt voor Exodus.

Exodus probeert draagvlak te creëren voor de terugkeer van ex-gedetineerden in de maatschappij. De directeur van Exodus Rotterdam draagt actief uit waar Exodus voor staat. Hij nodigt regelmatig mensen uit om mee te eten of kennis te komen maken in het huis, bijvoorbeeld door de burens uit te nodigen voor een barbecue. Reclasseringswerkers en medewerkers van het reïntegratiebureau vertelden dat ze wel eens aangeschoven zijn bij een gezamenlijke maaltijd. Om de samenwerkingspartners en buurtbewoners bij het huis te betrekken, organiseert Exodus Rotterdam open dagen. Buurtbewoners is gevraagd op papier te zetten hoe zij de aanwezigheid van

het huis en de bewoners in hun buurt ervaren. De meer dan dertig reacties luiden uitsluitend positief.

De samenwerking tussen Exodus Rotterdam en externe partijen krijgt vorm op basis van mondelinge afspraken. Dat zijn veelal afspraken met mentoren en cliënten over individuele zaken, niet tussen organisaties over de onderlinge verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Ze zijn niet schriftelijk vastgelegd. Exodus Rotterdam heeft een concept protocol opgesteld met betrekking tot de methadonverstrekking door Bouman GGz. Dit protocol is nog niet ondertekend.

Organisaties uit de keten zijn vertegenwoordigd in het bestuur van Exodus. In het bestuur wordt gesproken over de stand van zaken in het Exodushuis, financiën en de landelijke organisatie. Consolideren van de samenwerking met ketenpartners staat niet standaard op de agenda.

De samenwerking tussen externe partijen en Exodus Rotterdam en de kwaliteit van het aanbod van Exodus Rotterdam zijn geen onderwerp van structureel overleg of evaluatie.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie stelt vast dat Exodus Rotterdam met succes investeert in het onderhouden van contact met de buurt en met instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de reïntegratie van bewoners.

De units van het LdH en de RN hebben een actieve rol in de begeleiding op basis van een toezichtsovereenkomst met de cliënt. De beide units zijn bekend met de werkwijze en procedures van Exodus Rotterdam en uiten zich tevreden over de samenwerking en communicatie met Exodus Rotterdam. De Inspectie concludeert op basis van een gesprek met Exodus dat de samenwerking met de verslavingsreclassering moeizaam verloopt. Afspraken tussen de reclasseringsunits en Exodus Rotterdam zijn mondeling gemaakt tussen mentoren en reclasseringswerkers en betreffen individuele bewoners. Er zijn geen schriftelijke afspraken over de samenwerking en rolverdeling tussen beide partijen. Dat leidt vooral in de nazorgfase tot onduidelijkheid. Samenwerking is hiermee bovendien afhankelijk van personen. Hetzelfde geldt voor de afspraken met de afdeling stedelijke zorg van de gemeente Rotterdam en de afspraken met de Bouman GGz over de methadonverstrekking. De Inspectie beoordeelt dit als kwetsbaar.

De Inspectie concludeert dat Exodus Rotterdam voldoende inspanningen verricht om bewoners een zinvolle dagbesteding te bieden, door ze te begeleiden naar een reïntegratiebureau of vrijwilligerswerk als het zelfstandig vinden van een baan niet lukt.

Aanbevelingen Exodus Rotterdam;

- Borg de continuïteit van afspraken met organisaties waarmee wordt samengewerkt door deze afspraken schriftelijk vast te leggen. Waak er hierbij voor dat het formaliseren van afspraken niet ten koste gaat van een effectieve samenwerking.
- Besteed bij het vastleggen van de afspraken met de 3 RO aandacht aan de rolverdeling tijdens de verschillende fases in de begeleiding.
- Draag zorg voor ondertekening van het concept protocol waarin de methadonverstrekking door de Bouman GGz is geregeld.

### **3 Veiligheid**

In dit hoofdstuk is beschreven in hoeverre Stichting Exodus Rotterdam in haar werk aandacht besteedt aan de maatschappelijke veiligheid. De Inspectie toetste of Exodus risico's inschat en of er controle plaatsvindt op risico's. Daarnaast is beschreven in hoeverre Exodus de interne veiligheid garandeert. Onderdelen hiervan zijn de veiligheid van bewoners en medewerkers, de integriteit van de medewerkers en de bestrijding van druggebruik bij bewoners.

#### **3.1 Risico-inschatting en controle op risico's**

De Inspectie stelt als norm dat een inschatting gemaakt is van de recidivegevaarlijkheid en dat dit is vastgelegd. Verder verwacht de Inspectie dat controlemiddelen worden toegepast met het oog op veiligheid. Het Ministerie van Justitie acht hiertoe 24-uurs begeleiding van bewoners noodzakelijk.

#### **Bevindingen**

Exodus heeft in haar organisatiedoelen staan dat zij wil bijdragen aan het verlagen van de recidive en het terugdringen van criminaliteit. Einddoel van het reïntegratietraject is de bewoner zo goed mogelijk zelfstandig te laten deelnemen aan de maatschappij en daarmee recidive te voorkomen.

Exodus beschouwt werk, wonen, relaties, zingeving en financiën als risicogebieden. Zelfredzaamheid op die gebieden moet leiden tot minder recidive. In de opeenvolgende fases zoals beschreven in het werkboek, komt de zelfredzaamheid geleidelijk meer centraal te staan en krijgt de bewoner steeds meer vrijheden. Uitgangspunt van Exodus Rotterdam is dat in het huis structuur geboden wordt en huisregels dus helder zijn en consequent worden toegepast. Bewoners moeten elkaar en zichzelf met respect behandelen binnen een veilig klimaat om te komen tot verandering. Bij overtredingen wordt een gele kaartensysteem toegepast. Er staat een vast aantal gele kaarten op een overtreding. Zo krijgt de bewoner voor het te laat op een afspraak komen één gele kaart, voor het niet aanwezig zijn bij het programma drie en voor het gebruiken van ernstig verbaal geweld of bedreiging tien.

In het individuele begeleidingsplan verwerkt de mentor alle informatie die beschikbaar is over het recidiverisico van de bewoner. Die informatie komt uit de justitiële documentatie, financiële gegevens, de aanmelding en het levensverhaal van de bewoner, en uit het intakegesprek. Het beeld wordt aangescherpt tijdens de introductie- en oriëntatiefase, zoals in paragraaf 2.1.2 is beschreven. De mentoren en begeleiders geven allen aan deze informatiebronnen te gebruiken. Exodus Rotterdam neemt veelal zelf het initiatief de benodigde documenten te verkrijgen, het is geen vanzelfsprekendheid dat deze tijdig worden aangeleverd.

Begeleiders dragen schriftelijk en mondeling bijzonderheden over de bewoners aan elkaar over. De schriftelijke overdracht wordt direct bij aanvang van de dienst gelezen. Waar de bewoner zich bevindt staat niet alleen in de overdracht, maar ook op een lijst in de teamkamer. Tevens hangt bij de voordeur een planbord waarop de bewoner zelf aangeeft of hij of zij binnen of buiten is.

