REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK



My Red Light
Monitor 2017-2019

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

My Red Light
Monitor 2017-2019

- EINDRAPPORT -

Auteurs
[redacted]

Met medewerking van:
[redacted]

Amsterdam, 31 januari 2020
Publicatienr. 16241

© 2020 Regioplan, in opdracht van Gemeente Amsterdam

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

REGIOPLAN

Inhoudsopgave

1 Inleiding 1
1.1 Het initiatief My Red Light 1
1.2 Beoogde doelen en plannen 1
1.3 Aanleiding, doel en opzet monitor 1
1.4 Leeswijzer 4

2 Realisatie in de praktijk 6
2.1 Organisatieopzet- en ontwikkeling 6
2.2 Visie op realiseren van maatschappelijke impact**Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**
2.3 Concrete acties in 2019 9
2.4 Samenwerking met stakeholders 14
2.5 Ervaringen ex-betrokkenen 15
2.6 Bezetting en kenmerken huurders 15

3 Huurders aan het woord 19
3.1 Kenmerken van de huurders in dit onderzoek 19
3.2 My Red Light vergeleken met andere raambedrijven 20
3.3 Arbeidsomstandigheden 21
3.4 Ondersteuning bij persoonlijke en professionele ontwikkeling 24
3.5 Signalering en aanpak kwetsbaarheden en misstanden 26
3.6 Versterken positie van sekswerkers**Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

4 Conclusie: opbrengsten en ontwikkelpunten 29
4.1 Wat is bereikt, wat (nog) niet? 29
4.2 Aandachtspunten voor de toekomst**Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

1 Inleiding

1.1 Het initiatief My Red Light

Om een veilige en schone seksbranche in de stad te waarborgen, verricht de gemeente Amsterdam veel activiteiten, waaronder het gericht inzetten van handhaving en het bijdragen aan normalisatie van de branche. In het kader van dit laatste is de gemeente sinds 2014 in samenwerking met sekswerkers zelf en andere relevante partijen gestart met het project 'Eigen Raam'. Dit project tracht sekswerkers in de raambranche zelfstandiger en onafhankelijker te maken, met als uiteindelijk doel een verbeterde positie van sekswerkers.

Het initiatief leidde in 2015 tot een vooronderzoek waaruit duidelijk moest worden of een seksbedrijf in zelfbeheer van sekswerkers haalbaar zou zijn. De resultaten gaven aanleiding tot de oprichting van stichting Eigen Raam, die verantwoordelijk zou worden voor de oprichting van het eerste Europese raamsekswerkbedrijf in zelfbeheer, genaamd My Red Light. My Red Light heeft net als ieder ander raambedrijf een exploitatievergunning van de gemeente nodig en heeft daarmee te voldoen aan dezelfde vergunningsvoorwaarden als andere raambedrijven.

My Red Light is een stichting met een maatschappelijk oogmerk waarbij eventuele winst aangewend wordt om de positie van de huurders te versterken. De stichting is vormgegeven door een raad van bestuur en een raad van toezicht. Sekswerkers die een raam huren bij My Red Light kunnen daarnaast plaatsnemen in de raad van advies en hebben zo een directe mogelijkheid om mee te denken over verhuurvoorwaarden, werkomstandigheden en andere belangrijke onderwerpen. Daarnaast beoogt My Red Light een organisatie te zijn waar sekswerkers niet alleen als huurder werkzaam kunnen zijn, maar ook als beheerder aan het werk kunnen of in aanmerking kunnen komen om in de raad van bestuur zitting te nemen.

1.2 Beoogde doelen en plannen

Een raamexploitatiebedrijf dat door sekswerkers zelf wordt beheerd en zo bijdraagt aan normalisatie van de raamprostitutiebranche is het hoofddoel van My Red Light. Dit hoofddoel valt uiteen in vier maatschappelijke doelen welke, na een bestuurswissel in april 2019, als volgt opnieuw zijn geformuleerd:

1. het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en huurvoorwaarden van huurders;
2. het ondersteunen van persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders;
3. het verbeteren van signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden bij huurders;
4. het versterken van de positie van sekswerkers in de breedte, zoals het verbeteren van toegang tot diensten en producten en het tegengaan van stigma op sekswerk (emancipatie van de doelgroep).

In de visie van het huidige bestuur kunnen deze doelstellingen bereikt worden langs drie manieren van werken (of kernwaarden) die centraal staan bij My Red Light. De eerste is betrokkenheid van sekswerkers in alle lagen van de organisatie, de tweede is positieve samenwerking met samenwerkingspartners in Amsterdam (en daarbuiten), en de derde is transparantie over de bedrijfsvoering en monitoring van My Red Light. Een raamexploitatiebedrijf dat door sekswerkers zelf wordt beheerd is nog steeds het uiteindelijke doel van het initiatief.

1.3 Aanleiding, doel en opzet monitor

Het startkapitaal waarmee My Red Light is opgericht was afkomstig van Start Foundation en de Rabobank. Met het beschikbaar stellen van het startkapitaal formuleerde Start Foundation de voorwaarde om de impact van het initiatief te monitoren. Ook de gemeente Amsterdam wenste inzicht in de realisatie en de impact van My Red Light. Tegen deze achtergrond heeft de gemeente Amsterdam Regioplan opdracht gegeven een monitor uit te voeren die inzicht geeft in de realisatie en de impact van My Red Light. Met de monitor werd tevens beoogd om tussentijdse inzichten terug te koppelen aan de organisatie My Red Light om zo tijdig bij te sturen en de kans van slagen te kunnen optimaliseren.

Oorspronkelijk werd een totale doorlooptijd van twee jaar beoogd voor de monitor, tot half mei 2019, waarbij Regioplan halverwege de looptijd een voortgangsnotitie heeft opgeleverd (mei 2018[1]). In de loop van 2019 is vervolgens besloten de monitor met een halfjaar te verlengen tot eind 2019. Dit hield verband met het voortijdig aftreden van het oorspronkelijke bestuur en het aantreden van het nieuwe bestuur in april 2019.

Opzet monitor

Voordat we in de hierna volgende hoofdstukken in zullen gaan op de resultaten en conclusies van de monitor, volgt hieronder een overzicht van de opzet ervan.

Voorbereiding
Ter voorbereiding op de monitor is een kick-offbijeenkomst georganiseerd waarin de focus, de opzet en de planning van de monitor zijn doorgenomen met een begeleidingscommissie waar behalve de gemeente, ook Start Foundation en een lid van de raad van toezicht deel van uitmaakten. Er is een documentstudie uitgevoerd waarin onder andere beleidsstukken van de gemeente Amsterdam en interne documentatie van My Red Light zijn bestudeerd. Tevens heeft in die periode een kennismaking met de raad van bestuur plaatsgevonden.

Onderzoek bij My Red Light
Er zijn op diverse momenten interviews en groepsgesprekken verricht met de raad van bestuur, de raad van toezicht en huurders van My Red Light. Door middel van de gesprekken met bestuursleden is inzicht verkregen in de verantwoordelijkheden van de verschillende bestuursorganen, de bedrijfsvoering en de verhouding met de raad van bestuur en de raad van advies. Tevens is de (beoogde) uitvoering van het project My Red Light besproken, met aandacht voor de doelen en strategieën om sekswerkers aan My Red Light te binden. In groepsgesprekken met de raad van toezicht is in kaart gebracht welke ontwikkelingen er gaande waren met betrekking tot de bedrijfsvoering, de uitvoering en het bereik van My Red Light. Ook de verhoudingen tussen de raad van bestuur en de raad van toezicht kwamen hierin aan de orde.

Veldwerk onder huurders is mede gecoördineerd door My Red Light zelf. Beheerders vroegen aan startende huurders of ze bereid waren een enquête in te vullen. Aan geënquêteerden werd gevraagd of ze ook deel wilden nemen aan een diepte-interview. Op deze wijze zijn er in het eerste monitorjaar (2017/2018) achttien enquêtes en zeven diepte-interviews afgenomen onder sekswerkers die bij My Red Light een kamer huren. In het tweede monitorjaar (2018/2019) waren dat veertien enquêtes en zeven interviews met huurders. In totaal heeft het veldwerk onder huurders 32 ingevulde enquêtes opgeleverd en veertien diepte-interviews.

Met de enquête en de interviews onder huurders hebben we onder andere inzicht gekregen in overwegingen om een kamer bij My Red Light te huren, ervaringen met My Red Light en gaven we huurders de mogelijkheid een vergelijking met raambedrijven waar zij eerdere werkten te maken. Tevens zijn in de enquête indicatoren voor persoonlijke en economische impact en achtergrondkenmerken van huurders uitgevraagd. Volledigheidshalve zijn ook interviews gehouden met enkele ex-medewerkers van My Red Light.

Verder is op basis van de interne registraties (onder andere geanonimiseerde intakeformulieren) in kaart gebracht wat de bezettingsgraad van My Red Light is en wat achtergrondkenmerken van de huurders zijn. Deze registraties zijn op twee momenten geanalyseerd, eenmaal in maart 2018 en eenmaal in november 2019.

Onderzoek onder stakeholders en gemeenten
Ook buiten My Red Light is informatie opgehaald. In het eerste monitorjaar zijn interviews gehouden met diverse relevante stakeholders van My Red Light. In deze interviews werd aandacht besteed aan de

[1] De voortgangsnotitie is in juni 2018 in de begeleidingscommissie besproken en in augustus dat jaar in definitieve vorm aan de gemeente opgeleverd.

bekendheid met het project My Red Light en de verwachtingen en percepties ten aanzien van het bereiken van de gestelde doelen. Ook is aan de gespreksdeelnemers gevraagd naar hun visie op mogelijke aanknopingspunten om deze doelen te realiseren. Daarnaast zijn interviews gevoerd met enkele gemeenten in Nederland. Deze gemeenten zijn geselecteerd op de aanwezigheid van raamprostitutie in de gemeenten. De gesprekken hadden tot doel om verwachtingen en percepties op te halen met betrekking tot My Red Light, maar ook om mogelijk lessen te trekken uit eerdere ervaringen van deze gemeenten op het gebied van soortgelijke initiatieven.

Begeleidingscommissie

De monitor is uitgevoerd onder toeziend oog van een begeleidingscommissie. Deze commissie bestond uit vertegenwoordigers van de volgende direct betrokken partijen: de gemeente Amsterdam als opdrachtgever van de monitor ([redacted], per augustus 2019 opgevolgd door [redacted]), Start Foundation ([redacted], in 2019 opgevolgd door [redacted]) en de raad van toezicht van My Red Light ([redacted]).

Methodologische beperkingen van het onderzoek

Het onderzoeken van nieuwe, experimentele initiatieven zoals My Red Light brengt beperkingen met zich mee. In dit onderzoek traden de volgende beperkingen op.

- Vergelijkingen tussen My Red Light en andere exploitanten. Een van de manieren waarop de maatschappelijke meerwaarde van My Red Light meetbaar zou kunnen zijn, is door de situatie van My Red Light te vergelijken met die van andere raambedrijven. Een vergelijking tussen My Red Light en andere raambedrijven bleek in dit onderzoek echter slechts beperkt haalbaar. Zo hadden we het voornemen om data uit dit onderzoek te vergelijken met data uit ons onderzoek uit 2015 waarin we 365 sekswerkers door heel Nederland enquêteerden.[2] Dit lieten we echter achterwege omdat we in deze monitor niet het daarvoor vereiste aantal enquêtes verzamelden. In dit onderzoek zijn vergelijkingen met andere raambedrijven grotendeels gebaseerd op wat huurders die ervaring hebben bij meerdere raambedrijven ons vertellen. Er heeft geen bevraging van huurders bij andere bedrijven plaatsgevonden. Op enkele aspecten kan de vergelijking met eerder onderzoek meer licht schijnen op de situatie van My Red Light in vergelijking met andere exploitanten, vooral omdat uit de enquête sommige aspecten van die vergelijking prominenter naar voren komen dan andere aspecten.
- Huurders werken vaak maar kort bij My Red Light. Een tweede manier op impact te meten is door verandering bij individuen waar te nemen. Oorspronkelijk voorzagen we dan ook enquêtes en interviews met dezelfde huurders op meerdere momenten. Echter, in de praktijk was er een te beperkt aantal vaste huurders om op deze manier impact in kaart te brengen. Daar komt bij dat My Red Light deels verantwoordelijk is voor het registreren en volgbaar maken van respondenten. Dit bleek in de praktijk lastig te realiseren.
- Selecteren van respondenten soms indirect. In dit onderzoek waren het bestuur van My Red Light of medewerkers van My Red Light de schakel tussen de onderzoekers en respondenten. Huurders werden veelal door het bestuur of door medewerkers benaderd om mee te werken aan het onderzoek, soms konden we na afstemming met My Red Light op een avond zelf langs werkplekken lopen om huurders te benaderen. We benadrukken dat we geen enkel signaal hebben ontvangen waaruit blijkt dat My Red Light selectief huurders naar voren schoof of dat My Red Light op andere wijzen invloed uitoefende op de antwoorden van huurders. De beperkte deelnamebereidheid van huurders om mee te werken en de beperkte ruimte die wij zelf hadden om huurders te benaderen, zorgen ervoor dat we het optreden van selectie-effecten echter niet compleet kunnen uitsluiten. Hier komt bij dat het, ondanks onze inspanningen om een brede groep huurders te bevragen, niet uit te sluiten is dat positievere huurders eerder geneigd zijn om deel te nemen aan enquêtes en interviews dan negatievere huurders. Overigens blijkt op basis van achtergrondkenmerken de bevraagde groep huurders een goede afspiegeling te zijn van de totale groep huurders.
- Afwezigheid van concrete, meetbare, vooraf opgestelde indicatoren. Een van de eerste taken van het bestuur van My Red Light na opening, was om de maatschappelijke doelstellingen concreet en meetbaar te maken. Hoewel het bestuur toen, zo bleek uit gesprekken met het bestuur, inderdaad de brede maatschappelijke doelstellingen vertaalde naar acties zijn deze niet omgezet naar

[2] [redacted] et. al. (2015) Sekswerkers aan het woord. De sociale positie van sekswerkers in Nederland in 2014. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van het WODC.

meetbare doelstellingen. Halverwege 2018 worden er door een nieuw bestuur mede naar aanleiding van ons tussenrapport nieuwe doelstellingen geformuleerd. Een visie-document in juli 2019, opgesteld door dat nieuwe bestuur, presenteert nieuwe doelstellingen met nieuwe concrete stappen.[3] Deze stappen zijn concreter, samenhangender dan voorheen, maar nog steeds moeilijk meetbaar. Omdat meetbare indicatoren en doelstellingen dus grotendeels ontbraken, is het beoordelen van maatschappelijke impact lastig. In dit onderzoek beperken we ons dus tot een beschrijving van de resultaten van concrete inspanningen die zijn ondernomen om aan de maatschappelijke doelstellingen van My Red Light te werken. Hiervoor gebruikten we eigen operationalisaties.

- Duiding van cijfermatige resultaten uit enquêtes niet altijd mogelijk. Niet alle informatie uit enquêtes kon vanwege de beperkte ruimte tijdens diepte-interviews nader geduid worden. Dit had onder meer te maken met de omvang van de enquête, de tijd dat interviews duurde en de beperkte omvang van de groep huurders waarmee diepte-interviews zijn gehouden.

Impact meten

Bij de start van het onderzoek stelden we een analysekader op waarmee we de toen geldende centrale concepten uit de maatschappelijke doelstellingen nader definieerden in onderliggende indicatoren. Bij het ontbreken van door My Red Light zelf opgestelde indicatoren, gaf dit kader ons houvast om enquêtes en interviews te ontwikkelen. We benadrukken dat dit kader bedoeld was om ingewikkelde concepten meetbaar te maken, resultaten van inspanningen van My Red Light te beschrijven, geen beoordelingskader omvat en dat de maatschappelijke doelstellingen in de loop van de monitoringsperiode zijn veranderd. Hieronder presenteren we de onderliggende concepten die de basis vormden voor de enquêtes en interviews onder huurders.