Tijdens de introductiefase mogen bewoners alleen onder begeleiding van andere bewoners of medewerkers naar buiten. Geleidelijk aan verwerven ze meer vrijheden. De mentoren kunnen altijd controleren waar bewoners zijn. Zij moeten een mobiele telefoon bij zich dragen waarop ze steekproefsgewijs door de mentor worden gebeld. Als ze te laat zijn belt de mentor altijd direct. Vooral in het begin belt de mentor vaak. Dat beamen ook de bewoners. Later wordt dat minder.

De bewoner introduceert diens eigen vrienden bij het team van Exodus Rotterdam voordat met deze vrienden contact mag worden onderhouden. Elke bewoner heeft een lijst met “goedgekeurde” contacten. Exodus Rotterdam weet altijd met wie een bewoner weg is of bij wie de bewoner op bezoek is. De mentor controleert ook dit telefonisch.

Werkgevers worden ook door de mentor gebeld, maar dit is geen standaard procedure. Het doel van Exodus Rotterdam is om regulier werk te vinden. Het is bewoners niet verplicht de werkgever daarbij te informeren over hun justitiële verleden zolang deze daar niet naar vraagt. Het maatschappelijk belang weegt echter zwaarder dan het belang van de bewoner. Dat houdt in dat Exodus Rotterdam over bewoners die in hun ogen een risico vormen wel contact legt met de werkgever.

Tijdens de intake en bij binnenkomst in Exodus wordt de bewoner op de huisregels gewezen. De huisregels staan op papier en worden door de bewoner ondertekend en in diens dossier bewaard. Huisregels zijn onder andere: actief aan je doelen werken, volledige inzage geven in je agenda, dagelijks om 23.00 uur op je kamer zijn, geen alcohol of drugs gebruiken en meewerken aan controles.

In een protocol is vastgelegd bij welke overtreding gele kaarten worden uitgereikt en hoe veel dat er zijn. Het is een ieder in huis duidelijk bij welke overtreding men een gele kaart krijgt en hoe veel kaarten dat zijn. Bewoners zijn goed op de hoogte van de regels en kunnen ze op verzoek van de Inspectie noemen. Bewoners geven aan dat de regels voor iedereen hetzelfde worden toegepast. Zonder uitzondering zijn ze onder de indruk als ze een gele kaart krijgen en doen hun best deze door goed gedrag weer kwijt te raken. Bij veel gele kaarten wordt men door andere bewoners negatief beoordeeld.

Exodus Rotterdam controleert intensief op alcohol- en drugsgebruik. Een bewoner moet blazen zodra hij buiten is geweest, ook als dat maar heel even was. Pas na een negatieve uitslag op de blaastest ontvangt de bewoner de sleutel van diens kamer. Bewoners voeren de blaastest op de teamkamer uit, onder toezicht van de begeleiders. Begeleiders hoeven hier niet om te vragen, het is voor iedereen routine. Ook het bezoek moet soms blazen, als begeleiders er aan twifelen of de bezoeker nuchter is. Standaard neemt Exodus Rotterdam tweemaal per week urinecontroles af. Daarnaast gebeurt dit als een bewoner terugkomt van verlof. Ook als er een vermoeden is van druggebruik wordt een bewoner onderworpen aan een urinecontrole. Exodus Rotterdam test altijd op cocaïne, THC en alcohol. Op indicatie wordt tevens getest op opiaten, amfetamine en het kreatinine-gehalte. Een indicatie is wanneer een bewoner een van deze middelen in het verleden heeft gebruikt, of wanneer de bewoner nog niet goed in beeld is en niet bekend is of hij/ zij dit middel eerder gebruikt heeft. Urinecontroles worden onder toezicht afgenomen in een speciaal daartoe ingericht toilet. Exodus Rotterdam voert in opdracht van de reclassering ook urinecontroles uit bij cliënten van de reclassering die niet in het Exodushuis verblijven. Als een bewoner positief scoort op alcohol of drugs dan wordt direct contact opgenomen met de achterwacht (de directeur of de teamleidster) en wordt de bewoner op kamer geplaatst met de deur op slot. Verder neemt Exodus Rotterdam contact op met de reclassering en de Penitentiare Inrichting. In overleg wordt bepaald

of meteen uitzetting volgt, of dat een bewoner op contract wordt gezet. Een contract betekent een officiële laatste kans. Bij een volgend alcohol- of drugsgebruik volgt uitzetting. Tot het geven van een laatste kans is besloten omdat drank- en drugsgebruik vaak tot de problemen van bewoners behoren. De laatste kans is bedoeld als leermoment. Er is een protocol urinecontroles en in het dossier van de bewoner zijn alle uitslagen van de controles terug te vinden. In een achterwachtprotocol is vastgelegd op welk moment de directeur of de teamleidster moet worden ingeschakeld.

Exodus Rotterdam biedt 24-uurs begeleiding. In het weekend zijn er een dagdienst en een slaapdienst, doordeweeks een vroege, een late dienst en een slaapdienst. Ook de slaapdienst neemt blaastesten af en deelt gele kaarten uit bij overtreding van de regels, tenzij dit voor haar een onveilige situatie kan opleveren. In dat geval maakt zij een aantekening van de overtreding en wordt de gele kaart de volgende morgen uitgereikt als er meer begeleiders aanwezig zijn. Als een bewoner te laat thuis is of risicovol gedrag vertoont, schakelt de slaapdienst de achterwacht in. Of een bewoner 's nachts daadwerkelijk in huis blijft wordt gecontroleerd met camera's. Op elke uitgang is een camera gericht die 24 uur per dag beelden registreert. De beelden worden enkele maanden bewaard. Steekproefsgewijs en op indicatie bekijkt de directeur de beelden.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie constateert dat Exodus Rotterdam ten behoeve van de begeleiding van bewoners een inschatting maakt van hun risicogebieden. Daartoe gebruikt Exodus informatie uit het justitiële traject, financiële gegevens, de aanmelding van de bewoner en het intakegesprek. Exodus Rotterdam onderneemt zelf actie om de benodigde documentatie te verkrijgen.

De Inspectie constateert dat Exodus Rotterdam diverse controlemiddelen toepast met het oog op de veiligheid van de maatschappij. De huisregels zijn voor een ieder helder en worden door de begeleiders consequent gehandhaafd. De Inspectie stelt vast dat Exodus Rotterdam bewoners 24 uur per dag begeleidt en hun activiteiten controleert. Met camera's wordt bewaakt dat zij het pand in de nacht niet verlaten. Controle bij de werkgever vindt niet altijd plaats, omdat niet alle werkgevers op de hoogte zijn van het justitiële traject. Dat is bij bewoners die een groter risico vormen wel het geval.



Aanbeveling Exodus Rotterdam;

- Expliciteer en leg vast welke bewoners een zodanig risico vormen dat de werkgever geïnformeerd dient te worden over hun justitiële titel.

### **3.2 reactie op overtredingen**

Het Ministerie van Justitie stelt als norm dat als de bewoner voorwaarden schendt, of regels overtreedt, hiervan melding wordt gemaakt bij de reclassering. Bij het (vermoeden van) ernstige recidive moet het Ministerie van Justitie worden geïnformeerd.

#### **Bevindingen**

Bij tien gele kaarten zegt Exodus Rotterdam de bewonersovereenkomst op en zet de bewoner uit. Uitzetting volgt direct na een ernstig (geweld)delict in of buitenshuis. Degene die op basis van een PP is geplaatst, wordt in dat geval teruggeplaatst in detentie.

Als de bewoner voorwaarden overtreedt, informeert Exodus Rotterdam altijd zo snel mogelijk de reclassering over de uitzetting van de bewoner. Dat kan alleen tijdens kantooruren; de reclasseringsunits zijn niet 24 uur bereikbaar. Aan die bereikbaarheid wordt landelijk gewerkt in het kader van de intensivering van reclasseringstoezicht. De vormgeving en intensiteit van het toezicht zal worden afgestemd op het risico dat overtreding van de voorwaarden met zich brengt. De reclassering weet al voordat een bewoner wordt uitgezet dat het niet goed gaat met de bewoner, op basis van de driemaandelijke rapportages en extra telefoontjes van de mentor. Beide reclasseringsorganisaties geven aan dat ze over het algemeen tijdig en voldoende geïnformeerd worden. Hoe snel de reclassering wordt geïnformeerd over negatief gedrag en hoe gedetailleerd de informatie is, is volgens de medewerker van LdH unit Rotterdam afhankelijk van de mentor. Het is bij uitzondering een keer voorgekomen dat het LdH unit Rotterdam verrast werd door een voorgenomen uitzetting, omdat ze niet eerder op de hoogte was gebracht van het negatieve gedrag van de bewoner in kwestie. Dit voorval is naar tevredenheid van LdH unit Rotterdam met Exodus Rotterdam besproken en een dergelijk voorval heeft zich daarna niet meer voorgedaan.

Als de voorwaarden zijn overtreden, belt Exodus Rotterdam tevens de PI en wordt de bewoner teruggeplaatst in de PI. In principe moet de bewoner zich zelf melden bij de PI. Als dat naar inschatting van Exodus Rotterdam gevaar

oplevert voor de veiligheid van de maatschappij, kan contact opgenomen worden met de politie Rotterdam. De politie kan de bewoner dan in een politiecel plaatsen en zodra dat mogelijk is naar de PI brengen. Van deze mogelijkheid is volgens geïnterviewden nog nooit gebruik gemaakt.

Bij een (vermoeden van) ernstige recidive, vooral een gewelds- of zedenmisdrijf, moet Exodus Rotterdam tevens het Ministerie van Justitie informeren. Dat kan alleen tijdens kantooruren. Een dergelijke situatie heeft zich volgens de geïnterviewden nog nooit voorgedaan. Als een bewoner een delict pleegt moet aangifte worden gedaan, zeggen zowel Exodus Rotterdam als de LdH en RN units. Op de vraag wie aangifte zou moeten doen wordt door betrokkenen verschillend geantwoord. Exodus Rotterdam zegt dat de reclassering aangifte zou moeten doen, het LdH zegt dat overlegd zou moeten worden over wie dat doet en de RN regio Rotterdam-Dordrecht geeft aan dat het slachtoffer aangifte zal moeten doen. Van een verdwijning van informatie uit het logboek heeft Exodus zelf aangifte gedaan. Overigens kan het (vermoeden van) ernstige recidive leiden tot beëindiging van de justitiële plaatsing bij Exodus. Bij een PP kan terugplaatsing in de penitentiaire inrichting volgen.

Er staan geen afspraken op papier over het informeren van de reclassering bij negatief gedrag van een bewoner en over de rolverdeling bij het doen van aangifte.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie constateert dat Exodus Rotterdam adequaat reageert op overtreding van de voorwaarden en de daartoe aangewezen instanties hiervan op een correcte wijze in kennis stelt. Buiten kantooruren kan Exodus Rotterdam geen contact opnemen met de reclasseringsunits en met het Ministerie van Justitie. De Inspectie stelt vast dat de informatieverstrekking over negatief gedrag of het niet nakomen van afspraken afhankelijk is van de mentor en diens inschatting van de noodzaak hiertoe.

Aanbeveling Exodus Rotterdam;

- Bespreek met de reclasseringsunits Rotterdam over welk soort negatief gedrag of overtredingen zij direct geïnformeerd wensen te worden en bespreek regelmatig in de teamvergadering of dit ook gebeurt.

- Bespreek, in de context van de intensivering van reclasseringstoezicht, voor welke bewoners een uitbreiding van de bereikbaarheid van de reclassering zinvol zou zijn.

- Bespreek met de reclasseringsunits Rotterdam wie aangifte doet van strafbare feiten en leg dit vast.

### **3.3 Veiligheid bewoners en medewerkers**

De Arbo-wet schrijft maatregelen voor om de veiligheid op kantoor en buiten kantoor te waarborgen. De Inspectie verwacht bovendien dat onderlinge agressie en geweld tussen bewoners wordt tegengegaan.

#### **Bevindingen**

De SEN verstaat onder veiligheid dat medewerkers, vrijwilligers en stagiaires zich noch fysiek, noch in psychosociale zin bedreigd voelen of bedreigd worden. Uitgangspunt van Exodus Rotterdam is dat bewoners binnen een veilige omgeving kunnen werken aan verandering. De structuur en regels van Exodus Rotterdam, zoals beschreven in paragraaf 2.2.1 moeten daartoe bijdragen. Daarnaast is vanuit de SEN een gedragscode opgesteld die voor alle medewerkers geldt. Hierin staat onder andere beschreven dat fysiek en/of verbaal gewelddadige gedragingen niet toelaatbaar zijn. Hieronder valt het dreigen met geweld, hardhandigheid, schelden of vernederen en het veelvuldig gebruik van krachttermen. Incidenteel kan het voorkomen dat gepast geweld noodzakelijk is. Welk gedrag van bewoners wordt verwacht staat beschreven in de huisregels. In het SEN protocol 'agressie en geweld' is beschreven wat de taken en verantwoordelijkheden van leidinggevenden, gedupeerden en teamleden zijn als er in het Exodushuis agressie of geweld is gebruikt. Verder staat in het protocol beschreven welke voorzorgsmaatregelen men kan treffen om de risico's te beperken, hoe de opvang en nazorg er uit dient te zien en hoe een incident geregistreerd dient te worden. De SEN schrijft voor dat structureel aandacht moet worden besteed aan het verminderen en voorkomen van agressie en dat agressieve incidenten geregistreerd moeten worden.