Persoonlijke empowerment	Economische empowerment	Normalisatie en acceptatie
Tevredenheid met werkzaamheden	Tevredenheid met inkomsten	Imago van sekswerk in directe omgeving van sekswerkers
Hygiëne	Tevredenheid met huurprijzen	Bekendheid bij stakeholders
Werkstress	Autonomie in loopbaan	Ervaringen van stakeholders
Incidenten	Werkgerelateerde vaardigheden	Acceptatie van sekswerk
Subjectieve veiligheid		Toegang tot financiële dienstverlening
Hygiëne		
Autonomie in werkwijze en randvoorwaarden		
Psychische gezondheid		
Fysieke gezondheid		
Bekendheid met relevante instanties		

Noot: persoonlijke empowerment, economische empowerment, normalisatie en acceptatie maken van de nieuwe doelstellingen geen onderdeel uit, maar zijn vervangen door soortgelijke concepten.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de realisatie van My Red Light in de praktijk. We gaan in op de organisatieopzet, visie op maatschappelijke impact realiseren en acties die daarbij horen, de samenwerking met stakeholders, ervaringen van ex-betrokkenen van My Red Light en tot slot de bezetting en kenmerken van huurders. In hoofdstuk 3 komen de resultaten aan bod die voortkomen uit het veldwerk onder een groep huurders bij My Red Light. We beschrijven eerst enkele kenmerken van de responsgroep en gaan vervolgens in op ervaringen van huurders met betrekking tot 1) arbeidsomstandigheden, 2) ondersteuning bij persoonlijke en professionele ontwikkeling, 3) signalering en aanpak van misstanden en kwetsbaarheden en 4) versterking van de positie van sekswerkers. In hoofdstuk 4 sluiten we af met conclusies over wat met My Red Light is bereikt, en wat nog niet. Aanvullend formuleren we een aantal aandachtspunten voor de toekomst.

[3] Samenvatting Programma 2019 versie 1.0, 1 juli 2019.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Realisatie in de praktijk

2

2 Realisatie in de praktijk

2.1 Organisatieopzet- en ontwikkeling

My Red Light is de handelsnaam van stichting Eigen Raam. Deze stichting bestaat formeel uit een bestuur, een raad van toezicht en personeel. Daarnaast is er een informele raad van advies bestaande uit sekswerkers die bij My Red Light een raam huren. Hieronder laten we zien welke veranderingen in de samenstelling van de raden en hun taken zich gedurende de periode van het onderzoek hebben voorgedaan.

Raad van bestuur

Tijdens de periode van dit onderzoek is de omvang en samenstelling van het bestuur tweemaal veranderd. Omdat de samenstelling van expertises binnen het bestuur, van invloed is op het maatschappelijk doelbereik van My Red Light, geven we hier kort aan hoe de omvang en samenstelling van de Raad van bestuur tijdens de loop van dit onderzoek is veranderd.

Van mei 2017 (rond de opening van My Red Light) tot eind 2018 bestond het bestuur uit drie personen. We refereren in het vervolg van dit rapport naar dit bestuur als het eerste bestuur. Nadat dit bestuur om hen moverende redenen opstapte bleven twee leden van het bestuur als medewerker bij My Red Light betrokken. De bestuurstaken werden kort na het aftreden van het eerste bestuur tijdelijk waargenomen door een lid van de raad van toezicht. Vervolgens werden er twee nieuwe bestuursleden aangesteld. We verwijzen in het vervolg van dit rapport naar dit bestuur als het tweede bestuur. Enkele maanden na deze aanstelling, in de zomer van 2019, vertrok een van deze bestuursleden vanwege persoonlijke omstandigheden. Het betreft hier het bestuurslid dat zich bezig hield met de persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders. Eind 2019 (toen deze monitor zich al in de afrondingsfase bevond) legde het tweede bestuurslid op verzoek van de raad van toezicht zijn taken neer. Reden hiervoor, zo heeft de gemeente Amsterdam vernomen van de raad van toezicht, was dat de raad van toezicht van oordeel was dat de bestuurder niet kon aanblijven en diens opdracht niet kon worden verlengd vanwege [redacted]. Op dit moment nemen twee leden van de raad van toezicht op tijdelijke basis de bestuurstaken waar en wordt er naar een invulling van de raad van bestuur gezocht. We verwijzen naar dit tijdelijke bestuur als het derde bestuur.

Taken van het bestuur

Het dagelijks bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor:

- strategie, beleid en samenwerking met externe partijen;
- interne bedrijfsvoering en financiën;
- aanspreekpunt voor beheerders en sekswerkers en teamaangelegenheden.

Het bestuur is verder verantwoordelijk voor het aannemen van goed personeel, in de functie van teamleiders en beheerders. De beheerders zijn tijdens openingsuren onder meer verantwoordelijk voor het inroosteren van huurders, het aannemen van huur en het houden van toezicht gedurende de shifts. Momenteel werken er, op basis van informatie die aanwezig is bij de gemeente Amsterdam, acht beheerders en teamleiders bij My Red Light of zijn zij in ieder geval als leidinggevende op de vergunning opgevoerd. Kort na de opening hield het bestuur zich nog veel bezig met operationele zaken zoals het beheren van het werkrooster en het aansturen van externe schoonmakers. Na ongeveer een half jaar werden operationele zaken meer bij beheerders en teamleiders neergelegd en kon het bestuur zich meer richten op de bedrijfsvoering en op de financiële en maatschappelijke doelstellingen. Na de bestuurswissel is het nieuwe bestuur aan de slag gegaan met het doorlichten en verbeteren van de organisatie, de financiën op orde proberen te brengen en het ontwikkelen van maatschappelijke activiteiten.

Raad van toezicht

De Raad van toezicht houdt intern toezicht op belangrijke beslissingen die genomen worden. De taken van de raad van toezicht zijn (volgens bijlage 10 bij de vergunningsaanvraag) toezicht houden op het bestuur, het adviseren van het bestuur en toezicht houden op algemene zaken in de organisatie. Momenteel bestaat de Raad van toezicht uit [redacted] ([redacted]), [redacted] ([redacted]), [redacted] en [redacted] ([redacted]). [redacted] ([redacted]) is voormalig lid van de raad van

toezicht, maar neemt momenteel op interim-basis de bestuurstaken waar. We maken hierbij de opmerking dat de samenstelling van de raad van toezicht waarschijnlijk op korte termijn verandert.

Na het eerste jaar volgden [redacted] en [redacted] op. In het groepsinterview stelden leden van de raad van toezicht dat zij in de beginperiode het bestuur ook op andere manieren ondersteunden, zoals in het faciliteren en begeleiden van contact met de gemeente en met andere stakeholders.

Raad van advies

De raad van advies is sinds half 2018 actief. Iedere sekswerker die bij My Red Light een raam huurt, wordt gevraagd om deel te nemen aan de raad van advies. In de praktijk was de raad wisselend van samenstelling en op onregelmatige basis actief. Na opstappen van het eerste bestuur is geprobeerd bijeenkomsten van de raad van advies ongeveer tweewekelijks te laten plaatsvinden. Tijdens deze bijeenkomst treffen huurders, beheerders (en het bestuur) elkaar om de dagelijkse gang van zaken met elkaar te bespreken en wensen en ideeën uit te wisselen. Het heeft een tijd geduurd voordat deze bijeenkomsten van de grond kwamen. Hoewel niet duidelijk is hoe vaak deze raad bij elkaar komt, is wel duidelijk dat de raad nog bestaat. Er zal in februari 2020 een bijeenkomst plaats vinden. Voor 2020 is bovendien budget gereserveerd om deze raad verder te ontwikkelen.

2.2 Visie en acties gericht op maatschappelijke impact van het eerste bestuur

Gedurende de looptijd van My Red Light is de visie op het realiseren van maatschappelijke impact enigszins gewijzigd. Dit had alles te maken met het feit dat My Red Light een bedrijf in de opstartfase is en er wisselingen van bestuur hebben plaatsgevonden. We schetsen hier allereerst hoe het eerste bestuur aan de maatschappelijke doelstellingen werkte of beoogde te werken.

- Investeren in de persoonlijke relatie met huurders

Door veel aandacht te besteden aan de persoonlijke relatie met huurders, ontstaat een vertrouwensband. Deze band zorgt ervoor dat huurders het gevoel hebben vragen te kunnen stellen. Als huurders vragen hadden, probeerde het bestuur daar op een behulpzame en positieve manier op te reageren. In gesprekken met huurders. Huurders die we enquêteerden en interviewden herkenden en waardeerden dit. In een tussentijdse analyse in de zomer van 2018 bleek bijvoorbeeld dat 16 van de 18 responderende huurders het contact met My Red Light als positief ervaarden.

- Hulpverleningsaanbod onder de aandacht brengen

My Red Light bracht het ondersteuningsaanbod in de stad actief onder de aandacht van huurders. Dat deed zij door informatiebrochures te verspreiden en door het aanbod in gesprekken te noemen. Waar nodig verwees My Red Light huurders door naar de hulpverlening (met name naar P&G292). In enkele gevallen belde My Red Light eerst met de desbetreffende hulpverlenende organisatie alvorens een huurder door te verwijzen. Samenwerking met andere organisaties is een belangrijke voorwaarde om huurders te kunnen ondersteunen. Het is echter lastig vast te stellen in hoeverre My Red Light meer dan andere exploitanten van raambedrijven hier aandacht aan besteedt. Ook andere exploitanten verwijzen, zo blijkt uit een gesprek met de gemeente, huurders regelmatig door naar ondersteunende organisaties. Het informeren van potentiele huurders over hun rechten en plichten hoort ook bij de intakegesprekken waartoe exploitanten verplicht zijn op basis van de vergunningsvoorwaarden. Dat neemt niet weg dat we gedurende de monitor gezien hebben dat het eerste bestuur hier veel aandacht voor had. Uit de tussentijdse analyse van enquêtegegevens in de zomer van 2018 kwam bijvoorbeeld naar voren dat 10 van de 15 responderende huurders die voor My Red Light bij een andere verhuurder werkte van mening waren dat My Red Light in vergelijking met andere huurders hen meer in hun werk ondersteunde.

- Organiseren van maandelijkse feedbackbijeenkomsten

My Red Light richtte een raad van advies op. Deze raad kwam in de periode na oprichting elke eerste donderdag van de maand bijeen en besprak de ontwikkelingen binnen My Red Light. Daarnaast werd aan de raad gevraagd hoe My Red Light zich kan verbeteren. Zowel het bestuur als de huurders reageerden positief op deze bijeenkomsten. Het bestuur stelde dat het op deze manier op de hoogte raakt van wensen van huurders en bovendien meer zicht krijgt op dynamieken in de groep. Huurders vonden het fijn om op de hoogte te worden gehouden van hoe het gaat met My Red Light en meer te weten te komen over het idee achter My Red Light.

- Vertegenwoordiging en kennisdeling

Het eerste bestuur van My Red Light brachten het initiatief onder de aandacht bij stakeholders en andere geïnteresseerden. Voorbeelden hiervan zijn vertegenwoordiging bij bijeenkomsten met de VER (Vereniging Exploitanten Relaxbedrijven), bij bijeenkomsten die SOA AIDS met veldpartijen organiseert en het geven van gastcolleges aan de Vrije Universiteit. Ook ontving My Red Light (buitenlandse) studenten en andere geïnteresseerden voor rondleidingen. Op deze wijze probeerde het bestuur de bekendheid van My Red Light te vergroten, personen op de hoogte te brengen van deze nieuwe vorm van ondernemen in de seksbranche en de positie van de branche in zijn geheel te verbeteren.

Financiën en het realiseren van impact

Een gezonde financiële situatie bleek in de praktijk een belangrijke voorwaarde te zijn voor het kunnen werken aan en realiseren van maatschappelijke doelstellingen. In de periode van het eerste bestuur werd niet duidelijk of er apart budget werd gereserveerd om aan doelstellingen te werken. Wel bleek uit gesprekken met het eerste bestuur dat de financiële gezondheid vrijwel constant onder druk stond en dat dit voor het bestuur een belemmering was om intensief en gericht aan maatschappelijke impact te werken. Gedurende het eerste jaar is het bestuur van My Red Light bijvoorbeeld vooral bezig geweest met zorg dragen voor het voortbestaan van My Red Light. Hiertoe behoorde het oplossen van praktische problemen die passen bij een bedrijf in ontwikkeling. De ervaren knelpunten die zich voordeden waren de volgende.

- Personeelsbezetting

  Het bestuur in 2017/2018 ondervond problemen met het rond krijgen van de personeelsbezetting. Dit heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat bestuursleden zelf beheerdersdiensten moesten draaien. Na toestemming van de raad van toezicht is besloten om niet meer uitsluitend personeel met ervaring in sekswerk aan te nemen. Hoewel dit strikt genomen tegen de doelstellingen van My Red Light inging, leidde deze maatregel tot een groter personeelsaanbod dus tot meer keuzeruimte voor het bestuur. Dit kwam, in de ogen van het bestuur, de kwaliteit van het personeel ten goede.

- Verhuren van werkplekken aan die klanten achter het raam ontvangen, maar via internet werven was niet realiseerbaar. In tegenstelling tot wat het eerste bestuur oorspronkelijk beoogde, was het ten tijde van de opening niet mogelijk om kamers te verhuren aan sekswerkers die uitsluitend online klanten werven. Dit bracht met zich mee dat de inkomsten lager uitvielen dan vooraf begroot en had dus een negatief effect op de financiële situatie van My Red Light. Het bestuur van My Red Light stelde dat het niet verlenen van een vergunningsaanvraag voor deze vorm van raamsekswerk als een verrassing kwam. Daarnaast betekende het dat My Red Light vooralsnog geen bijdrage kon leveren aan het bieden van een betere (veiligere) werkplek voor thuiswerkers, zo stelde het eerste bestuur. De gemeente geeft aan dat van begin af aan (bijvoorbeeld al ten tijde) van het vooraf uitgevoerd haalbaarheidsonderzoek) aan de toenmalige betrokkenen kenbaar is gemaakt dat enkel raamsekswerk binnen de Algemene Plaatselijke Verordening mogelijk was. Dit is herhaald tijdens het proces van de vergunningsaanvraag. Ook is toegelicht dat het combineren van een bedrijf voor raamsekswerk met escort- en clubactiviteiten niet mogelijk was. Het bestuur heeft de andere vormen van verhuur wel in hun business case opgenomen.[4] Later, in mei 2019, startte de gemeente met de pilot 'Gordijnen dicht'. Hier gaan we in de volgende paragraaf nader op in.

[4] We maken hierbij de opmerking dat we deze business case niet zelf onder ogen hebben gezien.

- Werkplekken overdag open houden
  Eind februari 2018 besloot My Red Light om, gezien het lage aantal huurders, overdag dicht te gaan. Het openhouden van de ramen overdag rendeerde niet of onvoldoende. Hoewel sommige andere exploitanten in de nabije omgeving hun ramen gedurende die periode wel open hielden, stelde het bestuur van My Red Light en constateerden we zelf dat ook veel andere exploitanten overdag lege of gesloten ramen hadden.

- Knelpunten rond het doen van meldingen mogelijke misstanden
  De uit de APV volgende zorgplicht van raamexploitanten omvat het doen van meldingen wanneer er sprake is van 'vermoedens van mensenhandel of andere vormen van uitbuiting'. In gesprekken met My Red Light gaf het eerste bestuur aan dat zij een aantal knelpunten in de meldplicht ervaarden. Zo was volgens My Red Light niet duidelijk wat de gemeente exact verstaat onder vermoedens van mensenhandel of andere vormen van uitbuiting. Volgens My Red Light waren de richtlijnen binnen de meldplicht onduidelijk, onwerkbaar en leidde meldingen niet tot adequate actie van de politie. In de ogen van het eerste bestuur maakte dit het vrijwel onmogelijk om aan de meldplicht te voldoen.

We constateerden tijdens het eerste monitoringsjaar dat door My Red Light ervaren knelpunten in de meldplicht en ontevredenheid over het oppakken van signalen door stakeholders, in de ogen van My Red Light mede oorzaak was van misverstanden, wrevel en conflicten tussen My Red Light en stakeholders.

De gemeente Amsterdam geeft in dit kader aan dat exploitanten in hun bedrijfsplan, welke onderdeel is van de vergunningsaanvraag, dienen aan te geven hoe zij aan de meldplicht zullen voldoen. De gemeente verwijst hierbij naar artikel 3.30 eerste lid aanhef en onder c en het vergunningsvoorschrift waarin wordt gesteld dat de exploitant en leidinggevenden er zorg voor moeten dragen dat vermoedens van mensenhandel of andere vormen van uitbuiting onverwijld worden gemeld bij de politie. De gemeente geeft aan dat de meldplicht duidelijk is verwoord in de regelgeving en dat nieuwe beheerders en leidinggevenden tijdens gesprekken met Handhaving, Toezicht en Veiligheid nadrukkelijk worden geïnformeerd.

2.3 Visie en acties in 2019 van het tweede bestuur

In deze paragraaf gaan we in op de prioriteiten die het tweede bestuur zich kort na aantreden stelden, op haar visie op de maatschappelijke doelstellingen en de concrete acties die zij ondernam. Naast gesprekken met het tweede bestuur zijn bevindingen ook gebaseerd op een strategiedocument (Samenvatting Programma 2019, 1 juli 2019 Versie 1.0). Dit document wordt als bijlage aan dit rapport toegevoegd.

Prioriteiten

Kort na aantreden formuleerde het tweede bestuur enkele prioriteiten. De belangrijkste hiervan waren werken aan financiële gezondheid, en het op orde brengen van het personeelsbestand. Beiden werden door het tweede bestuur gezien als belangrijke voorwaarden om aan maatschappelijke impact te kunnen werken.

Werken aan financiële gezondheid
Bij aantreding van het tweede bestuur was de bedrijfseconomische positie van stichting Eigen Raam zwak. De eerste prioriteit was daarom om de financiële situatie te versterken. Het tweede bestuur gaf aan deze prioriteit handen en voeten te geven door zowel meer inkomsten te genereren als uitgaven aan te passen.

Meer inkomsten werden gegenereerd door het geven van rondleidingen door huurders en beheerders aan toeristen en andere geïnteresseerden, waar men in de tweede helft van 2019 mee startte. De gemeente Amsterdam geeft overigens aan dat de afdeling Veiligheid, Toezicht en Handhaving klachten van

een enkele huurder over deze rondleidingen heeft ontvangen, namelijk dat toeristen in het pand proberen te luisteren of zij geluiden van werkende sekswerkers kunnen horen. Het is niet duidelijk of deze klacht ook intern bij My Red Light werd gemeld. Het tweede bestuur was daarnaast van plan om werkruimtes aan niet-sekswerkende zzp'ers te verhuren, maar het is op dit moment onduidelijk of er daadwerkelijk ruimtes aan niet-sekswerkende zzp'ers zijn verhuurd. Verder laat de gemeente ons weten dat ten tijde van het schrijven van dit rapport, My Red Light nog niet is gestart met het verhuren van ruimtes aan sekswerkers die in de pilot 'Gordijnen dicht' via internet werven, en dat My Red Light heeft aangegeven dat zij van plan is om daar in februari 2020 mee te beginnen.

Aan de uitgavenkant werden bezuinigingsmaatregelen getroffen. Zo is enkele maanden na aantreding van het tweede bestuur een nieuwe betalingsregeling met de verhuurder van de panden gerealiseerd en is een nieuw contract met een schoonmaakbedrijf afgesloten.

Als onderdeel van de prioriteit om financieel gezond te worden, beoogde My Red Light financieel en juridische expertise bij haar organisatie te betrekken. Dit resulteerde in de toevoeging van twee leden aan de Raad van toezicht.

Het tijdelijke, derde bestuur liet eind januari 2020 weten dat er voor 2020 in totaal [redacted] euro is gereserveerd voor activiteiten gericht op het bereiken van de maatschappelijke doelstellingen. Een deel van dit budget zal worden besteed aan het verder ontwikkelen van de raad van advies. Een tweede deel van het budget zal ingevuld worden naar aanleiding van de wensen van huurders.

Op orde brengen van personeelsbestand
Daarnaast lag er in de ogen van het tweede bestuur een taak om het personeelsbestand uit te breiden en de organisatie rond het huidige personeel verder te professionaliseren. Zorgen voor meer beheerders was hier een belangrijke opgave. Via een open sollicitatie die ook via stakeholders is uitgezet, zijn kort na de aantreding drie nieuwe beheerders gevonden. Het is voor ons onduidelijk in hoeverre deze beheerders kunnen worden gekwalificeerd als, zoals dat in de samenvatting van de strategie door het tweede bestuur werd omschreven "stevig en deskundig", of voldoen aan de eisen van leidinggevenden die My Red Light stelt in haar bedrijfsplan.[5]

De gemeente plaatst bij het uitbreiden van het beheerdersbestand de kanttekening dat een omvangrijker personeelsbestand ook risico's met zich mee brengt. In een gesprek met het tweede bestuur in mei 2019 heeft Veiligheid, Handhaving en Toezicht, zo laat zij ons weten, aanbevolen om met minder leidinggevenden te werken maar leidinggevenden meer uren te laten werken. Veel leidinggevenden betekent bijvoorbeeld meer overdrachtsmomenten. Dat maakt de bedrijfsvoering in de ogen van Veiligheid, Handhaving en Toezicht kwetsbaar. De afdeling laat ons weten dat na het startgesprek het aantal leidinggevenden echter is gestegen, maar recent weer is teruggebracht.

Eind 2019 was er ook een stagiair actief die samen met het bestuur onderzoekt hoe My Red Light kan bijdragen aan destigmatisering en hoe de impact van My Red Light ook na het aflopen van deze monitor blijvend in kaart kan worden gebracht.

Tot slot dient er op korte termijn, op wens van de Rabobank, een *compliance officer* te worden aangesteld. Dit om misstanden in financiële stromen te voorkomen en indirect de financiële positie van huurders te versterken. Het tijdelijke, derde bestuur van My Red Light stelt eind januari 2020 op dit moment daar geen budgettaire ruimte voor te zien en te willen zoeken naar mogelijkheden voor financiële steun van ketenpartners of de gemeente.

Formuleren van visie op maatschappelijke doelstellingen

Het maatschappelijke hoofddoel van My Red Light veranderde na de bestuurswissel niet. Zoals beschreven is het hoofddoel van My Red Light een raamexploitatiebedrijf dat door sekswerkers zelf wordt

[5] Vergunningsaanvraag My Red Light Bedrijfsplan Versie: 1.4 van 23 april 2017

beheerd en zo bijdraagt aan normalisatie van de raamseksbranche. De uitwerking hiervan in een aantal subdoelen wijzigde wel. Sinds de bestuurswissel beoogde de stichting te werken aan:

1. het goed houden en verbeteren van de arbeidsomstandigheden van huurders;
2. het ondersteunen van persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders, door bijvoorbeeld individuele coaching en begeleiding bij carrièrekeuzes en toekomstwensen;
3. het verbeteren van signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden bij huurders door een nauwe samenwerking met organisaties als P&G292 en politie;
4. het versterken van de positie van sekswerkers in de breedte, zoals het actief verbeteren van toegang tot diensten en producten en het tegengaan van het stigma op sekswerk, door emancipatie van de doelgroep.

Om dit te bereiken formuleerde het bestuur een aantal centrale werkwijzen of kernwaarden voor werken in de organisatie. De eerste is betrokkenheid van sekswerkers in alle lagen van de organisatie, wat noodzakelijk is voor een raambedrijf in zelfbeheer. Toch gaat betrokkenheid niet alleen over medezeggenschap en assertiviteit. Het gaat volgens het bestuur ook over de zoektocht naar wat ieders wensen en ideeën voor het eigen werk en persoonlijke ontwikkeling inhouden en begeleiding bieden om daaraan te werken. Dat kan binnen My Red Light zijn als huurder, tot lid van de raad van advies en beheerder, tot aan lid van de raad van bestuur of tot een functie buiten My Red light. De tweede kernwaarde is positieve samenwerking met ketenpartners in Amsterdam en daarbuiten. De gedachte achter deze kernwaarde is dat het zonder positieve betrekkingen voor een innovatief experiment als My Red Light lastig wordt om de beoogde resultaten te kunnen behalen. Om bijvoorbeeld te kunnen werken aan betere signalering van problematiek en aan het versterken van de (basis)rechten van sekswerkers als werknemers zijn nauwe betrekkingen nodig. Daarnaast is van belang dat My Red Light een goede reputatie heeft. De derde kernwaarde is transparantie over de bedrijfsvoering en rapportage, zodat geleerd kan worden van dit initiatief van raamprostitutie in zelfbeheer. De gedachte hierachter is dat door transparantie gebruik gemaakt kan (en moet) worden van ideeën van buitenaf, en andersom, dat My Red Light een inspiratie kan zijn voor initiatieven elders in het land. Dit uit zich bijvoorbeeld, zo stelt het tweede bestuur, een openbaar jaarverslag 2019 en een jaarplan 2020 en het organiseren van regelmatige bijeenkomsten met stakeholders bij My Red Light.

De doelstellingen die vanaf de bestuurswissel golden, zijn concreter en realistischer dan die daarvoor. Echter geldt nog steeds dat de doelstellingen slechts in beperkte mate ondersteund worden door meetbare indicatoren. Dat maakt het meten van impact nog steeds lastig. Hieronder gaan we dan ook per subdoelstelling in op de concrete acties die het tweede bestuur ondernam om de maatschappelijke doelen te bereiken. Waar binnen dit onderzoek mogelijk, zeggen we iets over de (verwachte) impact van deze acties.

1. Goed houden en verbeteren van de arbeidsomstandigheden van huurders

Toegang tot elektronisch betaalverkeer
Eind 2018 stopte de leverancier die dat faciliteerde met het mogelijk maken van creditcardbetalingen van klanten in het Wallengebied. Dit brengt een risico op onveilige situaties met zich mee en zorgt mogelijk voor minder klanten. My Red Light heeft met een bank afgesproken dat klanten weer met creditcard kunnen betalen. Dit komt de arbeidsomstandigheden (en mogelijkerwijs ook de veiligheid en inkomenspositie) van huurders ten goede.

Deelname aan pilots van de gemeente
In het kader van bredere hervormingen van de seksbranche en verzoeken van onder meer My Red Light organiseerde de gemeente Amsterdam de pilot 'Gordijnen dicht'. In deze pilot krijgen exploitant de mogelijkheid om ramen te verhuren aan huurders die niet via het raam maar via internet klanten werven. Deelname aan deze pilot werd opengesteld voor alle exploitanten van raambedrijven. De gemeente geeft aan dat alleen My Red Light interesse heeft getoond voor deelname. Nadat het tweede bestuur in september een plan indiende waarin zij uitlegde hoe het toezicht wordt vormgegeven, kreeg het bestuur in oktober 2018 toestemming om daadwerkelijk te starten. De gemeente laat ons weten dat ten tijde van het schrijven van dit rapport, My Red Light nog niet is gestart met het verhuren van ruimtes

aan sekswerkers die uitsluitend via internet werven maar dat My Red Light heeft aangegeven dat zij van plan is om daar in februari 2020 mee te beginnen.

Verbeteren van de inrichting van de werkplek
In de eerste coachingsgesprekken met huurders door het lid van het tweede bestuur dat kort na aantreden wegens persoonlijkheden stopte, kwamen onder meer wensen ter verbetering van de werkplekken aan de orde. Hier kan het bijvoorbeeld gaan om een extra plankje om spullen op te bergen of andere verlichting. Door dergelijke signalen snel op te pakken, probeerde het tweede het bestuur aan te sluiten bij de wensen van huurders.

2. Ondersteunen van persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders, door bijvoorbeeld individuele coaching en begeleiding bij carrièrekeuzes en toekomstwensen

Aandacht voor de maatschappelijke opdracht bij het personeel
Het tweede bestuur besteedde op verschillende wijzen aandacht aan het bewustmaken van het personeel van de maatschappelijke doelen van My Red Light. Bijvoorbeeld via strategische sessies waarbij onder leiding van een externe procesbegeleider gezamenlijk concrete doelen en acties worden geformuleerd. Het is voor het bestuur belangrijk dat personeel te allen tijde handelt vanuit de maatschappelijke doelen van My Red Light en denkt in het belang van de huurders. In een korte reactie van het tweede bestuur op een van deze sessies, liet het bestuur weten dat personeelsleden actief aan de sessies meededen en steeds meer betrokken raken bij de maatschappelijke opdracht van My Red Light.

Doorontwikkelen van coaching van huurders
Het bestuurslid dat kort na aantreden in het tweede bestuur stopte, had als voornaamste taak om met behulp van coaching de huurders te ondersteunen en bij te staan in hun professionele ontwikkeling. Het tweede bestuur had ook na het vertrek van het eerste bestuurslid, wiens voorname taak het was om dit op te pakken nog steeds de ambitie om dit te organiseren. Een van de eerste stappen hierin is het helpen formuleren van ondersteuningsvragen. Vragen die overigens niet per se zorggerelateerd zijn, maar ook loopbaancoaching of professionalisering kunnen omvatten.

We maken hierbij de kanttekening dat het een kwetsbare constructie is om dergelijke taken slechts bij één persoon binnen de organisatie te beleggen. Juist ook omdat het ontwikkelen van een vertrouwensband, het samen formuleren van coachingsvragen en de coaching zelf veel tijd vraagt en dergelijke acties zich moeilijk laten overdragen. Het tijdelijke, derde bestuur van My Red Light stelt graag door te gaan met de coaching en loopbaanbegeleiding, maar hier op dit moment geen budget voor te hebben.

Netwerkpartner worden in de Amsterdamse uitstapprogramma's
In Amsterdam biedt een netwerk bestaande uit de gemeente Amsterdam, P&G292, Leger des Heils, Spirit/Qpido, de Regenboog Groep en Scharlaken Koord, een ondersteuningsprogramma aan voor personen die willen stoppen met sekswerk en voor slachtoffers van uitbuitingssituaties. My Red Light heeft goede contacten met, met name, P&G292 over dit programma. Niet om huurders te stimuleren om voor ander werk te kiezen, maar om sekswerkers die ander werk willen snel door te kunnen verwijzen naar het uitstapprogramma.

Inbedding tussen de bestaande maatschappelijke organisaties in Amsterdam draagt positief bij aan het kunnen werken aan maatschappelijke impact. Dat het tweede bestuur erin slaagde om een goede verstandhouding met P&G292 te realiseren en samenwerking te initiëren, is dus positief en ligt in lijn met suggesties uit onze tussentijdse analyse in juli 2018. Het is echter onduidelijk in hoeverre deze contacten er daadwerkelijk toe leidde dat er huurders aan P&G292 zijn overgedragen en er dus daadwerkelijk sprake is van maatschappelijke impact

3. Verbeteren van signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden bij huurders door een nauwe samenwerking met organisaties als P&G292 en politie

Aankaarten van protocol voor het melden van misstanden
Een van de vergunningseisen voor seksbedrijven omvat de verantwoordelijkheid van exploitanten van deze bedrijven voor het melden van misstanden. Naar aanleiding van de problemen rond het melden van misstanden in de eerste fase van My Red Light (My Red Light kreeg in die periode een last onder dwangsom wegens het niet tijdig melden van een vermoeden van een misstand opgelegd), ontwikkelde het tweede bestuur, zo stelt het bestuur in een gesprek in oktober 2019, een nieuw meldingsprotocol voor beheerders en nodigde zij het Amsterdams Coördinatiepunt Mensenhandel en P&G292 uit voor presentaties. Bij het overgebleven lid van het tweede bestuur bestond het idee om, bijvoorbeeld, te leren van meldingsprotocollen die bijvoorbeeld in het kader van huiselijk geweld gelden. In de ogen van het tweede bestuur, zo bleek uit een interview in oktober 2019, stond de gemeente niet voldoende open om de meldingsplicht ter discussie te stellen

De gemeente heeft aangegeven dat het tweede bestuur meermaals met de gemeente, politie en het Openbaar Ministerie heeft gesproken over de wens van het tweede bestuur om op gemeenteniveau een nieuw meldingsprotocol in te voeren. De gemeente is in de loop van 2019 de pilot 'melden misstanden' gestart om te zien of er meer en betere meldingen van misstanden naar voren komen indien op andere wijze met de exploitanten wordt samengewerkt. Onderdeel van de pilot is overleg door gemeente, OM en politie met alle exploitanten. In deze pilot is met alle exploitanten gesproken over onder meer de meldplicht. Tijdens die gesprekken, zo laat de gemeente ons weten, lieten exploitanten hun ervaringen blijken en konden zij vragen stellen over het melden van signalen van misstanden. Tijdens deze pilot zijn eventuele sancties vanwege het niet onmiddellijk of verkeerd melden (sancties op niet naleven van de zorgplicht blijven onveranderd gelden) tijdelijk opgeheven, maar bleven sancties op het niet naleven van de zorgplicht gelden. Ook My Red Light heeft meegedaan aan deze pilot. Evaluatie van de pilot en terugkoppeling aan de exploitanten volgt volgens de gemeente in 2020. Verder geeft de gemeente aan dat nieuwe beheerders altijd door Veiligheid, Toezicht en Handhaving worden uitgenodigd om zich te laten informeren over de meldplicht.