Bewoners en begeleiders vertellen dat er eigenlijk nog nooit incidenten zijn geweest in het Exodushuis. Een ieder voelt zich veilig in het huis. De gedragsregels zijn bij iedereen bekend; bewoners kennen de huisregels en medewerkers krijgen de protocollen op hun eerste werkdag uitgereikt en

lezen die naar eigen zeggen dan ook. Op overtredingen wordt consequent gereageerd. Bij bewoners met een gele kaart, of als het ernstig is met uitzetting, en bij medewerkers door elkaar hier direct op aan te spreken. De communicatie is open, wat volgens de bewoners en de medewerkers de veiligheid vergroot. Bewoners zeggen dat agressie nauwelijks voor komt, omdat ze zich kunnen terugtrekken op hun eigen kamer om tot rust te komen. En bovendien “je zou wel gek zijn als je het hier voor jezelf verpest”.

Mocht er sprake zijn van agressie dan staat de eigen veiligheid voorop. Mentoren geven aan dat de situatie gestabiliseerd wordt (het gesprek wordt beëindigd, de mentor verlaat de ruimte), de teamleidster wordt ingeschakeld en zo nodig wordt een hulpdienst gebeld. Collega's weten altijd van elkaar waar ze zijn en wat ze aan het doen zijn.

Bij agressie en intimidatie is altijd sprake van een grijs gebied. Welk gedrag een begeleider nog net wel of net niet meer accepteert, is afhankelijk van diens interpretatie. Over twijfelgevallen wordt gesproken in de teamvergadering en met de teamleidster.

De slaapdienst zegt zich altijd veilig te voelen, ook al is zij 's nachts de enige aanwezige medewerker. Als een bewoner lastig gaat doen schakelt ze de achterwacht in en als dat nodig is een hulpdienst. Dit is éénmaal voorgekomen in 2003 toen een oud-bewoner naar binnen wilde, die kort daarvoor was uitgezet. Hij gooide een steen door de ruit. De slaapdienst is voorzichtig met het uitdelen van gele kaarten. Ze maakt een inschatting of dit voor haar een onveilige situatie oplevert. Als dat het geval is maakt ze een aantekening en wordt de gele kaart verstrekt als er voldoende begeleiders in huis zijn. De slaapdienst is niet getraind in het omgaan met agressie.

Voor wat betreft de brandveiligheid zegt Exodus Rotterdam te voldoen aan de eisen die de gemeente stelt. In de gangen zijn brandmelders, brandblussers en ontruimingsplannen zichtbaar. In alle kamers zijn rookmelders geplaatst. De brandtrap is toegankelijk en de uitgangen van het Exodushuis zijn op verzoek van de brandweer altijd van het slot. Deze praktijk is strijdig met het verzoek van Justitie om de deuren gesloten te houden. Tijdens kamercontroles letten begeleiders er op of vluchtwegen open zijn en niet zijn volgestapeld met spullen. Ook bewoners vertellen dat hier op wordt gelet. Begeleiders geven aan dat ze nooit een ontruiming hebben geoefend.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie constateert dat medewerkers en bewoners zich veilig voelen bij Exodus Rotterdam. In de gedragscode voor medewerkers en in de huisregels is vastgelegd dat gewelddadige gedragingen niet toelaatbaar zijn. De documenten zijn bij iedereen bekend en hier wordt binnen Exodus Rotterdam naar gehandeld. Het handelen wordt door de begeleiders besproken. De benodigde maatregelen op het gebied van brandveiligheid zijn getroffen. Een ontruiming is niet geoefend.

De Inspectie constateert dat een slaapdienst alleen in huis is en zelfstandig inschat of zij confrontaties met bewoners al dan niet aangaat. Slaapdiensten zijn hier niet specifiek voor getraind.

Aanbeveling Exodus Rotterdam;

- Oefen op korte termijn een ontruiming van het huis.
  
- Train de slaapdiensten in het omgaan met agressie en geweld.

### **3.4 Integriteit**

Het Ministerie van Justitie stelt als norm dat iedere medewerker een geheimhoudingsplicht heeft getekend en dat een ieder, behalve indien hij is geselecteerd uit de doelgroep, een verklaring omtrent gedrag (VOG) kan overleggen. Misstanden bij de uitvoering van werkzaamheden moeten bij het ministerie worden gemeld. De Inspectie verwacht dat integriteit een integraal onderdeel vormt van het kwaliteitsbeleid.

### **Bevindingen**

Exodus Rotterdam benoemt verboden gedragingen in haar gedragscode, die overigens actueel is. Naast het plegen van strafbare feiten betreft dit: seksuele intimidatie, discriminatie, fysiek en verbaal geweld, corruptie, oneigenlijk gebruik van Internet en e-mail, gebruik van alcohol en drugs en het schenden van de geheimhoudingsplicht. Alle medewerkers van Exodus Rotterdam hebben een geheimhoudingsverklaring getekend.

Het is alle medewerkers duidelijk welk gedrag wel en niet acceptabel is. Iedereen zegt elkaar op slecht gedrag aan te zullen spreken als dat nodig is, omdat er een open houding is binnen het team. Volgens de leden van het team is dit tot nog toe echter niet nodig geweest. In het verleden is er een

begeleidster geweest die een intieme relatie aanging met een bewoner. Zij is ontslagen.

Er is een vertrouwenspersoon vanuit de SEN. Wie dat is, is bij niemand bekend. Begeleiders zeggen dat ze met vertrouwenskwesaties naar de teamleidster of directeur zouden gaan en verwachten dat ze heel goed bij hen terecht kunnen.

Exodus Rotterdam heeft een enkele medewerker in dienst die uit de doelgroep komt. Bij het aannemen van medewerkers wordt geselecteerd op kwaliteiten. Het hebben van een justitieel verleden speelt geen speciale rol. Als hieruit negatief gedrag voortkomt, bespreekt de teamleidster dat gedrag in een voortgangsgesprek. Dat geldt overigens voor elke medewerker. Exodus Rotterdam kan de VOG overleggen van medewerkers die geen justitieel verleden hebben.

In de gedragscode voor medewerkers van Exodus Rotterdam is het integriteitsbeleid vastgelegd, inclusief de geheimhoudingsplicht. De medewerker tekent de gedragscode in aanwezigheid van de teamleidster bij aanvang van het dienstverband. Bij de gedragscode is een lijst met praktische voorbeelden gevoegd over goed gedrag. Hierop staat bijvoorbeeld: "Niemand uit het team mag cadeau aannemen. Een kaart met persoonlijke boodschap is wel toegestaan." De getekende geheimhoudingsverklaring bevindt zich in het personeelsdossier.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie constateert dat het integriteitsbeleid is vastgelegd in de gedragscode die bij een ieder bekend is en waar Exodus Rotterdam naar handelt. Exodus Rotterdam kan de VOG overleggen van alle medewerkers, met uitzondering van degene die uit de doelgroep is geselecteerd. Elke medewerker tekent bij aanvang van het dienstverband een geheimhoudingsverklaring.

De bevindingen geven geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen.