Het is op basis van dit onderzoek niet vast te stellen in hoeverre My Red Light tijdens de monitoringsperiode beter dan andere exploitanten zorgdroeg voor de preventie, signalering of het melden van mogelijke misstanden of extra activiteiten ontplooide buiten de reguliere verplichtingen op grond van de APV. Wel stellen we vast dat het tweede bestuur veel aandacht had voor haar eigen verantwoordelijkheid in het voorkomen van misstanden.

Inrichten van een Amsterdams ketenoverleg
Het tweede bestuur pleitte ervoor om een regelmatig overleg in te richten met politie, gemeente en exploitanten om signalen van mensenhandel met elkaar te kunnen delen. De gemeente geeft aan dat dit ook onderdeel is van de pilot 'Melden misstanden'.

4. Versterken van de positie van sekswerkers in de breedte, zoals het actief verbeteren van toegang tot diensten en producten en het tegengaan van het stigma op sekswerk, door emancipatie van de doelgroep

Contracten afsluiten met verzekeraars
My Red Light is op zoek gegaan naar verzekeraars die openstaan voor sekswerkers als (nieuwe) klanten. Het is op dit moment onduidelijk in hoeverre het bestuur er daadwerkelijk in is geslaagd om het aantal verzekerde huurders te vergroten.

Gratis PROUD-lidmaatschap voor het eerste jaar
My Red Light biedt alle nieuwe huurders een jaar gratis lidmaatschap van belangenvereniging PROUD aan. Dit lidmaatschap wordt voor vijftig procent betaald door My Red Light en voor vijftig procent door PROUD. Het lidmaatschap brengt toegang tot juridische ondersteuning, workshops en kennisuitwisseling met zich mee en is bovendien goed voor de organisatiegraad en representatie van sekswerkers.

Gebruikmaken van social media
Kort na de bestuurswissel sprak het nieuwe bestuur af om een tijd geen contact te hebben met de media. Inmiddels heeft het bestuur eigen social media-kanalen ingericht om breed publiek op de hoogte te houden van ontwikkeling bij My Red Light en de afstand tussen het publiek en de seksbranche te verkleinen.

Rondleidingen en praatjes voor geïnteresseerden
In samenwerking met het Prostitutie Informatie Centrum (PIC) geven huurders en beheerders rondleidingen door de panden van My Red Light, en uitleg voor toeristen, studenten en andere geïnteresseerden. Dit leidt tot contact tussen sekswerkers en niet-sekswerkers wat bij kan dragen aan een de-stigmatisering.

2.4 Samenwerking met stakeholders

Om impact te bereiken is My Red Light deels afhankelijk van stakeholders. In deze paragraaf kijken we met welke organisaties My Red Light te maken heeft en hoe de samenwerking tussen My Red Light en deze organisaties zich tijdens de monitoringsperiode heeft ontwikkeld en hoe de situatie nu is.

Vóór de bestuurswissel
In de opstartfase van My Red Light speelden HVO Querido, het Programma prostitutie van de gemeente Amsterdam, P&G292 en PROUD een belangrijke rol. Zij droegen bijvoorbeeld bij aan het faciliteren van bijeenkomsten, het bij elkaar brengen van expertise en het schrijven van plannen en protocollen. Na de opening in mei 2017 werd de betrokkenheid van genoemde partijen minder. P&G292 en PROUD hadden weliswaar contact met My Red Light als huurders vragen hadden, maar er werd geen samenwerking gezocht voor bijvoorbeeld de ontwikkeling van gezamenlijke maatschappelijke activiteiten.
In deze eerste fase besteedde het eerste bestuur veel aandacht aan de relatie tussen My Red Light en ondernemers in de buurt en dat bleef niet zonder succes. Het bestuur liet na enkele maanden weten een goede relatie met de buurt te onderhouden, met enkele exploitanten pilot-plannen te maken en kennis over de branche uit te wisselen.

Tegen het einde van het eerste monitorjaar waren volgens het eerste bestuur de verstandhoudingen tussen My Red Light en de gemeente niet goed. My Red Light kreeg in haar ogen onvoldoende experimentele ruimte en de gemeente stelde zich volgens My Red Light te star en terughoudend op. De gemeente heeft vanaf het begin af aan aangegeven dat elk seksbedrijf op gelijke wijze wordt behandeld. Wel zijn, volgens de gemeente, voorstellen en initiatieven van My Red Light in de praktijk zeer ruim binnen de voorgeschreven termijn afgehandeld. Een stakeholdersbijeenkomst tussen My Red Light, politie, gemeente, HVO-Querido, P&G292 en Start Foundation in juni 2018 hielp om meer zicht te krijgen op elkaars ziens- en werkwijzen en zorgde, zo stelde het eerste bestuur, in ieder geval tijdelijk voor meer onderling begrip, bijvoorbeeld tussen de politie en My Red Light.

De situatie na de bestuurswissel
Ten opzichte van het vorige bestuur richtte het tweede bestuur zich minder op exploitanten in de buurt, en meer op instanties die voor het behalen van de maatschappelijke doelen van My Red Light relevant zijn. Volgens het tweede bestuur was de relatie tussen My Red Light en P&G292 en tussen My Red Light en PROUD goed. P&G292 en My Red Light wisselen expertise en ervaringen uit met betrekking tot ondersteuningsvragen van huurders of het signaleren van misstanden. My Red Light wint hieromtrent regelmatig advies in bij P&G292. P&G292 komt daarnaast met regelmaat op bezoek bij My Red Light om de diensten van de organisatie onder de aandacht te brengen. Ook de relatie tussen My Red Light en PROUD is over het algemeen constructief te noemen. De afspraak dat huurders deels op kosten van PROUD het eerste jaar gratis lid kunnen worden, is hier een uiting van.

De relatie tussen My Red Light en de gemeente bleef ook volgens het tweede bestuur een punt van aandacht. My Red Light had veel behoefte aan een sparringpartner binnen de gemeente. Het ontbrak het bestuur naar eigen zeggen niet aan ideeën om ter tafel te brengen. Ook de raad van toezicht stelde dat

het ontbreken van goed contact met de gemeente als een gemis werd gezien en dat het in hun ogen slechts in beperkte mate lukte om een constructief, op samenwerking gericht gesprek met de gemeente te voeren.

De gemeente Amsterdam brengt een ander beeld naar voren. De gemeente laat ons weten dat Veiligheid, Toezicht en Handhaving met beide besturen een startgesprek heeft gevoerd waarin de gemeente verbeterpunten en suggesties aanreikte, er meerdere gesprekken tussen het tweede bestuur en de gemeente hebben plaatsgevonden, er veelvuldig email en telefonisch contact tussen My Red Light en de gemeente is geweest over nieuwe ideeën van My Red Light waarbij verzoeken van My Red Light snel werden opgepakt en dat er met bestuurders van My Red Light is gesproken in de pilots 'Melden misstanden' en 'Gordijnen dicht'.

We benadrukken dat het gewogen beeld dat in de gesprekken met de organisatie van My Red Light gedurende de monitor soms tegenstrijdig is met de informatie vanuit de gemeente, en dat het daarom lastig is om een helder en eenduidig beeld te schetsen van het verloop van zaken.

2.5 Ervaringen ex-betrokkenen

Er zijn ook enkele ex-betrokkenen van My Red Light geïnterviewd. Het gaat hier om een voormalig beheerder en iemand die naar eigen zeggen nauw bij de oprichtingsfase betrokken is geweest. In de eerste helft van 2019 zijn twee deelnemers bereid gevonden hun ervaringen te delen. Beiden zijn zeer positief over het initiatief van My Red Light, maar hebben op verschillende niveaus kritische kanttekeningen bij de invulling van het project tot en met 2018.

Perspectief op de sfeer en communicatie op de werkvloer. Er was nauwelijks ruimte voor inspraak van personeel, vragen stellen of fouten maken. Een goede communicatie onderling ontbrak. Er was eerder sprake van een roddelsfeer en daardoor een onveilige werksituatie.
Perspectief op het functioneren van bestuur. Het bestuur was te veel met zichzelf bezig, en maakte daardoor te weinig gebruik van expertise en ervaring van buitenaf. Het reilen en zeilen van het bestuur had doorgaans weinig te maken met empowerment van sekswerkers, het uiteindelijke doel van My Red Light.
Gebrek aan heldere visie en plan. Er leek eenvoudigweg geen plan of visie te zijn voor het runnen van My Red Light. Er bleek veel meer tijd nodig om hierin een slag te maken. Door het gebrek aan juiste doelen stellen, was er te weinig ruimte voor concrete zaken als een zinvol trainingsaanbod voor huurders (zoals digitale vaardigheden e.d.) of een constructieve samenwerking opbouwen met partners.
Gebrek aan samenwerking met andere partijen. De tegenvallende resultaten van het experiment My Red Light tot en met 2018 houdt volgens de respondenten zeker ook verband met een te rigide houding van gemeente en politie. Toch had ook daar het bestuur destijds strategischer mee kunnen omgaan, onder meer door te blijven werken aan een goede communicatie en samenwerking.

Ondanks de kritische noten hebben de geïnterviewde respondenten nog altijd vertrouwen in het mogelijke succes van initiatieven als My Red Light. Met meer samenwerking, heldere visie, open communicatie en een goed gevoel voor bedrijfsvoering is sekswerk in zelfbeheer zeker mogelijk, zo stellen zij.

2.6 Bezetting en kenmerken huurders

In deze paragraaf gaan we in op de bezetting van werkplekken door huurders en de kenmerken van deze huurders. Bevindingen hierover zijn gebaseerd op registratiegegevens aangeleverd door My Red Light.

Huurcontracten
My Red Light voert naar eigen zeggen met alle kandidaat-huurders een kennismakingsgesprek. Dit gesprek heeft de vorm van een intakegesprek. Naar aanleiding van deze gespreken zijn in de periode vanaf

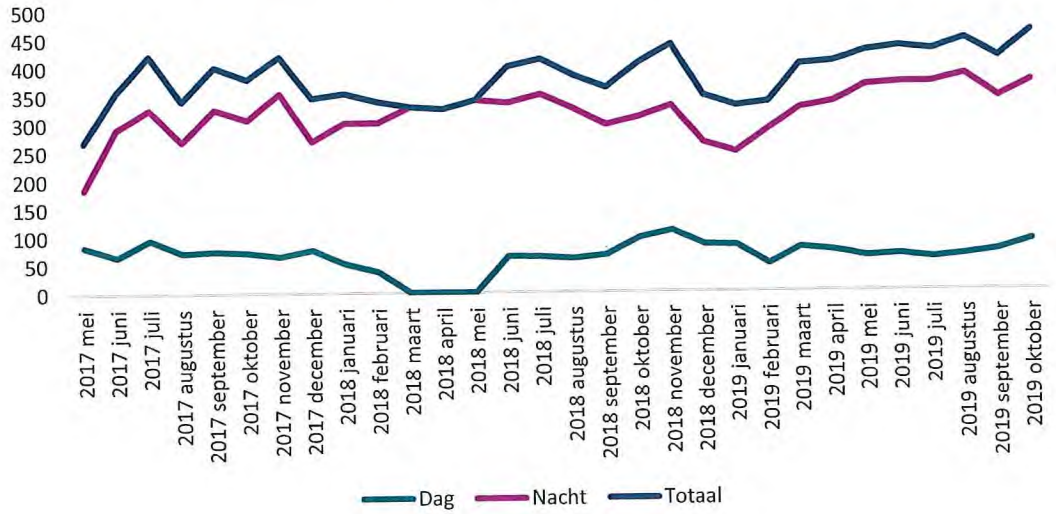
de opening tot 1 oktober 2019 226 huurcontracten afgesloten. In 64 (28%) van de gevallen betrof dit een vaste huurovereenkomst voor een vast aantal shifts per maand en in 162 (72%) een overeenkomst voor huren op onregelmatige basis (niet vast). De verhouding tussen vaste en niet-vaste contracten is consistent tussen de twee metingen.

Shifts en bezetting

Huurders bij My Red Light huren een kamer voor een of meerdere shifts. De lengte van shifts is afhankelijk van de dag en het moment op de dag. Een hele dagshift is 10 uur. Een avondshift op zondag tot en met donderdag duurt 9 uur en op vrijdag of zaterdag 10 uur. Sinds de opening zijn er 12.425 shifts gedraaid in My Red Light. Van deze shifts is 83% vervuld door vaste huurders en 17% door niet vaste huurders. Hiermee is het aandeel in de shifts van niet vaste huurders wat toegenomen ten opzichte van de eerste meting, waar nog 88% van de shifts werd vervuld door vaste huurders. In Figuur 2.1 is te zien hoe de bezettingsgraad van My Red Light zich heeft ontwikkeld, uitgesplitst naar dag en nacht shifts. Deze figuur laat bijvoorbeeld zien dat de bezetting sinds mei 2017 fluctueerde, maar er sinds januari 2019 sprake is van een vrij constante stijging van de bezetting. Zo steeg de totale bezetting tussen januari 2019 en oktober 2019 met iets minder dan 40 procent.

De gemeente geeft aan dat toezichthouders (het gaat hier dus om bij de gemeente beschikbare informatie die wij zelf niet hebben kunnen inzien) niet het beeld hebben dat de omvang van de vaste kern van huurders bij My Red Light groter is dan bij raamexploitatie-bedrijven met soortgelijke omvang. Hetzelfde geldt voor de gemiddelde dag- en nachtbezetting.

Figuur 2.1 Aantal gehuurde kamers bij My Red Light per maand van mei 2017 t/m oktober 2019



Bron: Administratie My Red Light

Kenmerken van huurders

Van de 107 meest recente huurders[6] van My Red Light in oktober 2019, zijn van 95 huurders demografische gegevens bekend. Deze 95 huurders hebben de volgende kenmerken:

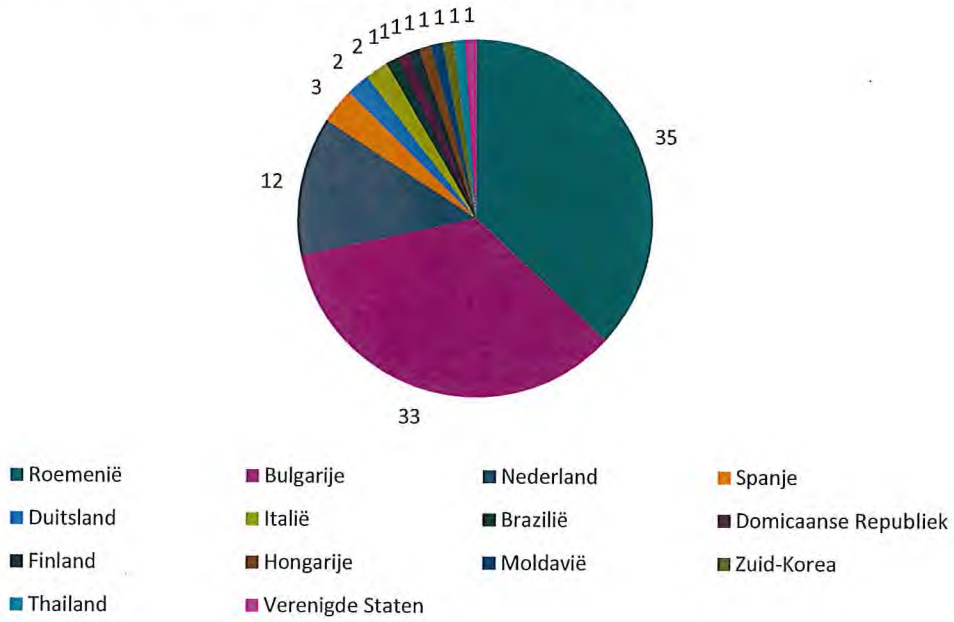
- Volgens hun paspoort is één van de huurders man en de anderen vrouw; een deel van de vrouwelijke huurder bestaat uit transvrouwen en non-binaire personen[7].
- De gemiddelde leeftijd van huurders is ongeveer 31 jaar. De leeftijden variëren van 21 tot 72 jaar.

[6]Om huurders' privacy te waarborgen vernietigt My Red Light hun dossiers als ze een langere tijd (ongeveer 1 jaar) geen kamer huren. Hierdoor zijn alleen gegevens bekend over huurders die afgelopen jaar nog een kamer hebben gehuurd, de 'recente huurders'.

[7]My Red Light schat dat 15-25% van hun huurders uit transvrouwen en niet-binaire personen bestaat.

- Huurders werkten sinds de opening van My Red Light gemiddeld 55 shifts. De 64 vaste huurders huurden werkten gemiddeld 162 shifts en de niet vaste huurders gemiddeld 13 shifts.
- De meeste huurders hebben een Roemeense (37%) of Bulgaarse (35%) nationaliteit (zie Figuur 2.3). Dertien procent van de huurders heeft een Nederlandse nationaliteit. De overige huurders (16%) hebben een Spaanse (3%), Duitse (2%), Italiaanse (2%), Braziliaanse (1%), Dominicaanse (1%), Finse (1%), Hongaarse (1%), Moldavische (1%), Zuid-Koreaanse (1%), Thaise (1%) of Amerikaanse (1%) nationaliteit.

Figuur 2.2 Nationaliteiten van de huurders van My Red Light (N=95)



Bron: Administratie My Red Light

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Huurders aan het woord

3

3 Huurders aan het woord

In dit hoofdstuk bespreken we de ervaringen van de huurders bij My Red Light. We delen de resultaten in naar de vier subdoelen, voor zover daar gegevens over beschikbaar zijn. Eerst geven we enkele achtergrondgegevens over de huurders die hebben meegedaan aan het onderzoek. Vervolgens gaan we in op de verwachtingen over werken bij My Red Light en de ervaren arbeidsomstandigheden. Dan komt de ervaren ondersteuning bij persoonlijke en professionele ontwikkeling aan bod, gevolgd door verbeterde signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden en tot slot het versterken van de positie van sekswerkers in brede zin.

3.1 Kenmerken van de huurders in dit onderzoek

De ervaringen van de huurders zijn onderzocht aan de hand van 33 enquêtes en veertien diepte-interviews. Het veldwerk vond plaats in twee fases, de eerst in 2017/2018 en de tweede in 2018/2019. In de eerste fase zijn achttien enquêtes en zeven diepte-interviews afgenomen en in de tweede fase veertien enquêtes en wederom zeven diepte-interviews. In dit rapport worden de data van beide fases bij elkaar genomen. Een van de diepte-interviews in fase 2 werd afgenomen bij een huurder die ook al in de eerste fase had meegedaan, zodat we konden vragen in hoeverre zij zelf ontwikkelingen gedurende de monitoringsperiode waarnam. Bij de enquêtes van fase 2 kunnen in theorie huurders gerespondeerd hebben die in de vorige fase ook een enquête invulden.[8] Die kans is echter beperkt, want de meeste huurders geven aan nog maar kort bij My Red Light te huren en bij aanvang van diepte-interviews werd altijd gevraagd of huurders al eerder aan onderzoeksactiviteiten meewerkten.

Daarnaast maken we de kanttekening dat het regelmatig voorkwam dat, zoals afgesproken in het onderzoeksvoorstel en afgestemd met de begeleidingscommissie van het onderzoek, My Red Light zelf mogelijke respondenten benaderde. We benadrukken echter dat wij nooit signalen opgevangen hebben die doen vermoeden dat de besturen van My Red Light selectief huurders naar voren schoven of anderszins enquêteresultaten beïnvloedden.

Kenmerken deelnemers aan enquêtes

De huurders die de 33 enquêtes hebben ingevuld, hebben de volgende kenmerken:

- De gemiddelde leeftijd is 31 jaar. Dit was ook de gemiddelde leeftijd in de eerste fase, terwijl de gemiddelde leeftijd in de tweede fase iets lager lag met dertig jaar.
- Met betrekking tot gender gaven 32 respondenten op dat ze zich als vrouw identificeren. Eén respondent gaf geen gender op.
- De twintig respondenten die invulden tot welke leeftijd zij een opleiding volgden, gingen gemiddeld tot hun negentiende jaar naar school. Dit was ook de gemiddelde leeftijd in de eerste fase. In de tweede fase was dat achttien.
- De meest voorkomende geboortelanden waren Roemenië (15) en Bulgarije (6). Verder kwamen respondenten uit Ecuador (2), Colombia (1), Frankrijk (1) en Spanje (1). We enquêteerden zeven respondenten die geen geboorteland invulden.
- De 28 respondenten die aangaven hoe oud ze waren toen ze naar Nederland kwamen, waren gemiddeld 25 jaar toen ze immigreerden. In de eerste fase gaven respondenten aan gemiddeld op hun 26ste naar Nederland gekomen, terwijl de gemiddelde leeftijd van migratie naar Nederland in de tweede fase 24 jaar was.

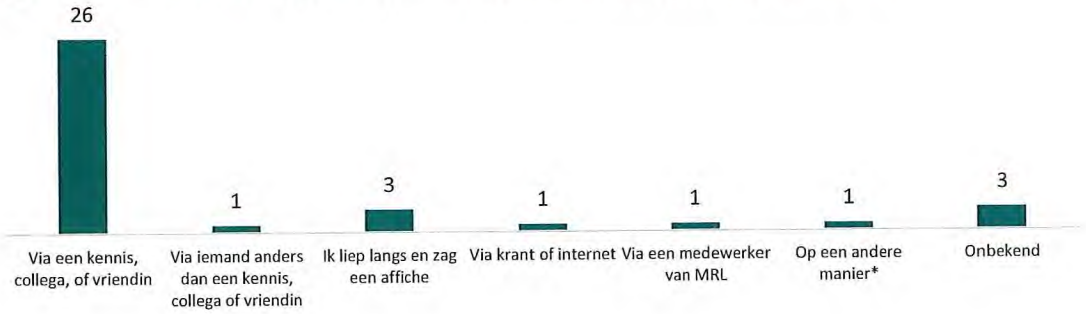
De huurders die hebben deelgenomen aan de enquête vormen een goede afspiegeling van de groep actieve huurders in oktober 2019, wat betreft gemiddelde leeftijd, gender en meest voorkomende herkomstland (Roemenië en Bulgarije). Het valt wel op dat van de geënquêteerden niemand in Nederland is geboren, terwijl van de actieve huurders dertien procent een Nederlandse nationaliteit heeft. Het zou wel kunnen dat er geënquêteerde huurders zijn die niet in Nederland zijn geboren, maar wel een Nederlandse nationaliteit hebben. Dit is echter niet bekend. Verder merken we op dat een aanzienlijke deel van de huurders maar tijdelijk in Nederland verblijft. Dit bemoeilijkt het creëren van duurzame maatschappelijke impact.

[8] Enquêtes werden volledig anoniem ingevuld.

Motivatie voor huren bij My Red Light

Veruit de meeste respondenten raakten op de hoogte van My Red Light via een kennis, collega of vriendin, zie figuur 3.1. Daarnaast geven meerdere huurders aan dat ze langsliepen en een affiche zagen. Andere manieren zijn slechts eenmaal genoemd.

Figuur 3.1 Manieren waarop huurders achter het bestaan van My Red Light kwamen (N=33)



Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019
Noot: Meerdere antwoorden mogelijk
* Deze huurder raakte op de hoogte omdat ze tegenover My Red Light werkte.

3.2 My Red Light vergeleken met andere raambedrijven

In totaal werden 27 huurders van My Red Light geënquêteerd die ook bij een ander raambedrijf hebben gewerkt (al dan niet op de Wallen). Via deze respondenten is het mogelijk een aantal aspecten van My Red Light te vergelijken met andere raambedrijven. Vanzelfsprekend gaat het hier om de ervaringen en percepties van de huurders zelf.

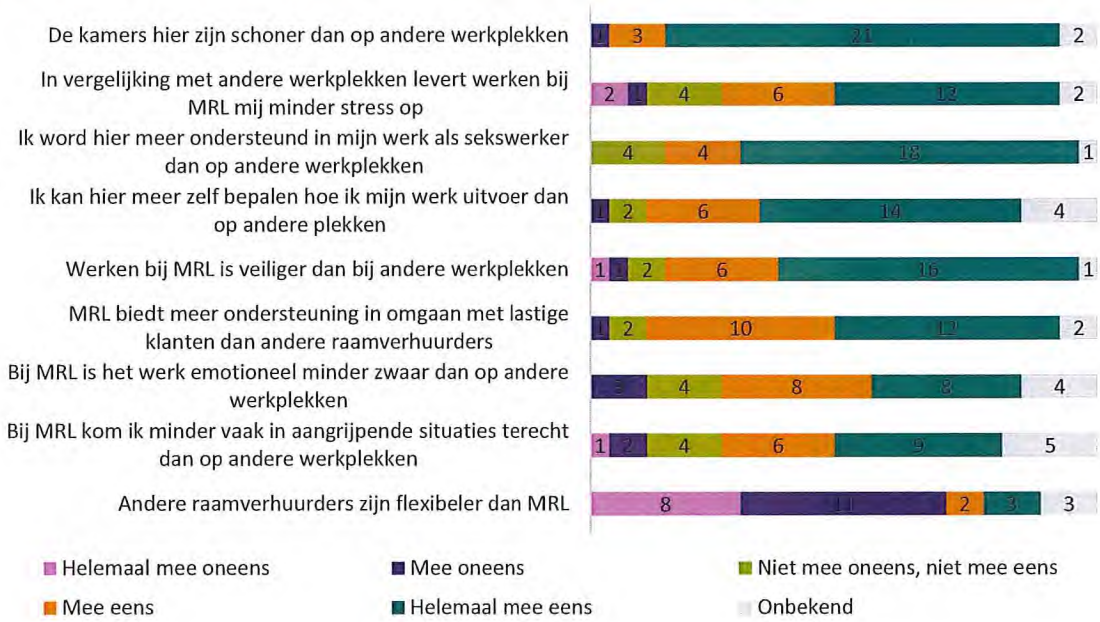
Figuur 3.2 laat zien dat respondenten over diverse onderwerpen een stuk positiever zijn bij My Red Light dan bij hun vorige werkplek(ken). Zo zijn respondenten van mening dat My Red Light zich (zeer) positief onderscheidt op het vlak van hygiëne, ervaren ondersteuning als sekswerker en in het omgaan met lastige klanten, autonomie over werk, flexibiliteit en veiligheid. In iets mindere mate is men tevens positiever over My Red Light dan andere raambedrijven als het gaat om de mate waarin zij met stress, emotionele belasting en aangrijpende situaties op hun werk te maken hebben.

In interviews geven deelnemers onder meer aan dat de medewerkers bij My Red Light aardig en correct zijn, dat de kamers schoon zijn en alles goed georganiseerd is, en dat ze zelf kunnen bepalen hoeveel dagen zij werken en dat er door de verhuurder flexibeler om wordt gegaan met verhuurvoorwaarden. Zo kunnen zij bijvoorbeeld hun raam reserveren voor na een vakantieperiode.[9]

Door de beperkingen beschreven in hoofdstuk 1, is niet onomstotelijk vast te stellen dat er daadwerkelijk verschillen bestaan tussen de ervaringen van huurders bij My Red Light en bij andere exploitanten. Maar dat er enige verschillen zijn ligt wel voor de hand. Het gegeven dat er variatie bestaat tussen de mate waarin huurders deze verschillen op onderliggende aspecten ervaren, sterkt ons in dat vermoeden. De verschillen, zo blijkt uit figuur 3.2, zijn bijvoorbeeld prominenter aanwezig bij de stelling over de mate waarin de kamer schoner is dan bij andere exploitanten, dan de mate waarin huurders in aangrijpende situaties terecht komen. Met andere woorden: we kunnen niet zonder twijfel aannemen dat er verschillen zijn maar als er verschillen zijn hebben deze naar alle waarschijnlijkheid te maken met ondersteuning bij het sekswerk, hygiëne van de kamers, veiligheid, ondersteuning met de omgang met lastige klanten.

[9] De gemeente Amsterdam geeft aan dat de huurprijzen van shifts hoger zijn dan het gemiddelde bij andere raamexploitanten in het Wallen- of Singelgebied.

Figuur 3.2 Vergelijking van My Red Light met andere raambedrijven door huurders (N=27)



Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

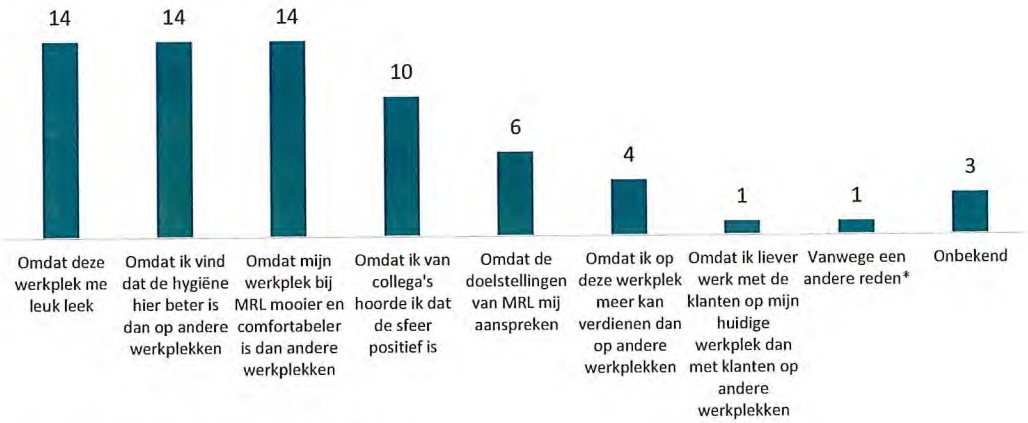
3.3 Arbeidsomstandigheden

Naast een vergelijking tussen My Red Light en andere raambedrijven op een aantal aspecten beoogde de enquête ervaringen van huurders op te halen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden bij My Red Light. Er werden vragen gesteld over hun verwachtingen bij de start, over sfeer en inspraak en over veilig en schoon werken bij My Red Light.

Verwachtingen

Dat huurders na hun eerste ontmoeting besloten om bij My Red Light te gaan huren, kwam vooral omdat het hen een leuke werkplek leek; omdat de hygiëne beter is dan op andere plekken en omdat hun werkplek bij My Red Light mooier en comfortabeler is dan op andere plekken (figuur 3.3). Daarnaast speelde het mee dat ze van collega's hoorden dat de sfeer positief is. Er zijn ook meerdere huurders die voor My Red Light kozen omdat de doelstellingen hen aansprak, of omdat ze hier meer geld kunnen verdienen dan op andere werkplekken.

Figuur 3.3 **Redenen waarom huurders besloten om bij My Red Light te huren (N=33)**

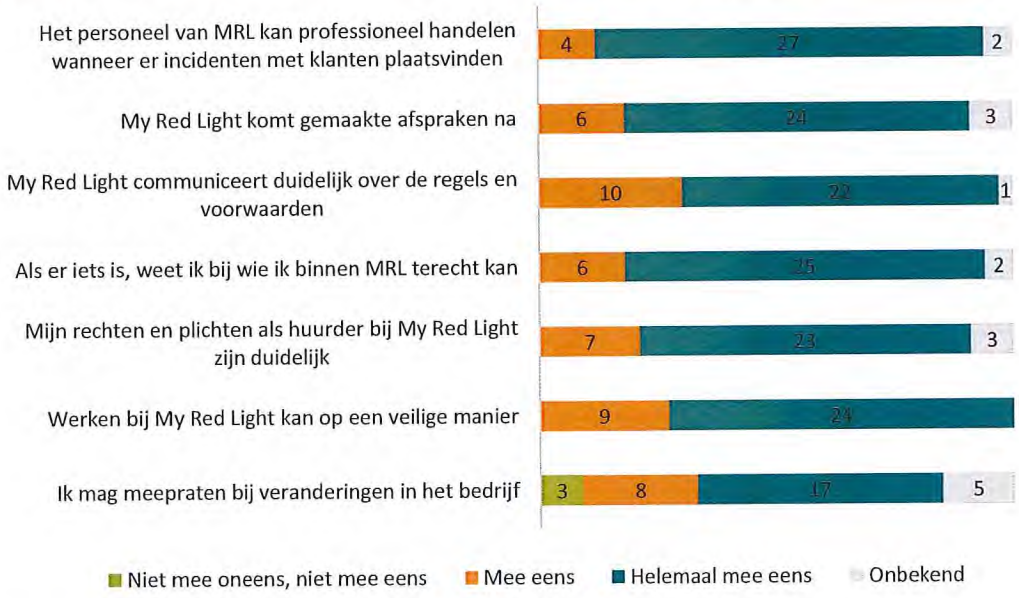


Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019
Noot: Meerdere antwoorden mogelijk.
* Deze huurder geeft aan My Red Light te kiezen als werkplek, omdat ze haar, in tegenstelling tot andere werkplekken, niet verplichten om zes of zeven dagen in de week te werken.