## 4 Rechtspositie

### 4.1 De rechtspositie van de bewoner

In de 'European rules on community sanctions and measures' (ECS) staat dat bewoners mondeling en schriftelijk geïnformeerd moeten worden over hun rechten en plichten. Verder zegt het ECS dat niet gediscrimineerd mag worden, dat de privacy van bewoners beschermd moet worden en dat zij kennis mogen nemen van de inhoud van hun dossier. De Inspectie verwacht dat bewoners bij binnenkomst gewezen worden op hun recht om een klacht in te dienen. Het Ministerie van Justitie eist een rechtmatige plaatsing van bewoners.

#### **Bevindingen**

In het werkboek methodiek staat dat de mentor de huisregels uitreikt aan een nieuwe bewoner. Hierin staat onder andere dat niet gediscrimineerd mag worden. Tijdens de introductiefase moeten formulieren getekend worden voor het opvragen en verstrekken van persoonsgegevens.

Bewoners krijgen al tijdens de intake de huisregels schriftelijk uitgereikt. Bij binnenkomst in het Exodushuis gebeurt dat nog eens. De mentor neemt de regels met ze door en doet een door de bewoner ondertekend exemplaar in zijn of haar dossier.

Er is geen klachtenprocedure vastgelegd binnen Exodus Rotterdam. Er is een SEN protocol voor klachten, maar dit staat niemand helder voor ogen. De mentor besteedt in de introductiefase geen aandacht aan de mogelijkheid een klacht in te dienen volgens het SEN protocol. In de praktijk klagen bewoners niet. Als hen iets dwars zit, bespreken ze dat met hun mentor en eventueel met de teamleidster. Hen wordt dan gevraagd de klacht op papier te zetten. Deze werkwijze is tot nu toe altijd als afdoende ervaren door bewoners en medewerkers. Onvrede bespreken bewoners soms ook met de toezichthouder van de reclassering. Door de bewoner op het kantoor van de reclassering te ontvangen, biedt de medewerker van LdH unit Rotterdam de bewoner de ruimte om kritiek te uiten. Echte klachten hoort deze medewerker nooit.

In de huisregels en in het gedragsprotocol voor medewerkers staat dat discriminatie niet is toegestaan. Bewoners en medewerkers zeggen dat men open staat voor iedereen, onafhankelijk van zijn ras, geloof of herkomst. In het dagelijks leven houdt Exodus Rotterdam rekening met geloof, bijvoorbeeld door de gelegenheid te bieden rundvlees te eten in plaats van varkensvlees, ramadan te volgen en te bidden. Als bewoners toch discriminerende opmerkingen maken, reageren de begeleiders daar op.

Bewoners tekenen een goedkeuring voor het verstrekken en opvragen van persoonsgegevens door medewerkers van Exodus Rotterdam. Die goedkeuring zit in hun dossier. Over het opvragen of verstrekken van persoonsgegevens vindt altijd overleg plaats. Als mentoren een brief schrijven waarin persoonsgegevens staan, laten ze die lezen door de bewoner en vragen diens toestemming voor verzending. Bewoners beamen dat. De klantmanager van de afdeling stedelijke zorg zegt nooit privacygevoelige informatie te krijgen van Exodus Rotterdam, want alle informatie die de klantmanager krijgt, komt van de bewoner zelf.

Dossiers van bewoners staan in de teamkamer. Ze zijn ter inzage voor alle medewerkers van Exodus Rotterdam en voor de bewoner zelf op verzoek. Begeleiders stimuleren bewoners hun dossier regelmatig in te zien. Bewoners doen dat ook allemaal. "Het is immers mijn dossier".

In het dossier van de bewoners zit altijd een afschrift van het vonnis of de selectiebeslissing. Dat is nodig om de financiering voor een woonplek rond te krijgen. De voorwaarden uit het vonnis of de selectiebeslissing moeten worden uitgevoerd. Ze zijn opgenomen in de toezichtsovereenkomst met de reclassering, die de uitvoering door Exodus Rotterdam controleert. Ook deze toezichtsovereenkomst zit in het dossier van de bewoner. De voorwaarden komen terug in het individuele begeleidingsplan.

De Inspectie heeft inzage gehad in de dossiers van bewoners en stelt vast dat de huisregels schriftelijk zijn vastgelegd en ondertekend zijn door de bewoners. Ook toestemmingsformulieren voor het opvragen en verstrekken van persoonsgegevens zijn door de bewoner ondertekend en terug te vinden in diens dossier. Gedragsregels zijn schriftelijk vastgelegd en ondertekend door medewerkers.



Elke bewoner van Exodus Rotterdam is geplaatst op basis van een justitiële titel (zie paragraaf 2.1). Aan de plaatsingen ligt een beslissing van de selectiefunctionaris of een vonnis van de rechter ten grondslag.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie constateert dat de rechtspositie van bewoners bij Exodus voldoende is gewaarborgd. Huisregels zijn bij alle bewoners bekend. Bewoners kunnen hun eigen dossier inzien en hun privacy is voldoende gewaarborgd. Bewoners worden niet actief geïnformeerd over de mogelijkheid een klacht in te dienen. Bewoners zeggen wel te weten waar ze met hun onvrede naartoe moeten en hebben naar eigen zeggen geen behoefte aan een vertrouwenspersoon. De Inspectie constateert dat Exodus Rotterdam actief uitdraagt dat niet gediscrimineerd mag worden en heeft geen discriminatie waargenomen. De plaatsing van bewoners is rechtmatig.

De bevindingen geven geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen.

## 5 Organisatorische randvoorwaarden

In dit hoofdstuk is omschreven in hoeverre Exodus Rotterdam de organisatorische randvoorwaarden op orde heeft om een goed verloop van het primaire proces te waarborgen.

### 5.1 Personeel

Het Ministerie van Justitie hanteert als norm dat al het personeel van Exodus beschikt over een aantoonbaar HBO werk- en denkniveau en dat Exodus beschikt over een opleidingsplan voor haar medewerkers. Hierin moet in ieder geval aandacht worden besteed aan het omgaan met agressie en het gebruik van verslavende middelen. De Inspectie verwacht dat medewerkers worden getraind voor het werk bij Exodus en dat het personeelsbestand kwantitatief op orde is.

#### Bevindingen

Exodus heeft in haar organisatiedoelen opgenomen dat zij een werkomgeving wil bieden die bestaat uit gemotiveerd personeel en wordt gekenmerkt door een open informeel karakter.

Het personeelsbeleid wordt vormgegeven vanuit de SEN. De Inspectie heeft dit beleid niet opgevraagd ten behoeve van de doorlichting van Exodus Rotterdam.

Er zijn geen vacatures bij Exodus Rotterdam. De medewerkers die er nu werken doen dat allemaal al geruime tijd en voelen zich vertrouwd met de werkwijze van Exodus Rotterdam. Er zijn altijd twee stagiaires in dienst, meestal van de HBO maatschappelijk werk en dienstverlening. Een aantal stagiaires is na de stage in dienst genomen. Het ziekteverzuim was in 2007 slechts 0,3%, wat extreem laag is voor de dienstensector. Iedere begeleider heeft een HBO opleiding afgerond, op één na die daar nog mee bezig is. De slaapdiensten zijn MBO opgeleid omdat ze minder begeleidingstaken en verantwoordelijkheden hebben dan een begeleider.

Ongeveer de helft van de medewerkers van Exodus Rotterdam heeft ten tijde van de doorlichting een bedrijfshulpverleningsopleiding (BHV) afgerond, een

aantal medewerkers is daar momenteel mee bezig. De slaapdienst heeft de BHV-opleiding nog niet gevolgd, dat gebeurt binnenkort. De secretaresse beheert tevens de kas en gaat een opleiding volgen van het Nationaal instituut voor budgetvoorlichting. Begeleiders hebben trainingen gevolgd als BHV, het omgaan met agressie en rapporteren. Het aanbod voor een training wordt gedaan door de SEN. Als het aanbod binnen komt kijkt de teamleidster op basis van de functioneringsgesprekken wie voor de training in aanmerking komt. Begeleiders en de slaapdienst zeggen dat ze tijdens het functioneringsgesprek over het volgen van een training of cursus spreken en dat hun verzoek altijd gehonoreerd wordt als ze daar goede argumenten voor hebben.

Als één van de medewerkers een congres bezoekt, bijvoorbeeld over verslaving, deelt hij de kennis met het team door schriftelijke informatie te verstrekken en een presentatie te verzorgen. Daar is bijvoorbeeld ruimte voor tijdens een team- of themavergadering.

Exodus Rotterdam heeft een deskundigheidsbevorderingsplan.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie constateert dat de begeleiders over een HBO en de slaapdiensten over een relevante MBO opleiding beschikken en dat de opleiding en achtergrond goed aansluiten bij het werk van Exodus. Eén begeleider is nog bezig met de HBO. Exodus Rotterdam biedt voldoende mogelijkheden voor cursussen en trainingen en de in het team aanwezige kennis wordt actief gedeeld. Er zijn geen vacatures en het ziekteverzuim is erg laag.

De bevindingen geven geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen.

## **5.2 Communicatie**

De Inspectie verwacht dat Exodus Rotterdam een effectieve interne en externe communicatiestructuur heeft en dat bijzonderheden over bewoners worden gerapporteerd en geregistreerd.

### **Bevindingen**

Exodus Rotterdam acht het ontwikkelen van creativiteit van medewerkers en het bieden van steun en feedback aan hen onontbeerlijk voor het leveren van

kwaliteit en het bevorderen van groei in de zelfredzaamheid van de bewoners. Teamvorming en ondersteuning van medewerkers worden daarbij van groot belang geacht. Dat geldt ook voor de kwaliteit van de communicatie.

De communicatie met maatschappelijke en justitiële organisaties is beschreven in 2.1.4. Verder neemt de directeur van Exodus Rotterdam deel aan het landelijk overleg van de SEN, het overleg van het algemeen bestuur en die van het dagelijks bestuur.

Intern heeft Exodus Rotterdam de volgende overleggen;

- Teamvergadering. Deze vergadering vindt wekelijks plaats en duurt twee uur. Begeleiders en teamleidster bespreken casuïstiek en het functioneren van het team. Daarmee doet de teamvergadering tevens dienst als intervisie.
- Voortgangsgesprekken. Deze vinden één keer per week tot één keer per maand plaats, afhankelijk van de behoefte van de mentor. In het voortgangsgesprek bespreken de teamleidster en mentor de caseload en het functioneren van de mentor. Ook dit overleg wordt door de begeleiders bestempeld als intervisie.
- Suboverleg. Dit overleg vindt incidenteel plaats als mentoren en teamleidster iets willen voorbereiden om in te brengen in de teamvergadering.
- Themaverzameling. Een keer per maand bespreken begeleiders en teamleidster een bijzonder onderwerp, bijvoorbeeld “verslaving”.
- Managementoverleg. Dit is een maandelijks overleg tussen de directeur en de teamleidster waarin zij hoofdzakelijk personeelszaken bespreken.
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken. Deze vinden jaarlijks plaats tussen begeleiders en de teamleidster en tussen de teamleidster en de directeur.

De vroege en late dienst hebben op doordeweekse dagen een overlap van drie uur, wat ruime gelegenheid biedt voor overleg. Overdrachten vinden plaats na elke dienst, zowel schriftelijk in het logboek als ook mondeling. Een keer per maand neemt de slaapdienst deel aan de teamvergadering. Voorheen was dat niet het geval maar uit functioneringsgesprekken kwam naar voren dat de aansluiting tussen de slaapdiensten en het team werd

gemist. De slaapdiensten hebben onderling in het afgelopen kalenderjaar drie keer overleg gehad.

Alle medewerkers van Exodus Rotterdam lezen de rapportage in het logboek bij aanvang van hun dienst. Niet alleen die van de voorgaande dag, maar vanaf het moment dat men voor het laatst in dienst was. In het logboek staan afspraken die het huis betreffen en dingen die in de groep zijn gebeurd. Vervolgens worden per bewoner de bijzonderheden vermeld. Het logboek mag niet door bewoners worden ingezien, omdat er niet alleen informatie over hen in staat maar ook over anderen. De Inspectie heeft inzage gehad in het logboek en stelt vast dat de medewerkers van Exodus uitgebreid rapporteren over bewoners. Specifieke werkafspraken tussen de mentor en de bewoner zitten in het dossier van de bewoner en kunnen wel door een ieder worden ingezien.

De interne communicatie wordt door iedereen die de Inspectie heeft gesproken als transparant en open betiteld. Medewerkers geven elkaar gemakkelijk feedback en ervaren de ruimte om hun vragen met elkaar te bespreken.

### **Oordeel en aanbevelingen**

De Inspectie concludeert dat Exodus een duidelijke formele communicatiestructuur heeft en dat informatie over de bewoners op transparante wijze wordt gerapporteerd en geregistreerd. De interne communicatie is open; medewerkers geven elkaar feedback en stellen elkaar vragen. Het oordeel over de externe communicatie staat beschreven in paragraaf 2.1.4.

De bevindingen geven geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen.

## Bijlage 1 Afkortingen

|          |   |
|----------|---|
| BHV      | Bedrijfshulpverlening   |
| CJIB     | Centraal Justitieel Incasso Bureau                                  |
| CWI      | Centrum voor Werk en Inkomen  |
| DEMO     | De stichtingen DOOR, Exodus, Moria en de Ontmoeting                 |
| DJI      | Dienst Justitiële Inrichtingen                                      |
| DSP      | Directie Sanctie en Preventiebeleid van het Ministerie van Justitie |
| GGz      | Geestelijke gezondheidszorg   |
| ISD      | Inrichting voor Stelselmatige Daders                                |
| ISt      | Inspectie voor de Sanctietoepassing                                 |
| LdH      | Leger des Heils Jeugdzorg en Reclassering                           |
| Pbw      | Penitentiaire beginselenwet   |
| PI       | Penitentiaire Inrichting  |
| PIA      | Penitentiaire Inrichting Administratief                             |
| PIJ      | Plaatsing in een instelling voor jeugdigen                          |
| PP       | Penitentiair programma  |
| Regas    | Elektronisch cliëntvolgsysteem van de Stichting Exodus              |
| RISc     | Recidive Inschattingschalen   |
| RN       | Reclassering Nederland  |
| RO       | Reclasseringsorganisatie(s)   |
| SEN      | Stichting Exodus Nederland  |
| STP      | Scholings- of trainingsprogramma                                    |
| SoZaWe   | Sociale Zaken en Werkgelegenheid                                    |
| UC       | Urinecontrole   |
| VI-datum | Datum voorwaardelijke invrijheidsstelling                           |
| VOG      | Verklaring Omtrent het Gedrag                                       |