Sfeer en inspraak

De ervaringen van responderende huurders met de bedrijfsvoering van My Red Light zijn (erg) positief op alle aspecten, zie figuur 3.4. Alleen als het gaat over het meepraten bij veranderingen in het bedrijf zijn een aantal huurders neutraal en geven een aantal geen mening. Dit kan aanduiden dat huurders nog niet altijd proberen om mee te praten over veranderingen in het bedrijf of daar onvoldoende mogelijkheden voor zien.

Figuur 3.4 **Ervaringen van huurders met de bedrijfsvoering bij My Red Light (N=33)**



Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

In de diepte-interviews komen sfeer en inspraak bij My Red Light vaak positief terug. Belangrijke punten hierbij waren:

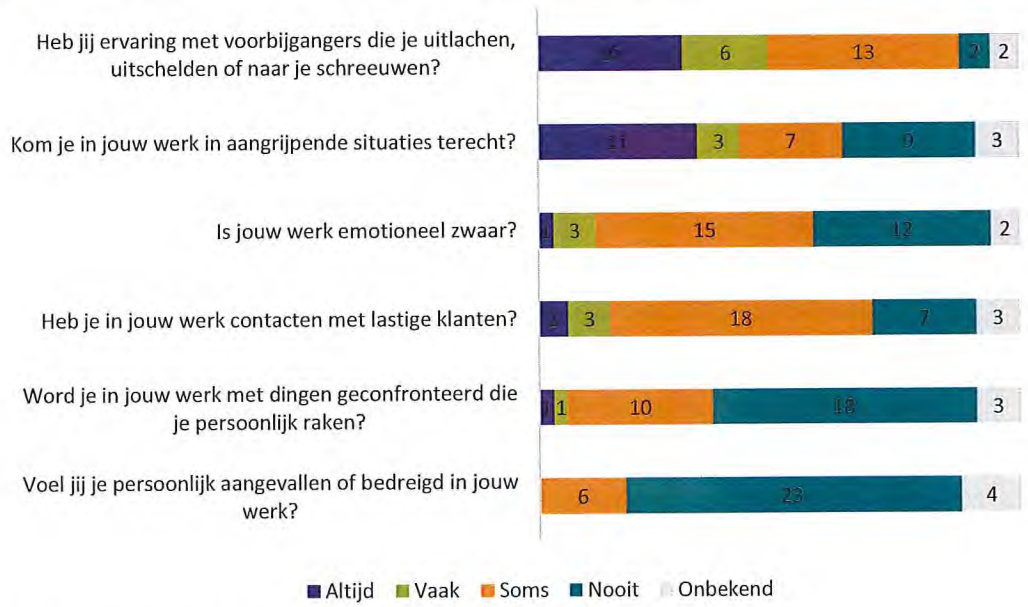
- Flexibiliteit omtrent vakanties. Veel huurders geven aan dat ze blij zijn met de vakantieregeling bij My Red Light. Huurders kunnen namelijk tot acht weken vakantie opnemen, zolang ze dit van tevoren aangeven. Ervaringen bij andere raamverhuurders zijn slechter; daar kregen huurders vaak geen vrijstelling van de huur om op vakantie te gaan.
- Positief contact met beheerders. De geïnterviewde huurders zijn over het algemeen erg positief over hun contact met de medewerkers van My Red Light. Ze vinden de medewerkers aardig en hebben het idee dat deze hen willen helpen. De meeste huurders maken elke dag een praatje als ze de sleutel voor hun kamer ophalen en waarderen dit contact. In de eerste fase kwam naar voren dat de huurders het prettig vonden dat het personeel vooral bestond uit vrouwen en ex-sekswerkers, maar in de tweede fase wordt dit niet genoemd.
- Positief contact met collega's. Ook het contact met hun collega's ervaren veel huurders als positief. Collega's worden ook vaak benoemd als degenen naar wie de huurders toe zouden gaan als ze vragen hebben, omdat zij misschien vergelijkbare ervaringen hebben. Zo bepalen nieuwe huurders vaak hun prijs op basis van wat hun collega's hun aanraden of delen ze hun zorgen met elkaar als ze bang zijn een SOA te hebben opgedaan.

  Een van de interviews werd onderbroken omdat de huurder aan een medewerker van My Red Light wilde vragen of ze morgen misschien heel even in de kamer van een collega mocht. Zij was die dag jarig en de respondent wilde graag haar kamer versieren, zodat ze werd verrast als ze haar gordijnen zou openen.

Veilig en schoon werken

Veel huurders van My Red Light hebben te maken met stressfactoren, zoals te zien is in figuur 3.5. Huurders hebben vooral vaak te maken met voorbijgangers die de huurders uitlachen, uitschelden of naar ze schreeuwen. Niet elke huurder vindt dergelijke voorvallen even ernstig. Ook valt op dat een aanzienlijk deel van de huurders stelt in haar werk in aangrijpende situaties terecht te komen. Een deel van hen zegt dit zelfs altijd mee te maken. Ook contact met lastige klanten en het werk als emotionele zwaar te ervaren komt bij velen voor, hoewel de meeste huurders nooit persoonlijk geraakt worden door wat ze tegenkomen in hun werk. Het valt op dat de grote meerderheid zich nooit bedreigd of aangevallen voelt.

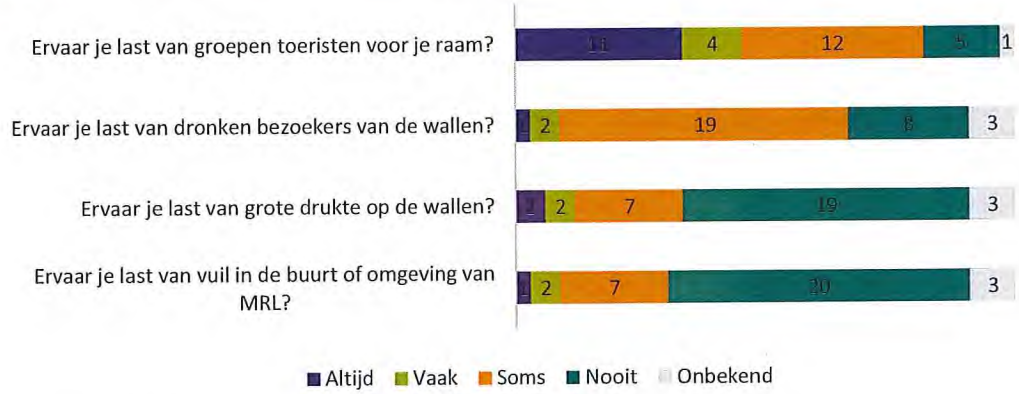
Figuur 3.5 Hoe vaak huurders mogelijke stress factoren ervaren (N=33)



Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

Overlast tijdens het werk komt vooral van dronken bezoekers en groepen toeristen voor het raam, waarbij het laatste het meeste voorkomt (figuur 3.6). Grote drukte op de Wallen of vuil in de omgeving wordt maar door een klein deel als storend ervaren.

Figuur 3.6 Hoe vaak huurders verschillende vormen van overlast ervaren (N=33)



Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

Ook in de diepte-interviews komen de thema's veilig en schoon werken terug:

- Veilige werkplek. Over het algemeen voelen huurders zich veilig, hoewel ze hier zelf vrijwel nooit maatregelen voor nemen. De meeste huurders hebben wel eens meegemaakt dat zijzelf of een collega op de alarmknop drukte en vonden dat een medewerker van My Red Light toen snel kwam en de situatie (eventueel samen met de politie) adequaat oploste. Dit geef huurders een gevoel van veiligheid.

  Een van de huurders vertelt dat ze een keer per ongeluk de alarmknop indrukte in plaats van het lichtknopje. Toen ze zich dit realiseerde, pakte ze haar telefoon en belde het kantoor om aan te geven dat het een fout was, maar voor ze het wist stond een van de medewerkers al in haar kamer. Daardoor weet ze hoe snel ze zouden komen als er iets aan de hand is en dit geeft haar een veilig gevoel.

- Schone werkplek. Huurders stellen dat de kamers schoon en goed zijn. Ook in vergelijking met andere raamverhuurders zeggen huurders dat de kamers schoner en beter zijn. Bij andere raamverhuurders moesten ze vaak met meerdere collega's en wc en badkamer delen, terwijl ze die hier voor zichzelf hebben. Twee huurders noemen echter wel dat er soms vlekken in het beddengoed zitten, dus dat dat vaker vervangen zou moeten worden.
- Inbegrip van praktische benodigdheden in de huurprijs. Huurders vertellen dat bij sommige andere raamverhuurders, huurders moeten betalen voor praktische hulpmiddelen zoals handdoekjes, zeep en handgel. Ze waarderen het zeer dat deze spullen bij My Red Light bij de huurprijs inbegrepen zijn.

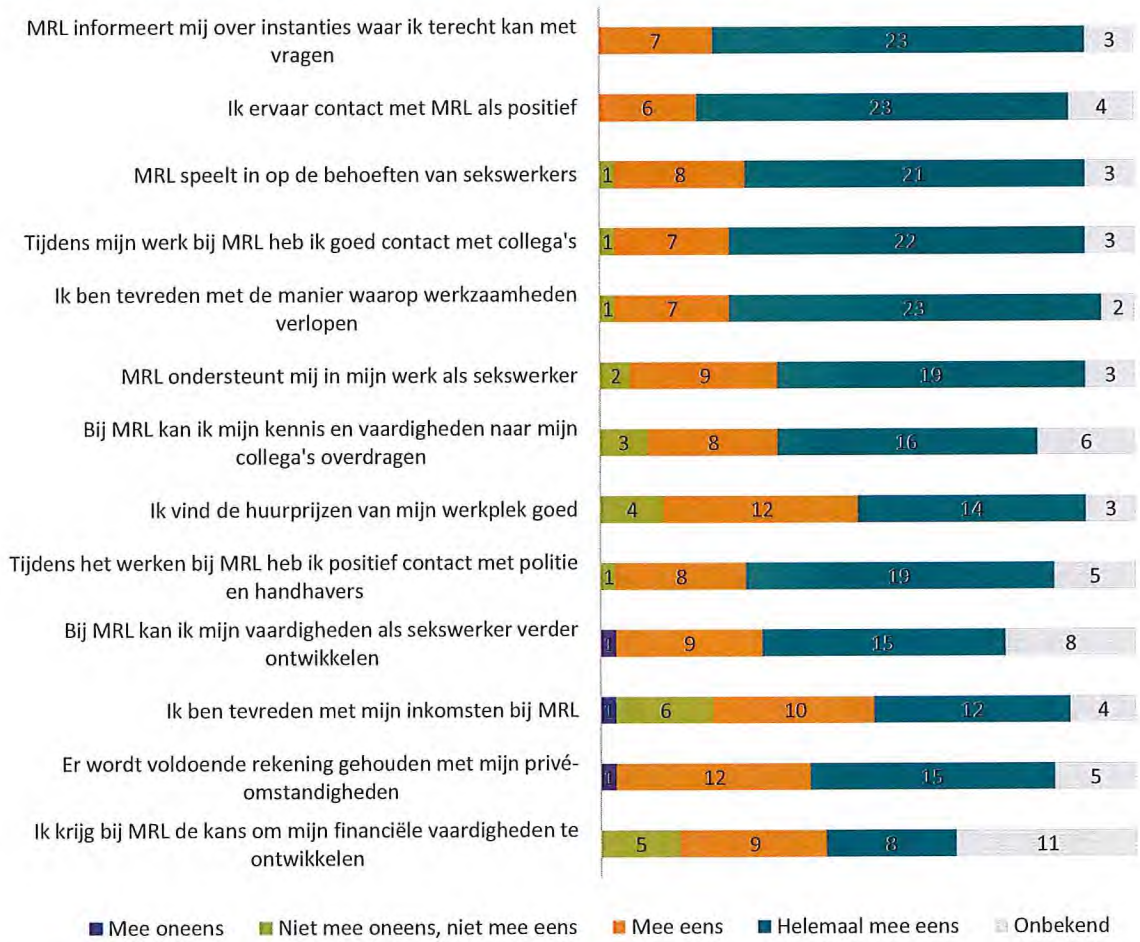
3.4 Ondersteuning door My Red Light

In de enquête werden tevens vragen gesteld met betrekking tot de ervaren ondersteuning tijdens het werk en bij persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders van My Red Light. Over het algemeen ervaren de respondenten verschillende vormen van ondersteuning door My Red Light, zie figuur 3.7. Huurders zijn bijvoorbeeld overwegend tevreden over de mate waarin My Red Light hen informeert over instanties waar zij terecht komen, het contact met My Red Light in algemene zin, de mate waarin My Red Light inspeelt op de behoeften van sekswerkers, het contact met collega's en de manier waarop werkzaamheden verlopen. Huurders zijn in relatieve zin minder tevreden over de huurprijzen en de inkomsten.

Met betrekking tot het ontwikkelen van vaardigheden valt op dat veel respondenten geen antwoord hebben gegeven. Dit geldt met name voor de stellingen 'Bij MRL kan ik mijn vaardigheden als sekswerker verder ontwikkelen', en 'Ik krijg bij MRL de kans om mijn financiële vaardigheden te ontwikkelen'. Dit roept de vragen op of de huurders wel een behoefte hebben om hun vaardigheden te ontwikkelen en of er binnen My Red Light wel voldoende aandacht is voor de mogelijkheden met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling. In de diepte-interviews valt op dat in de eerste fase van de monitor meerdere deelnemers hun waardering uitspraken voor de mogelijkheid tot cursussen via My Red Light, bijvoorbeeld een taalcursus of een zelfverdedigingstraining. De geïnterviewde gaven echter aan zelf geen gebruik te maken van deze training, bijvoorbeeld wegens tijdgebrek. In de tweede fases werden cursussen of workshops niet door deelnemers als positief punt van werken bij My Red Light aangedragen.[10]

In de diepte-interviews geven de meeste huurders aan dat ze naar een medewerker van My Red Light zouden stappen als ze ergens hulp bij nodig zouden hebben. Andere organisaties die vaak genoemd worden zijn P&G292, PROUD, de huisarts (eventueel in land van herkomst) en de politie. Een aantal huurders krijgt ook hulp bij de financiën of andere administratie. Contact met de gemeente beperkt zich tot controles van gemeentelijke handhavers op de werkplek zelf.

Figuur 3.7 Ondersteuning en ontwikkeling van de huurders bij My Red Light (N=33)

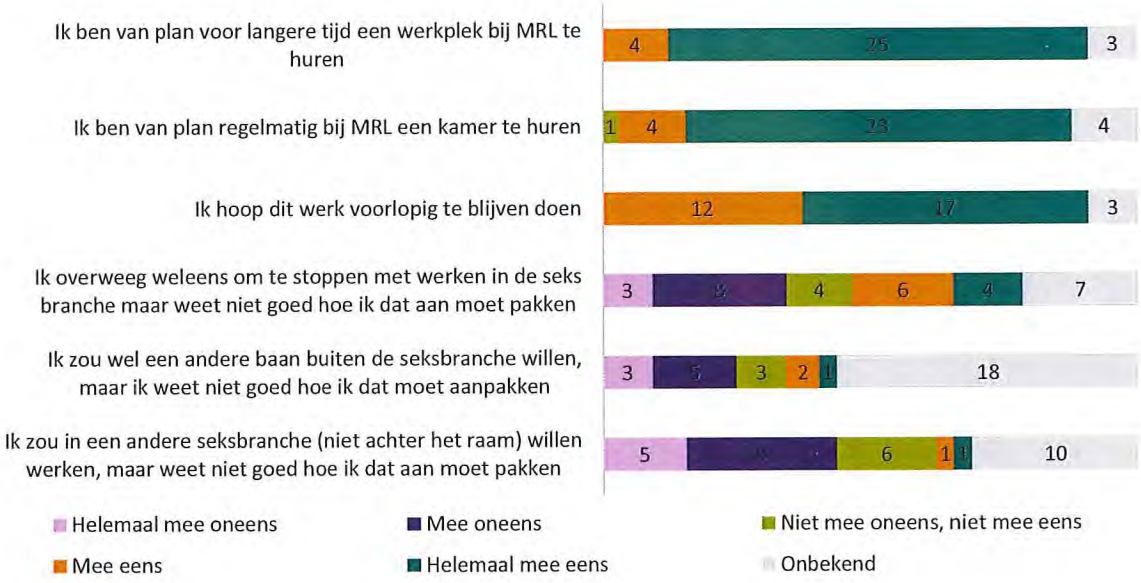


Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

Noot: het was niet mogelijk om alle aspecten uit de vragenlijst kwalitatief uit te diepen. Soms is dus onduidelijk wat precies leidde tot ervaren ondersteuning.

Uit de enquêtevragen over de toekomst blijkt dat de meeste geënquêteerde huurders van plan zijn om voor langere tijd een werkplek bij My Red Light te huren en dat bovendien regelmatig te doen (zie figuur 3.8). Op vragen over wensen om een switch te maken, wordt zeer wisselend geantwoord. Deze vragen zijn door een substantieel deel van de respondenten niet ingevuld. Daarnaast schetsen de antwoorden van respondenten die ze wel hebben ingevuld geen eenduidig beeld.

Figuur 3.8 Hoe de huurders van My Red Light denken over hun toekomst (N=33)



Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

In de interviews zijn de huurders gevraagd waar ze zichzelf over vijf jaar zien. Hoewel de meeste huurders hun toekomst positief tegemoet zien, staat deze ook nog erg open:

- Onduidelijk toekomstbeeld. De meeste huurders zijn voorlopig van plan om als sekswerker te blijven werken, maar willen op de langere termijn iets anders doen. Wat ze willen doen is vaak onduidelijk, maar als ze een baan buiten de seksbranche noemen is dat vaak op het gebied van cosmetica. Slechts een enkeling heeft ook echt een concreet plan om dit te bereiken.

3.5 Signalering en aanpak kwetsbaarheden en misstanden

In de enquête zijn geen items opgenomen over het onderwerp signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden. Dit hangt samen met de latere bijstelling van de subdoelen van My Red Light door het tweede bestuur (de zomer van 2019). In paragraaf 2.3 zijn de concrete acties beschreven die bijdragen aan deze doelstelling.

Wel laten de in paragraaf 3.2 beschreven resultaten met betrekking tot veilig werken duidelijk zien dat de meeste huurders zich ondanks diverse stressfactoren veilig voelen tijdens hun werk bij My Red Light. Alle 33 respondenten zijn immers van mening dat werken bij My Red Light op een veilige manier kan; 22 van de 27 huurders die ervaring hebben bij een andere werkplek stellen dat werken bij My Red Light veiliger kan dan bij hun vorige werkplek. 23 van de 33 huurders voelen zich nooit bedreigd of persoonlijk aangevallen tijdens hun werk.[11]

[11]

In een aantal interviews kwamen huurders aan het woord die vóór hun werk bij My Red Light ook in een ander land in de seksbranche hebben gewerkt. Zij geven aan dat ze hun werk in Nederland als veiliger beschouwen. Enerzijds komt dit doordat ze nu achter een raam staan en daardoor een inschatting van hun klanten kunnen maken alvorens ze binnen te laten. Anderzijds komt het doordat er in Nederland door de openbaarheid bepaalde normen gelden (bv. het gebruik van een condoom), die in minder zichtbare seksbranches soms ontbraken.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Conclusie

Opbrengsten en randvoorwaarden

4

4 Conclusie: opbrengsten en randvoorwaarden

4.1 Inleiding

Op verzoek van de gemeente Amsterdam heeft Regioplan de afgelopen 2,5 jaar gewerkt aan een impactmonitor van My Red Light. Dit initiatief omvat een nieuwe raamexploitatie-stichting in het Amsterdamse Wallengebied. My Red Light is bedoeld om, kortgezegd, te experimenteren met mogelijkheden om de maatschappelijke positie te verbeteren. Met behulp van enquêtes en diepte-interviews onder huurders, gesprekken binnen de organisatie van My Red Ligt, gesprekken met stakeholders van het initiatief en een analyse van administratieve gegevens van My Red Light, brachten we de maatschappelijke impact in kaart. Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen voor de toekomst. We starten echter met de belangrijkste beperkingen van het onderzoek.

De beoordeling van de maatschappelijke impact van My Red Light hangt niet alleen af van de inspanningen die My Red Light verricht om impact te bereiken, maar ook van de mate waarin My Red Light meer maatschappelijke impact teweegbrengt in vergelijking met andere raamsekswerkbedrijven in Amsterdam. Een vergelijking tussen My Red Light en andere raambedrijven bleek in dit onderzoek slechts beperkt haalbaar. Deze vergelijking is op wat huurders die ervaring hebben bij meerdere raambedrijven ons vertellen. Er heeft geen bevraging van huurders bij andere bedrijven plaatsgevonden.

Een tweede manier op impact te meten is door verandering bij individuen waar te nemen. Oorspronkelijk voorzagen we dan ook enquêtes en interviews met dezelfde huurders op meerdere momenten. In de praktijk was er echter een te laag aantal vaste huurders om dit realiseren. Daar komt bij dat My Red Light deels verantwoordelijk is voor het registreren en volgbaar maken van respondenten. Dit bleek in de praktijk lastig te realiseren.

In dit onderzoek waren het bestuur of medewerkers van My Red Light daarnaast de schakel tussen de onderzoekers en respondenten. We benadrukken dat we geen enkel signaal hebben ontvangen waaruit blijkt dat My Red Light selectief huurders naar voren schoof of dat My Red Light op andere wijzen invloed uitoefende op de antwoorden van huurders. De beperkte deelnamebereidheid van huurders om mee te werken en de beperkte ruimte die wij zelf hadden om huurders te benaderen, zorgen ervoor dat we het optreden van selectie-effecten echter niet compleet kunnen uitsluiten. Hier komt bij dat het, ondanks onze inspanningen om een brede groep huurders te bevragen, niet uit te sluiten is dat positievere huurders eerder geneigd zijn om deel te nemen aan enquêtes en interviews dan negatievere huurders. Overigens blijkt op basis van achtergrondkenmerken de bevraagde groep huurders een goede afspiegeling te zijn van de totale groep huurders.

Ten vierde, halverwege 2018 werden er door een nieuw bestuur mede naar aanleiding van onze tussentijdse analyse, nieuwe doelstellingen geformuleerd. Een visie-document in juli 2019, opgesteld door dat nieuwe bestuur, presenteert nieuwe doelstellingen met nieuwe concrete stappen.[12] Deze stappen zijn concreter, samenhangender dan voorheen, maar nog steeds moeilijk meetbaar. Omdat meetbare indicatoren en doelstellingen dus grotendeels ontbraken, is het beoordelen van maatschappelijke impact lastig.

4.2 Wat is bereikt, wat (nog) niet?

Ondanks de hierboven beschreven beperkingen, kunnen we wel al wat zeggen over de mate waarin My Red Light tot nu toe heeft bijgedragen aan de maatschappelijke doelen. Veelal betreft het hier een analyse van de inspanningen van My Red Light die zijn gericht op het bereiken van deze impact, welke effecten de organisatie van My Red Light zelf ziet en wat huurders ons vertellen over hun ervaringen bij My Red Light. Hieronder laten we zien wat gezegd kan worden over het hoofddoel en over de subdoelen van My Red Light.

[12] Samenvatting Programma 2019 versie 1.0, 1 juli 2019.

Hoofddoel Sekswerk in zelfbeheer

Het ultieme doel van My Red Light is om ramen in zelfbeheer door sekswerkers te exploiteren om zo bij te dragen aan emancipatie en normalisatie van (raam)sekswerk. Hier is in de huidige situatie nog geen sprake van. Wel zijn er meerdere bestuursleden bij My Red Light betrokken geweest ervaring met sekswerk hadden, er een beheerder werd aangesteld met ervaring met sekswerk en er korte tijd een stagiair werkzaam is geweest die als huurder bij My Red Light begon.

Ondanks dat de maatschappelijke doelen tijdens de looptijd van de monitor zijn aangepast, maatschappelijke doelen van My Red Light slechts in beperkte mate meetbaar zijn en de randvoorwaardelijke dynamiek van het project meten van impact lastig maakten, kunnen we wel enkele uitspraken doen over de mate waarin inspanningen van My Red Light (naar verwachting) hebben bijgedragen aan maatschappelijke impact. Hieronder presenteren we per subdoel onze kernbevindingen.

Subdoel 1 Verbeteren van de arbeidsomstandigheden en huurvoorwaarden van huurders

Arbeidsomstandigheden kunnen uiteenlopen van fysieke werkomstandigheden, secundaire arbeidsvoorwaarden, sfeer en inspraak op de werkvloer en veilig en schoon werken, tot beschikking hebben over veilige (reguliere) betaalmethoden. We constateerden dat er met name inspanningen werden verricht om zoveel mogelijk aan te sluiten bij praktische wensen van huurders voor de fysieke werkplek maar ook om elektronisch betaalverkeer voor klanten van huurders beschikbaar te maken van elektronisch betaalverkeer voor klanten van huurders van My Red Light.

Ook deelname aan de pilot 'Gordijnen dicht' ontwikkeld door de gemeente Amsterdam past bij deze doelstelling. Al moet hierbij worden gesteld dat tot op heden er nog geen sekswerkers via deze constructie bij My Red Light een werkplek hebben gehuurd. Het is echter, zo denken wij, wel een initiatief met potentie.

Verder kwam in hoofdstuk 3 duidelijk naar voren dat geënquêteerde en geïnterviewde huurders My Red Light op diverse fronten beter waarderen dan hun eerdere werkplekken in raambedrijven. Dit geldt in het bijzonder voor de hygiëne, veiligheid en de mate waarin de raamverhuurder ondersteuning biedt. De resultaten laten ook zien dat huurders over het algemeen (zeer) positief zijn over My Red Light als het gaat om zich sfeer en inspraak, flexibiliteit rond vakantie of persoonlijke omstandigheden. My Red Light lijkt tevens een goed imago onder sekswerkers te hebben. De reden om er te gaan huren zijn doorgaans de positieve geluiden van anderen.

Impact
Ondanks de in de inleiding hierboven genoemde beperkingen[13], stellen we op grond van onze bevindingen vast dat huurders overwegend met tevredenheid bij My Red Light werken, huurders die ervaring hebben met meerdere raamsekswerkplekken over het algemeen meer tevreden zijn bij My Red Light dan bij hun vorige werkplek. Daarnaast wegen we mee dat het het tweede bestuur gelukt is om elektronisch betaalverkeer voor klanten mogelijk te maken. We concluderen dan ook in relatie tot doel om de arbeidsomstandigheden van sekswerkers te verbeteren, in ieder geval op enkele aspecten, gesteld kan worden dat My Red Light hier in positieve zin aan heeft bijgedragen.

Als kanttekening hierbij plaatsen we hierbij dat de huurprijs bij My Red Light hoger ligt dan bij andere verhuurders en dat niet duidelijk is wat My Red Light precies beoogde met 'verbetering' en dat op basis van dit onderzoek niet vast is te stellen in welke exacte mate het doel is bereikt.

[13] Beperkte mogelijkheden tot vergelijkbaarheid met andere exploitanten, beperkte deelnamebereidheid, risico op selectie-effecten en veranderende doelstellingen.

Subdoel 2 Het ondersteunen van persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders

Onder het ondersteunen van persoonlijke en professionele ontwikkeling kunnen ook diverse aspecten vallen. In de monitor is gekeken naar de informatiepositie van huurders, contact met My Red Light en collega's, contact met instanties, ervaren ondersteuning in werk en persoonlijke of professionele ontplooiing. In hoofdstuk 2 kwam naar voren dat er geïnvesteerd wordt in aandacht voor de 'maatschappelijke opdracht' van My Red Light onder het hele personeel. Dat is uiteraard een belangrijke voorwaarde om uiteindelijk het verschil te kunnen maken voor de huurders. Hoofdstuk 3 liet zien dat ervaringen van geënquêteerde en geïnterviewde huurders doorgaans positief zijn als het gaat om hierboven genoemde aspecten. De groep respondenten die ook buiten My Red Light ervaring heeft met raambedrijven is een stuk positiever over de ervaren ondersteuning in het werk als sekswerker evenals de autonomie of keuzevrijheid om het werk uit te voeren zoals zij dat graag willen.

Desondanks blijft grotendeels onduidelijk hoe huurders oordelen over de ontwikkelingsmogelijkheden, bijvoorbeeld van financiële vaardigheden. Deze vraag wordt vaak niet beantwoord, net als de vraag of My Red Light ondersteuning biedt in zijn of haar professionele ontwikkeling als sekswerker. Ook over het aanbod van cursussen of workshops zeggen de meeste geïnterviewde respondenten niets te weten. Ook in diepte-interviews met huurders lijken zij zich vooral te richten op het verdienen van geld en ontwikkeling op de langere termijn voorlopig uit het hoofd te zetten. In hoofdstuk 2 viel dan ook op dat er vanuit My Red Light wel ambities zijn om ontwikkel- of ondersteuningsvragen bij huurders op te halen maar dat tot nu toe nog weinig concrete stappen zijn gezet om daar echt werk van te maken. In 2019 hing dit samen met het voortijdig vertrek van een van de twee nieuwe bestuursleden die zich met deze opdracht zou gaan bezighouden.

Impact
Hoewel My Red Light zichtbare stappen heeft gezet om zich in te bedden tussen andere maatschappelijke organisaties, inspanningen heeft verricht om coachingstrajecten met huurders op te zetten, huurders op ad hoc basis bij medewerkers van My Red Light aankloppen voor vragen en er op onregelmatige basis bijeenkomsten met een raad van advies zijn geweest, stellen we vast dat er van merkbare en waarneembare persoonlijke en professionele ontwikkeling nog geen sprake is. We concluderen dan ook My Red Light hoogstens een beperkte mate van impact heeft kunnen realiseren in relatie tot deze doelstelling.

Hierbij is van belang om op te merken dat er voor het jaar 2020 vooralsnog geen budget is gereserveerd om coachingstrajecten op te starten of om op anderen manieren aan deze doelstellingen te werken.

Subdoel 3 Het verbeteren van signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden bij huurders

Om te beginnen is er in het voortraject van My Red Light onvoldoende uitwerking gegeven aan de signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden. Zo wordt in het haalbaarheidsonderzoek[14] enkele malen aangegeven dat een van de effecten van raambedrijf in zelfbeheer een 'betere controle op en signalering van misstanden rondom vergunningsvoorwaarden' zou zijn (effect 8). Het blijft volstrekt onduidelijk op welke wijze dit effect tot stand zou moeten komen: *"De stichting krijgt een Raad van Toezicht die het recht heeft het bestuur te ontslaan bij ernstige problemen zoals misstanden. Ook is er een Adviesraad die het bestuur adviseert over grote bestedingen en over besluiten die de werkomstandigheden beïnvloeden. De Adviesraad bestaat uit sekswerkers die een raam huren bij de organisatie. Het bestuur zal voor de meerderheid uit sekswerkers bestaan. Indien nodig zal in het bestuur iemand van HVO-Querido zitting nemen. Met deze structuur met ingebouwde checks and balances is het streven dat de stichting zorgvuldig, inzichtelijk en betrouwbaar zijn doelen nastreeft. Het verwachte effect is dat deze structuur een betere controle op en signalering van misstanden rondom vergunningsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden oplevert."* Eenzelfde conclusie vinden we in het verslag van voormalig Rapporteur Mensenhandel en Seksueel Geweld tegen Kinderen Corinne Dettmeijer-Vermeulen.[15] Ook zij stelt dat er in de

[14] Haalbaarheidsonderzoek Project Eigen Raam. Gemeente Amsterdam, 2015.
[15] Dettmeijer-Vermeulen (2018) Wie A zegt moet ook B zeggen. Verslag van een onderzoek naar een toekomst voor My Red Light.

voorbereiding van My Red Light te weinig aandacht was voor het voorkomen en bestrijden van misstanden.

Wat hebben we in de praktijk van My Red Light gezien met betrekking tot het nastreven om misstanden te signaleren en aan te pakken? Ten eerste lieten beide besturen in gesprekken weten dat zij willen voldoen aan de verantwoordelijkheid die het runnen van een seksbedrijf in relatie tot het bestrijden van misstanden met zich meebrengt. Tegelijkertijd ervaarden zij knelpunten in de omgang met de meldplicht. Deze varieerden van ervaren onduidelijkheid met de richtlijnen binnen de meldplicht, tot vraagtekens bij de praktische uitvoerbaarheid van de meldplicht. De boodschap van de gemeente dat 'alles gemeld moet worden' is volgens het bestuur in de praktijk feitelijk onuitvoerbaar. Tijdens de monitor zagen we bij met name het eerste bestuur voorbeelden van hoe zij in de praktijk omging met het herkennen van signalen, het combineren van deze signalen met eerdere signalen en het doen van een melding. Ook liet het bestuur blijken dat zij de wijze waarop signalen door stakeholders werden opgepakt als ineffectief werd gezien. Het tweede bestuur zag de toekomst graag (nog) meer ruimte voor dialoog – zowel met politie, gemeente en andere exploitanten – om signalen van mensenhandel te kunnen delen en zo ook tot een beter en scherper meldingsprotocol te komen.