## Bijlage 2 Bronnen

“Exodus op de goede weg?”, eindrapportage van het evaluatieonderzoek naar Exodus, Onderzoeksschool Maatschappelijke Afspraken vanuit de gedragscode voor de bewoners  
Beleidskader voor financiering van extramurale reïntegratietrajecten, TK 2003-2004, 27834 en 29325, nr. 34  
Cliëntvolgsysteem over huidige bewoners  
Exploitatiebegroting Stichting Exodus Rotterdam, december 2008  
Gedragscode werknemer Stichting Exodus Rotterdam  
Gerealiseerde productie jaar 2007 Stichting Exodus Rotterdam  
Informatieboekje voor (ex-) gedetineerden, Exodus 2006  
Jaarrekening 2006, Stichting Exodus Nederland inclusief de consolidatie van de Exodushuizen  
Jaarverslag 2006 Stichting Exodus Rotterdam, maart 2007  
Jaarverslag 2006, Stichting Exodus Nederland inclusief de consolidatie van de Exodushuizen  
Kwaliteitscriteria DSP voor DEMO-organisaties (30-05-2007)  
Nieuwsbrieven Exodus, jaargang 6, nr. 1 en 3  
Organigram Exodus Rotterdam, november 2006  
Producties Stichting Exodus Rotterdam ten behoeve van SoZaWe gemeente Rotterdam  
Protocollen; gele kaarten, UC, post, methadon, agressie&geweld, registratieformulier agressieve incidenten  
Risico inventarisatie en evaluatie & plan van aanpak Stichting Exodus Rotterdam  
Selectiecriteria en plaatsingsbeleid penitentiair programma, Stichting Exodus Rotterdam  
Veiligheid, Den Haag 2006  
Voorlopige planning jaar 2008 Stichting Exodus Rotterdam  
Website Stichting Exodus Nederland  
Werkboek methodiek en fasering Stichting Exodus Rotterdam, inclusief bijlagen verslaglegging

## Bijlage 3 Respondenten

Begeleiders/ mentoren Exodus Rotterdam  
Beleidsmedewerkers RN regio Rotterdam-Dordrecht  
Bewoners Exodus Rotterdam  
Directeur Exodus Rotterdam  
Klantmanager Afdeling stedelijke zorg gemeente Rotterdam  
Medewerker en jobcoach BV Aanbouw rijnmond  
Slaapwacht Exodus Rotterdam  
Teamleider Exodus Rotterdam  
Toezichthouder RN regio Rotterdam-Dordrecht  
Toezichthouders LdH unit Rotterdam



## Bijlage 4 Toetsingskader

| <b>Toezichtaspect</b> | <b>Criterium</b>  | <b>Norm of verwachting</b>  | <b>Informatiebron</b>  |
|-----------------------|---|---|--|
| Reïntegratie          | Het aanbod draagt bij aan de reïntegratie/ het voorkomen van recidive | De begeleiding is gericht op: geïndiceerde problemen van een cliënt door de reclassering; de bevordering of behoud van de zelfredzaamheid of bevordering van de integratie van cliënt in de samenleving (zie criteria RISc); de omgang van de gevolgen van de aandoening, stoornis en / of bestaande beperkingen (zie criteria RISc) <i>(DSP kader)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkboek methodiek en fasering, 5 nov. 2007</li> <li>• Interviews mentor/ begeleider, arbeidstoeleider, reclassering Rotterdam, gemeente</li> </ul>                             |
|                       |   | De aanpak is programmatisch en gericht op een specifiek, vastgelegd doel <i>(DSP kader)</i><br>Er wordt gewerkt met individuele dossiers waarin beschreven is: het doel en de wijze waarop dit doel gerealiseerd dient te worden. <i>(IS)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossieranalyse</li> <li>• Interviews mentor/ begeleider, arbeidstoeleider, cliënten</li> </ul>  |
|                       |   | Het programma duurt minimaal een jaar en maximaal 2 jaar (in het kader van voorwaarden 2,5) <i>(DSP kader)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezettingcijfers</li> <li>• Werkboek methodiek en fasering, 5 nov. 2007</li> <li>• Interviews directie/ teamleider</li> </ul>   |
|                       |   | Het programma wordt getoetst op effectiviteit ten aanzien van het terugdringen van recidive <i>(TK-brief)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview directie/ teamleider, documentatie</li> <li>• Onderzoek Moerings 2006</li> </ul>  |
|                       |   | Er wordt actief samengewerkt met instellingen die een bijdrage kunnen leveren aan de reïntegratie van cliënten; gemeente, maatschappelijke organisaties, onderwijs, (gezondheids)zorg en GGZ <i>(IS)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentatie: Producties t.b.v. SoZaWe gemeente rotterdam</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, werkbegeleider, arbeidstoeleider, gemeente</li> </ul> |

|                             |                          |  |   |
|-----------------------------|--------------------------|--|---|
|                             |                          | Elke bewoner heeft een geldige dagbesteding van minimaal 26 uur<br><i>(methodiebeschrijving Exodus)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews arbeidstoeleider, cliënten</li> </ul>   |
| Maatschappelijke veiligheid | Risico-inschatting       | Er is een inschatting gemaakt van de recidivegevaarlijkheid en dit is vastgelegd <i>(ISt)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews mentor/begeleider, reclassering</li> <li>• Dossieranalyse</li> </ul>  |
|                             | Controle op risico's     | Er worden controlemiddelen toegepast met het oog op veiligheid <i>(ISt)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossieranalyse, documentatie</li> <li>• Interviews directie/teamleider, mentor/begeleider, slaapwacht, cliënten, werkbegeleider</li> </ul> |
|                             |                          | Er is 24-uurs begeleiding <i>(DSP kader)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews directie/teamleider, mentor/begeleider, slaapwacht, cliënten</li> </ul>   |
|                             | Reactie op overtredingen | Onttrekkingen tbs worden gemeld bij het Landelijk meldpunt ongeoorloofde afwezigheid <i>(DSP kader)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview directie/teamleider</li> </ul>   |
|                             |                          | (vermoeden van) ernstige recidive van een cliënt binnen justitieel kader en de kans op ernstige recidive bij een (voortijdig) vertrekkende cliënt wordt gemeld bij DSP <i>(DSP kader)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview directie/teamleider</li> </ul>   |
|                             |                          | Als de justitiële cliënt die op basis van art. 43 Pbw is geplaatst regels van het reïntegratieprogramma overtreedt volgt terugplaatsing in detentie <i>(TK-brief 27834, 29325, nr. 34)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview directie/teamleider</li> </ul>   |
|                             |                          | Bij het plegen van een strafbaar feit wordt aangifte gedaan bij de politie <i>(ISt)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview directie/teamleider, reclassering</li> <li>• Afspraken reclassering/contract/convenant</li> </ul>                                |
|                             |                          | Als voorwaarden worden geschonden of regels worden overtreden meldt Exodus Rotterdam dat aan de reclasseringsunit Rotterdam. <i>(ISt)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews directie/teamleider, reclassering</li> <li>• Afspraken reclassering/contract/convenant</li> </ul>                               |

|                    |  |  |   |
|--------------------|--|--|---|
|                    | Uitvoering<br>vonnis                   | Het vonnis wordt in overeenstemming met de uitspraak en/of voorwaarden ten uitvoer gelegd ( <i>WvSr artt. 22c lid 3, 74 lid 4</i> )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossieranalyse</li> <li>• Interviews mentor/begeleider, reclassering</li> <li>• Cliënten</li> </ul>  |
|                    |  | De kwaliteit van het reïntegratietraject dat Exodus Rotterdam biedt, voldoet aan de criteria van de verwijzer ( <i>ISt</i> )   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview reclassering</li> </ul>  |
| Interne veiligheid | Veiligheid van cliënten en medewerkers | Er zijn maatregelen getroffen om de veiligheid op kantoor en buiten kantoor te waarborgen ( <i>arbo</i> )  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolen PP Stichting Exodus Rotterdam</li> <li>• Interviews directie/teamleider, mentor/begeleider, werkbegeleider, slaapwacht, cliënten</li> </ul> |
|                    |  | Onderlinge agressie en geweld tussen cliënten wordt tegengegaan ( <i>ISt</i> )   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews directie/teamleider, mentor/begeleider, slaapwacht, cliënten</li> </ul>   |
|                    | Integriteit                            | <p>Integriteit vormt een integraal onderdeel van het kwaliteitsbeleid (<i>ISt</i>)</p> <p>Iedere medewerker heeft een geheimhoudingsplicht getekend (<i>DSP kader</i>)</p> <p>Iedere medewerker, met uitzondering van ondersteunende medewerkers die vanuit de doelgroep zijn geselecteerd, kan een VOG overleggen. (<i>DSP kader</i>)</p> <p>Misstanden bij de uitvoering van werkzaamheden door Exodus Rotterdam in relatie tot de uitvoering van de door Justitie aan de bewoner opgelegde maatregelen worden aan DSP gemeld (<i>DSP Kader</i>)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedragscode werknemer Stichting Exodus Rotterdam</li> <li>• Interviews directie/teamleider, mentor/begeleider, slaapwacht</li> </ul>                   |
|                    | Drugsgebruik                           | Het gebruik van drugs (incl. alcohol) wordt actief bestreden. ( <i>ISt</i> )   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolen PP</li> <li>• Interviews directie/teamleider, mentor/begeleider, slaapwacht, cliënten</li> </ul>  |

|               |                     |   |   |
|---------------|---------------------|---|---|
| Rechtspositie | Rechten en plichten | Exodus Rotterdam informeert cliënten bij het eerste contact mondeling en schriftelijk in voor hen begrijpelijke taal over hun rechten en plichten. <i>(ECS art. 33,76,77)</i>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentatie: Werkboek methodiek en fasering, 5 nov. 2007</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, werkbegeleider, cliënten</li> </ul>                  |
|               | Klachtrecht         | Cliënten worden bij binnenkomst gewezen op hun recht een klacht in te dienen <i>(Ist)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentatie: Werkboek methodiek en fasering, 5 nov. 2007</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, cliënten</li> </ul>                                  |
|               | Discriminatie       | Er wordt geen onderscheid gemaakt naar ras, etnische herkomst, geloofsovertuiging of maatschappelijke situatie <i>(ECS art. 20)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentatie: Gedragscode werknemer Stichting Exodus Rotterdam</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, werkbegeleider, slaapwacht, cliënten</li> </ul> |
|               | Privacy             | Gegevens worden slechts bekend gemaakt aan personen die hiertoe bevoegd zijn <i>(ECS art. 63)</i><br>Er worden niet meer gegevens geleverd dan nodig voor de taakuitoefening <i>(ECS art. 66)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentatie: Gedragscode werknemer Stichting Exodus Rotterdam</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor, begeleider, werkbegeleider, slaapwacht, cliënten</li> </ul> |
|               | Dossier             | De cliënt heeft recht om kennis te nemen van zijn dossier en over de inhoud geïnformeerd te worden <i>(ECS art. 63)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentatie: Werkboek methodiek en fasering, 5 nov. 2007</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, cliënten</li> </ul>                                  |

|                                  |                       |  |   |
|----------------------------------|-----------------------|--|---|
|                                  | Rechtmatige plaatsing | <p>Er is een beslissing van de selectiefunctionaris (of de directeur P.I.) over het resocialisatietraject of extramuraal traject (PP, art. 43 Pbw, ISD)</p> <p>Of er is een vonnis waarin het extramuraal traject als bijzondere voorwaarde staat of een advies van de reclassering (Voorwaarden)</p> <p>Of er is een beslissing van de rechtbank om preventieve hechtenis om te zetten in een extramuraal traject (Schorsing)</p> <p><i>(DSP kader)</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossieranalyse,</li> <li>• Interview mentor/ begeleider</li> </ul>   |
| Organisatorische randvoorwaarden | Personeel             | Alle begeleiders beschikken over aantoonbaar HBO werk- en denkniveau <i>(DSP kader)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijk jaarverslag 2006</li> <li>• Interview directie/ teamleider</li> </ul>                                  |
|                                  |                       | De personeelsinzet is kwantitatief op orde <i>(ISt)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijk jaarverslag 2006</li> <li>• Interview directie/ teamleider</li> </ul>                                  |
|                                  |                       | Personeel wordt opgeleid en getraind in het uitvoeren van het werken bij Exodus Rotterdam <i>(ISt)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inhoudelijk jaarverslag 2006</li> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, slaapwacht</li> </ul> |
|                                  |                       | De instelling beschikt over een opleidingsplan voor de medewerkers. Hierin is in ieder geval aandacht voor omgaan met agressie en het gebruik van verslavende middelen <i>(DSP Kader)</i>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interview directie</li> <li>• Opleidingsplan</li> </ul>  |
|                                  | Communicatie          | Er is een effectieve interne en externe communicatiestructuur <i>(ISt)</i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, werkbegeleider, slaapwacht, reclassering, gemeente</li> </ul> |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | Bijzonderheden over cliënten worden gerapporteerd en geregistreerd <i>(ISt)</i> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Dossieranalyse, rapportagesysteem/ bijzonderhedenboek</li><li>• Interviews directie/ teamleider, mentor/ begeleider, werkbegeleider, slaapwacht</li></ul> |
|--|--|---|---|

## Bijlage 5 Geografische ligging locatie