De afdeling Handhaving Vergunningen en Toezicht van de gemeente Amsterdam geeft aan dat de meldplicht duidelijk is verwoord in de Algemene Plaatselijke Verordeningen. Uit de APV en vergunningverplichtingen volgt dat alles wat kan wijzen op een signaal van mensenhandel, onmiddellijk, zonder eerst eigen onderzoek te doen, telefonisch moet worden gemeld via het vaste telefoonnummer van de zedenpolitie. In zijn of haar bedrijfsplan dient elke exploitant ook aan te geven dat en hoe aan de meldplicht gevolg wordt gegeven. Aan My Red Light is, net zoals aan alle andere exploitanten in een persoonlijk gesprek uitleg gegeven over de meldplicht. Tijdens de pilot 'Melden misstanden' is met alle exploitanten waaronder My Red Light uitgebreid gesproken over de meldplicht. De exploitanten worden voorjaar 2020 geïnformeerd over de uitkomsten van de pilot.

Impact
We stellen vast dat My Red Light veelvuldig contact met de gemeente heeft gezocht om ideeën over het verbeteren van beleid gericht op het bestrijden van misstanden uit te wisselen. Daarnaast zien we ook dat de gemeente zich waar het kan coöperatief heeft opgesteld om iets met die ideeën te doen. Dit neemt niet weg dat bij beide besturen de mening heerste dat de praktische uitvoerbaarheid van de meldplicht grenzen had. Een belangrijke constatering is ook dat, zoals in onze tussentijdse analyse werd aanbevolen, My Red Light buiten de verplichtingen van de APV om weinig inspanningen heeft verricht om binnen de gegeven gereguleerde context aan het voorkomen van misstanden te werken. De conclusie over het wel of niet behalen van de doelstelling 'het verbeteren van signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden bij huurders' is dat in hoogstens beperkte mate impact is gerealiseerd. Dit vooral door ideeën voor verbetering met de gemeente te bespreken en input te geven tijdens de pilot 'Melden misstanden'. We concluderen ook dat er binnen de context van regels er meer inspanningen hadden kunnen worden gedaan.

We maken hierbij de opmerking dat effectieve preventie en bestrijding van misstanden die verder gaat dan alleen de eigen organisatie op orde hebben, niet kan plaatsvinden zonder intensieve samenwerking met stakeholders.

Subdoel 4 Het versterken van de positie van sekswerkers in de breedte

Het versterken van de positie van sekswerkers in brede zin is een uiterst rekbaar doel. Enerzijds: alle kleinere stappen die worden gezet vormen samen een goede stap in de juiste richting. Te denken valt aan activiteiten die toegang tot (financiële) diensten en verzekeringsproducten realiseren, het bevorderen van emancipatie door lidmaatschap van PROUD wat goed is voor de organisatiegraad van sekswerkers en tevens toegang biedt tot juridische ondersteuning, workshops en kennisuitwisseling. Anderzijds: de resultaten die er zijn dragen op grotere schaal natuurlijk (nog) niet bij aan versterking van de positie van sekswerkers als beroepsgroep in Amsterdam en daarbuiten.

Impact
We stellen vast dat deze doelstelling te breed is om concreet aan te werken of te volgen en dat alleen bevindingen over impact op subdoelstellingen 1, 2, en 3 in de huidige situatie kan leiden tot een conclusie over subdoelstelling 4. Volgens deze redenering concluderen we dat er op zeer kleine tot kleine schaal impact is gerealiseerd.

4.3 De randvoorwaarden voor het kunnen bereiken van maatschappelijke impact

Naast de verrichte inspanningen en de (mogelijke of verwachte) impact van deze inspanningen, is het ook van belang dat gekeken wordt naar de mate waarin aan de randvoorwaarden voor het kunnen bereiken van maatschappelijke impact is voldaan. Er zijn voorafgaand aan de opening van My Red Light geen randvoorwaarden geformuleerd. Maar in het kader van dit onderzoek stellen we vast dat in ieder geval de volgende zes randvoorwaarden van essentieel belang zijn om merkbare meetbare, en duurzame impact te realiseren:

1. Continuïteit van de organisatiestructuur en de invulling daarvan
2. Juiste expertises in het bestuur en in de raad van toezicht
3. Samenwerking met gemeente, politie en maatschappelijke organisaties met een lerend karakter
4. Financiële gezondheid en budgetreserveringen voor activiteiten gericht op maatschappelijke impact
5. Heldere, haalbare en meetbare doelstellingen
6. Werkbare eisen en plichten in de context van My Red Light

Hieronder gaan we per randvoorwaarde in op de mate waarin deze op dit moment realiteit is. Voor ons zijn de randvoorwaarden overigens vooral een manier om het bestaan of ontbreken van maatschappelijke impact te kunnen duiden en te kunnen schetsen wat kan worden gedaan om meer maatschappelijke impact te bereiken.

1. Continuïteit van de organisatiestructuur en de invulling daarvan

In de afgelopen 2,5 jaar hebben zich zeer veel wisselingen in de organisatie voorgedaan. Er is twee keer van bestuur gewisseld en ook de raad van toezicht is van samenstelling veranderd. Ook het onregelmatige bestaan van de raad van advies komt de continuïteit van de organisatiestructuur niet ten goede. Ook op dit moment is onduidelijk hoe de exacte organisatorische invulling er in de nabije toekomst uit zal zien. We stellen vast dat er aan deze randvoorwaarde niet is voldaan.

2. Juiste expertises in het bestuur en in de raad van toezicht

De expertises in het eerste en tweede bestuur liepen uiteen. Duidelijk was dat er ervaring en expertise met sekswerk, met het leiden van projecten, onderzoeksexpertise, kennis van mensenhandel en ervaring met het opzetten van coachingingstrajecten in het bestuur aanwezig was. Hierbij maken we de opmerking dat enkele bestuursleden nog relatief onervaren waren met het leiden van ondernemingen. Hoewel niet is beschreven welke expertises in het bestuur door de raad van toezicht of door stakeholders verlangd worden, komt het ons voor dat commerciële vaardigheden, expertise met bedrijfsvoering, kennis van personeelsbeleid in het verleden zijn gemist. In de huidige samenstelling van de raad van toezicht, welke mogelijk op korte termijn verandert, zien we veel relevante expertise terug. Denk dan aan juridische, commerciële, politieke, bedrijfskundige en bestuurskundige kennis en expertise. De diversiteit aan expertises is in de loop van tijd groter geworden. Behalve dat zorggerelateerde expertise na het vertrek van een van de leden van de raad van toezicht niet is vervangen, dienen zich geen ontbrekende expertises aan. Wellicht dat moet worden overwogen om expertise op het terrein van impactmonitoring aan de raad van toezicht toe te voegen. We constateren dat voor wat betreft de raad van bestuur er niet gedurende de hele looptijd van de monitor aan deze randvoorwaarde is voldaan, en dat voor wat betreft de raad van toezicht steeds beter aan deze randvoorwaarde werd voldaan.

3. Samenwerking met gemeente, politie en maatschappelijke organisaties met een lerend karakter
We beschouwen samenwerking met stakeholders als een belangrijke voorwaarde om aan maatschappelijke impact te werken en deze bovendien te verbreden naar sekswerkers buiten My Red Light. Hoewel samenwerking geen expliciet onderdeel was van ons onderzoek, hebben we gezien dat, om uiteenlopende redenen, de samenwerking tussen My Red Light en haar stakeholders niet altijd even goed was. Dit resulteerde in wederzijds onbegrip, frustratie en was bovendien contra-effectief. Stakeholders en My Red Light bleven echter wel altijd positief over het achterliggende idee van het initiatief, zo constateert ook Corinne Dettmeijer-Vermeulen in haar advies van eind 2018.[16] We concluderen dat, op enkel goede voorbeelden na, er over het algemeen niet aan deze randvoorwaarde is voldaan en benadrukken dat voldoen aan deze randvoorwaarde van alle betrokkenen een lerende houding vergt.

4. Financiële gezondheid en budgetreserveringen voor activiteiten gericht op maatschappelijke impact
De algehele financiële situatie en de mate waarin er budget kan worden gereserveerd voor het ontplooien van maatschappelijke initiatieven hebben een sterke invloed op het kunnen bereiken van maatschappelijke impact. We hebben gezien dat vrijwel gedurende de gehele monitoringsperiode de financiele situatie knelde. Onder het tweede bestuur was er sprake van een stijgende bezetting en werden er enkele bezuiningsmaatregelen genomen. Ook zien we dat het huidige, tijdelijke bestuur samen met de raad van toezicht budget (á euro) heeft gereserveerd voor onder andere het versterken van de raad van advies en voor het kunnen toekomen aan maatschappelijke impact te relateren wensen van huurders. We stellen vast dat de financiële situatie lange tijd onder druk gestaan heeft en misschien nog steeds staat, maar dat het positief is dat My Red Light in staat is om budget aan de realisatie van maatschappelijke doelstellingen te koppelen. We concluderen dan ook dat aan deze randvoorwaarde steeds beter wordt voldaan.

5. Heldere, haalbare en meetbare doelstellingen
Voor de bestuurswissel bestonden er geen concrete, realiseerbare doelstellingen voor My Red Light. De doelstellingen waar het eerste bestuur mee moest werken, waren te breed. Een concretiseringsslag van het tweede bestuur in samenwerking met de stakeholders, leverde in onze ogen al een verbetering op. Echter constateren we ook dat er nog steeds geen meetbare indicatoren bestaan, dat er nog onvoldoende is nagedacht over hóe activiteiten bijdragen en dat My Red Light nog niet voorziet in het monitoren van de doelen na afloop van onze onderzoeksperiode. We constateren dat gedurende de looptijd van het onderzoek er beter aan deze randvoorwaarde werd voldaan, maar dat dit nog niet voldoende is om maatschappelijke impact te kunnen realiseren en meten. Overigens ontvingen we enkele dagen voor oplevering van dit rapport een strategiedocument met daarin acties gekoppeld aan doelen. We hebben dit document niet kunnen verwerken in de rapportage. Ook geeft My Red Light aan dat er aan een jaarplan voor 2020 wordt gewerkt.

6. Een reflectieve houding op de mogelijkheden om impact te bereiken in een gereguleerde context
Een experiment als My Red Light levert niet alleen lessen op over de wijze waarop My Red Light binnen de contouren van haar eigen organisatie aan maatschappelijke impact kan werken. Ook wordt er kennis opgedaan over knelpunten waar My Red Light zelf geen of in mindere mate invloed op heeft, maar waarbij zij externe stakeholders nodig heeft. Denk dan aan wet- en regelgeving, overheidsbeleid of externe financiering. Hoewel My Red Light nog voldoende mogelijkheden heeft om binnen de huidige context aan maatschappelijke impact te werken, is het ook van belang is dat partijen in gesprek blijven over, zogezegd, systemische knelpunten. Bekijken wat er aan verbetering nodig en mogelijk is vereist een actieve houding van alle betrokkenen.

In algehele zin concluderen we dat er nog onvoldoende aan randvoorwaarden wordt voldaan om merkbare, meetbare en duurzame maatschappelijke impact te kunnen realiseren. Ondanks dat is er op enkele aspecten, waarbij arbeidsomstandigheden de meest prominente is, al enige impact waarneembaar. Voor veel ander aspecten, zoals persoonlijke en professionele ontwikkelingen van huurders geldt dat er naar grote waarschijnlijkheid nog vrijwel geen impact is geweest.

[16] Dettmeijer-Vermeulen (2018) Wie A zegt moet ook B zeggen. Verslag van een onderzoek naar een toekomst voor My Red Light.

4.4 Aanbevelingen

Met betrekking tot de randvoorwaarden

1. Werk verder aan het verstevigen van de randvoorwaarden
    a. Stel per doel een logisch model en indicatoren op
    b. Zoek naar mogelijkheden binnen de context maar blijf knelpunten in die context wel aandragen
    c. Blijf contact onderhouden tussen alle stakeholders en blijf lerende houding aanhouden

Met betrekking tot de doelen zelf

Verbeteren van arbeidsomstandigheden

2. Ga door met het toegankelijk maken van voorzieningen aan sekswerkers
    a. Verzekeringen
    b. Hypotheken
    c. Bankrekeningen

Het ondersteunen van persoonlijke en professionele ontwikkelingen

3. Blijf, ondanks de schijnbare afwezigheid van directe ontwikkelingsvragen, inzetten hierop. Dit vraagt tijd en langdurige aandacht

Het verbeteren van signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden bij huurders

4. Ga aan de slag met de interne werkwijze rond het melden van misstanden, maar blijf knelpunten aandragen.
5. Laat onderzoeken in hoeverre meldingen van mistanden in de praktijk kunnen worden opgepakt.

Het versterken van de positie van sekswerkers in de breedte

6. Overweeg om deze doelstelling te schrappen, als spin-off doelstelling te zien, of om hem als (indirect) gevolg van subdoelstelling 1, 2, 3 te beschouwen
7. Ontwikkel meer destigmatiserings-initiatieven, dat is naar ons idee een van de weinige concrete activiteiten waarmee My Red Light direct aan deze doelstelling kan bijdragen.

Sekswerk in zelfbeheer

8. Beschouw dit als een lange termijndoelstelling (minstens 10 jaar)
9. Bedenk dat een achtergrond in sekswerk geen doorslaggevende factor is om een sociale onderneming te kunnen runnen

Met betrekking tot het meten van impact

10. Blijf impact op regelmatige basis monitoren
11. Betrek doelmatigheid pas in de analyse als randvoorwaarden op orde zijn

♥Het verleden♥

De afgelopen jaren is er enorm hard gewerkt door alle medewerkers en ketenpartners om een mooi nieuw maatschappelijk initiatief in Amsterdam neer te zetten: My Red Light! Dat is gelukt: we zijn open! In 2019 gaan we nog meer stappen zetten om:

1. nog beter te voldoen aan onze maatschappelijke doelen
2. de organisatie financieel gezond te maken
3. goede werkwijzen te hanteren waardoor we die doelen kunnen bereiken

Programma 2019

Stap 1: Maatschappelijke doelen

We gaan in 2019 werken aan vier **maatschappelijke doelen**:

- **arbeidsomstandigheden** voor onze huurders goed houden en verder verbeteren
- **ondersteunen van de persoonlijke en professionele ontwikkeling** van huurders waar gewenst (o.a. door coaching + carrièrebegeleiding)
- **kwetsbaarheden en misstanden** bij huurders **beter signaleren** en aanpakken (o.a. door betere samenwerking met gemeente/politie en P&G292)
- de **positie van sekswerkers** in de breedte versterken, o.a. door toegang tot producten en diensten te verbeteren, maar ook door activiteiten gericht op **emancipatie** van de doelgroep

Stap 2: Financieel gezond

Om My Red Light **financieel gezond** te maken en houden gaan we in 2019 het volgende doen:

- Het ontwikkelen van een **stevig en kundig beheerdersteam** (door trainingen, begeleiding en team-bijeenkomsten)
- Het betrekken van mensen met **financiële en juridische expertise** bij My Red Light
- We gaan een **plan** maken om te **bezuinigen** + om onze **inkomsten te vergroten**
- We gaan deelnemen aan de **pilot** van de gemeente op het gebied van **uur- / internetverhuur**

Stap 3: Manieren van werken

Drie **manieren van werken** zijn enorm belangrijk voor My Red Light:

- **Betrokkenheid van sekswerkers** in alle lagen van de organisatie + de huurders een duidelijke **stem** geven in de organisatie
- Positieve **samenwerking** met alle ketenpartners in Amsterdam en daarbuiten
- **Transparantie** in rapportage en bedrijfsvoering van My Red Light zodat iedereen kan leren van ons experiment

♥Het heden♥

♥De toe-komst♥

Een maatschappelijk betrokken en financieel gezond My Red Light

1 juli 2019

Versie 1.0

Samenvatting

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl