REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK





ed Light

2017-2019

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

My Red Light
Monitor 2017-2019

- EINDRAPPORT -

Auteurs
[redacted]

Met medewerking van:
[redacted]

Amsterdam 6 december 2019~~6 december 2019~~
Publicatienr.

© 2021 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	3
2 Realisatie in de praktijk	**5**
2.1 Organisatieopzet- en ontwikkeling	5
2.2 Visie op realiseren van maatschappelijke impact	6
2.3 Concrete acties in 2019	8
2.4 Samenwerking met stakeholders	11
2.5 Ervaringen ex-betrokkenen	12
2.6 Bezetting en kenmerken huurders	12
3 Huurders aan het woord	**17**
3.1 Kenmerken van de huurders in dit onderzoek	17
3.2 My Red Light vergeleken met andere raambedrijven	18
3.3 Arbeidsomstandigheden	19
3.4 Ondersteuning bij persoonlijke en professionele ontwikkeling	23
3.5 Signalering en aanpak kwetsbaarheden en misstanden	25
3.6 Versterken positie van sekswerkers	26
4 Conclusie: opbrengsten en ontwikkelpunten	**28**
4.1 Wat is bereikt, wat (nog) niet?	28
4.2 Aandachtspunten voor de toekomst	30

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Inleiding

1

REGIOPLAN

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).

Met opmerkingen [1]: het hoofddoel van zelfbeheer bestaat nog steeds

Met opmerkingen [2]: Er zijn geen indicatoren waaraan we doelbereik kunnen meten. Dat moet wel in rapport benoemd. Dat is immers ook van belang om de resultaten te kunnen duiden (Doel van de monitor: 'inzicht te krijgen in realisatie en impact van My Red Light en 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')

In de Monitor wordt wel een aantal concrete acties genoemd, maar in zijn totaliteit lees ik in de Monitor niet een concreet totaalplan - met bijbehorende acties om de doelstellingen te halen, binnen periode xx, in welke mate (meetbaarheid), met inachtneming van de financiele armslag.
Dat moet m.i. duidelijker in de 'Conclusies en aanbevelingen'.
Zie ook de opmerkingen verder in het concept.

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.

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.

Met opmerkingen [3]: De Monitor biedt geen vergelijking met de stand van zaken op moment van die Tussenmonitor; welke verbeteringen zijn er sindsdien geboekt/ concrete nieuwe plannen. Kan hier nog iets over opgenomen, cq waarom acht je het niet zinvol om dat te doen?

(Zie ook input [redacted] tijdens bespreking concept:
-afzetten tegen vorige monitor
(Start gaf aan met name te kijken of de doelstellingen uit de vorige monitor zijn behaald)
-kun je het afzetten tegen rapport dettmijer? (Regioplan gaf aan dat te onduidelijk was waarop de conclusies van Dettemijer zijn gebaseerd, en de conclusies niet goed kunnen worden gestaafd. We hebben toen afgesproken dat in elk geval een aantal concrete aanbevelingen uit het rapport zal worden genoemd en wat daarmee is gedaan door MRL)

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 een vergelijking met andere raambedrijven. 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.

Met opmerkingen [4]:
Die vergelijking kan slechts heel beperkt worden gemaakt. Zie opmerkingen bij paragraaf 3 en 4

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

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

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 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 ~~in~~ augustus 2019 opgevolgd door [redacted]), Start Foundation ([redacted], in 2019 opgevolgd door [redacted]) en de raad van toezicht van My Red Light ([redacted]).

Met opmerkingen [redacted]5]: @[redacted] formeel in de begeleidingscommissie?

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.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Realisatie in de praktijk

2

REGIOPLAN

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

In de eerste periode van My Red Light bestond het bestuur uit drie personen. Het bestuur besloot op 1 april 2019 haar bestuurstaken neer te leggen. Een voorname reden hiervoor was van bedrijfseconomische aard. *[@begcie: in hoeverre kunnen/moeten we aandacht besteden aan de redenen van het voormalig bestuur om op te stappen]* Twee oud-bestuursleden zijn na de bestuurswissel bij My Red Light tot eind 2019 betrokken gebleven als respectievelijk teamleider en beheerder.

Sinds de bestuurswissel op 1 april 2019 bestond het bestuur uit twee personen. Door vertrek van een van hen, om persoonlijke redenen, bestaat het bestuur sindsdien tijdelijk uit één persoon. Het is de bedoeling op afzienbare termijn een tweede bestuurslid aan te stellen. Vóór de bestuurswissel is er een korte periode geweest waarin een van de leden van de raad van toezicht het dagelijks bestuur op zich nam.

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 *[de huidige formatie is nagevraagd]* beheerders en één teamleider bij My Red Light. 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].

Na het eerste jaar volgden [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. De rolverdeling is sinds de komst van het nieuwe bestuur niet sterk anders. De raad van toezicht stelt het huidige bestuur vooral te ondersteunen met de commerciële en zakelijke kant van de stichting en het prioriteren van plannen, en adviseert het bestuur daarnaast veelvuldig over de samenwerking met stakeholders.

Met opmerkingen [redacted]: Inzake paragraaf 2.1
Zoals telefonisch besproken moet wel een beknopte toelichting opgenomen over het vertrek van bestuursleden. Dit ligt uiteraard gevoelig bij de kwestie rondom de heer [redacted] zorgvuldige bewoordingen zijn dus van belang, en op dit punt even afstemmen ook met MRL.

Een suggestie zou zijn dat vrij sec wordt vermeld :
-1 april 2019 is het bestuur vertrokken vanwege een verschil van inzicht over .... (* voor zover echt bekend wat beweegredenen voor betreffende bestuursleden waren).
-daarna vertrek medio 2019 bestuurder [redacted] (verantwoordelijk voor coaching/ empowerment)
-eind 2019 een vertrek van bestuurder [redacted] De RvT/ RvB heeft met de heer [redacted] besproken dat hij niet kon aanblijven als bestuurder en zijn opdracht niet kon worden verlengd door [redacted]
-daarna is een interim bestuurslid aangesteld.
-In 2020 zal de samenstelling van zowel de Raad van Toezicht als Raad van bestuur weer wijzigen.

Met opmerkingen [redacted]: Toevoegen dat de gemeente (handhaving &Toezicht) MRL er meermaals op heeft gewezen dat er zeer veel verschillende leidinggevenden op de vergunning vermeld staan en dat dit een kwetsbare constructie is (overdracht, slagvaardigheid, kennis). Dit was ook nog het geval eind november. MRL heeft in december bij de gemeente aangekondigd dat het aantal leidinggevenden zal worden teruggebracht. Op dit moment staan er ... leidinggevenden op de vergunning.
Zie ook opmerking hierna

Met opmerkingen [redacted]: Zij is momenteel interim-bestuurder, geen lid Raad van Toezicht

Raad van advies
De raad van advies is sinds half 2018 actief. Iedere sekswerker die bij My Red Light een raam huurt, komt in aanmerking om deel te nemen aan de raad van advies. In de praktijk is de raad wisselend van samenstelling en op onregelmatige basis actief. Na de bestuurswissel 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.

Hierboven wordt toegevoegd hoeveel huurders en beheerders deelnemen aan de rva en hoe het met de continuïteit van de rva zit

Met opmerkingen [9]: Dit ook graag meenemen in de conclusies en aanbevelingen

2.2 Visie op realiseren van maatschappelijke impact

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 een wisseling van bestuur heeft plaatsgevonden. We schetsen hieronder de belangrijkste ontwikkelingen en aanpassingen.

Vóór de bestuurswissel
De oorspronkelijke doelstellingen van My Red Light bleken in de praktijk te abstract en te breed te zijn om in het kader van dit experiment aan te werken. Het oorspronkelijke bestuur in 2017/2018 probeerde de doelstellingen zo concreet mogelijk te maken en deed dat vooral op de volgende manieren:

Met opmerkingen [10]: ' deze doelstellingen te bereiken via de volgende concrete maatregelen'

- 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.

Met opmerkingen [11]: Waarbij wel moet worden geconstateerd dat dit in geval van 1 bestuurder juist niet heeft geleid tot positieve waardering maar tot een vertrek van de bestuurder. Dit moet wel –zorgvuldig verwoord- worden benoemd in de evaluatie. Zie hierna

- 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.

Met opmerkingen [12]: Hier worden ook punten genoemd die niet specifiek zijn voor MRL (elke exploitant verstrekt informatie over P&G en heeft kaartjes om uit te delen. Het is ook een onderdeel van de intake).
Zie ook de opmerkingen bij de paragrafen hierna dat in de Monitor geen echte vergelijking wordt/kan worden gemaakt (op basis van het huidige onderzoek) met (de inspanningen van) andere exploitanten. Dat moet in het rapport tot uitdrukking komen

- 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.

Met opmerkingen [13]: *continuiteit/ opbrengsten daarvan in paragraaf 3,4?*

- Vertegenwoordiging en kennisdeling

Bestuursleden 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.

Gedurende het eerste jaar is het bestuur van My Red Light echter 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 knelpunten die zich voordeden, zetten niet alleen druk op de

dagelijkse bedrijfsvoering, maar hadden ook invloed op de wijze waarop de maatschappelijke opdracht kon worden ingevuld
~~:~~XXXXX

- 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 en meer keuzeruimte voor het bestuur. Dit kwam, in de ogen van het bestuur, de kwaliteit van het personeel ten goede.
- Verhuren van werkplekken voor sekswerkers met online werving in plaats van raamsekswerk~~thuiswerkers~~
- In tegenstelling tot wat oorspronkelijk beoogd was, werd rond de opening duidelijk dat het niet mogelijk was om kamers te verhuren aan ~~thuis~~uitsluitend online wervende sekswerkers. 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. Daarnaast betekende het dat My Red Light vooralsnog geen bijdrage kon leveren aan het bieden van een betere (veiligere) werkplek voor thuiswerkers.
- Werkplekken overdag open houden
  Eind februari 2018 besloot My Red Light om, gezien het lage aantal huurders, overdag dicht te gaan. Deze beslissing werd genomen vanuit bedrijfseconomisch perspectief en kwam de financiële situatie van My Red Light niet ten goede. Ook andere exploitanten hebben overdag veel lege ramen.
- Knelpunten rond het doen van meldingen mogelijke misstanden
  De uit de APV volgende zorgplicht van exploitanten op de Wallen omvat het doen van meldingen wanneer er sprake is van 'vermoedens van mensenhandel of andere vormen van uitbuiting'. In gesprekken met My Red Light geeft MRL aan dat zij ~~kwam~~ een aantal knelpunten in het meldingskader ervaart~~, naar voren~~. Zo was volgens My Red Light niet duidelijk wat de gemeente exact verstaat onder vermoedens van mensenhandel of andere vormen van uitbuiting. Volgens MRL zou het ~~Het ontbreken van een duidelijk~~ meldingskader niet duidelijk zijn en is het daardoor ~~draagt eraan bij dat het, in de ogen van My Red Light,~~ lastig ~~is~~ om volstrekt aan de APV te voldoen. STANDPUNT GEMEENTE TOEVOEGEN

Na de bestuurswissel

Bij aantreding van het nieuwe bestuur was de bedrijfseconomische positie van stichting Eigen Raam zwak. De eerste prioriteit was daarom om de financiële situatie te versterken. Het nieuwe bestuur beoogde dit aan te pakken door nieuwe inkomstenstromen te creëren, door contracten met leveranciers te heroverwegen en door de betalingsafspraken met de verhuurder van het pand te herzien. In de tweede helft van 2019 zijn huurders en beheerders gestart met het geven van rondleidingen aan toeristen en andere geïnteresseerden.

MRL is daarnaast van plan ~~, en~~ het verhuren van werkruimtes aan niet-sekswerkende zzp'ers.
Ook is er een nieuwe betalingsregeling met de verhuurder van de panden gerealiseerd. Daarnaast lag er een taak om het personeelsbestand uit te breiden en de organisatie rond het huidige personeel verder te professionaliseren. Zorgen voor een groter beheerdersbestand was hier een belangrijke opgave. Via een open sollicitatie die ook via stakeholders is uitgezet, zijn kort na de aantreding drie nieuwe beheerders gevonden. Inmiddels is 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.

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 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;

Met opmerkingen [14]: Dit ziet op de doelstellingen en beoogde maatregelen versus financiële armslag.
Het lijkt mij goed als dit in een aparte paragraaf tot uitdrukking komt (in de trant van 'financiële/ ... beperkingen bij concrete maatregelen om doelstellingen te realiseren') komt. Zie ook opmerkingen hierna

Met opmerkingen [15]: Bedoeld wordt hier de mogelijkheid voor sekswerkers om in plaats van via het raam, klanten uitsluitend te werven via internet.

Met opmerkingen [16]: Graag corrigeren want dit is feitelijk onjuist. Van meet af aan is MRL bericht dat dit niet was toegestaan. Bij het haalbaarheidsonderzoek naar de pilot MRL is al uitgelegd dat alleen raamexploitatie mogelijk kon zijn.
Vervolgens is vooruitlopend en tijdens de vergunningsaanvraag telkens herhaald dat alleen raamprostitutie binnen de APV mogelijk was. Ook is toegelicht dat een combinatie van club/escort/raam volgens de regelgeving niet mogelijk was
Het toenmalige bestuur heeft het destijds desondanks wel meegenomen in hun business case.

Ook graag toevoegen dat de gemeente in mei 2019 de pilot gordijnen dicht is gestart om een dergelijke manier van verhuur mogelijk te maken. Alleen vanuit MRL is animo gekomen voor deze pilot. In november 2019 heeft MRL een bedrijfsplan ingediend dat een zodanig inzicht bood over de wijze waarop de veilgiheid van sekswerkers kon worden gewaarborgd, dat een akkoord onder voorwaarden kon worden gegeven om te starten.
MRL mag sinds november 2019 dus actief verhuren voor 'gordijnen dicht'. Deze vorm van verhuur heeft zij echter nog niet aangevangen tot op heden.
Dit beperkt ook de financiele armslag.
(MRL heeft in de week van 19 januari aangegevendat zij van plan is om per 1 februari rustig te beginnen met deze vorm van verhuur. De pilot heeft een looptijd tot medio 2020)

Met opmerkingen [17]: Graag verduidelijken waarom deze beslissing is genomen.
Bijvoorbeeld 'het open houden van ramen overdag bleek niet rendabel door leegstand. Daardoor.. '

Met opmerkingen [18]: Die vergelijking gaat niet helemaal op, andere exploitanten hebben namelijk die ramen deels wel doorverhuurd aan sekswerkers

Met opmerkingen [19]: Graag niet de term 'meldcode' hanteren maar 'meldplicht'. Dat is de correcte terminologie krachtens regelgeving.

Met opmerkingen [20]: Zie de voorbespreking/ telefonisch contact, graag informatie gemeente toevoegen.
- de meldplicht volgt uit de APV; exploitanten dienen in het bedrijfsplan uit te werken hoe zij hieraan zullen voldoen. Volgens artikel 3.30, eerste lid aanhef en onder c dragen de exploitant en de leidinggevenden er zorg voor dat vermoedens van mensenhandel of andere vormen van uitbuiting worden gemeld bij de politie. In het vergunningvoorschrift is opgenomen dat vermoedens van mense ...

Met opmerkingen [21]: VHT heeft overigens wel klachten ontvangen van sekswerkers over de rondleidingen bij MRL; toeristen blijven in het pand staan om te luisteren of ze wat horen in de andere ruimten...

Met opmerkingen [22]: Feitelijk onjuist, ze zijn nog niet begonnen. Dit graag verduidelijken. Zie mijn opmerking hiervoor

Met opmerkingen [23]: Kanttekening vanuit gemeente is dat het omvangrijke personeelsbestand juist ook een risicofactor is. In een startgesprek in mei met het nieuwe bestuur heeft VHT MRL bericht:
*Verder is het aantal leidinggevenden een aandachtspunt voor het nieuwe bestuur. Er zijn nu teveel leidinggevenden die maar een p ...

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 in een openbaar jaarverslag 2019 en een jaarplan 2020 en het organiseren van regelmatige bijeenkomsten met stakeholders bij My Red Light.

2.3 Concrete acties in 2019

Vanuit bovenstaande visie formuleerde en ondernam het huidige bestuur meerdere concrete acties. Hieronder geven we per subdoelstelling de plannen en concrete acties van het bestuur sinds de bestuurswissel weer.

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. Dit brengt een risico op onveilige situaties met zich mee en zorgt mogelijk voor minder klanten. My Red Light heeft inmiddels met een bank afgesproken dat klanten weer met creditcard kunnen betalen.

Deelname aan pilots van de gemeente
In het kader van bredere hervormingen van de seksbranche organiseerde de gemeente Amsterdam een pilot 'Gordijnen dicht' waarin het ~~verhuren van ramen per uur mogelijk werd en waarbij~~ het huurders werd toegestaan om niet via het raam maar via internet klanten te werven. De pilot is opengesteld voor alle exploitanten; alleen ~~Samen met enkele andere exploitanten deed~~ My Red Light doet uiteindelijk mee. In mei is de pilot gestart; in september heeft MRL een bedrijfsplan ingediend waarin zij uitlegt hoe het toezicht vorm wordt gegeven; in oktober heeft de gemeente MRL toestemming gegeven te starten ~~hieraan mee~~. In januari was MRL nog niet gestart met deze vorm van verhuur. Ook het vorige bestuur pleitte langere tijd voor ~~het mogelijk kunnen maken van uurverhuur aan zelfstandig werkende sekswerkers~~deze mogelijkheid.

Verbeteren van de inrichting van de werkplek
In de eerste coachingsgesprekken met huurders 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

Met opmerkingen [24]: Zoals besproken bij concept monitor, de maatschappelijke doelstellingen zijn vrij ruim geformuleerd. Mede daardoor is het ook moeilijk om voldoende concrete maatregelen hieraan te koppelen. Daardoor is de voortgang van het doelbereik niet goed te meten. Daardoor is het ook moeilijk om focus te behouden. Dit wordt nu nog te weinig aangegeven bij de analyse van de doelen, en in de conclusies en aanbevelingen.

Met opmerkingen [25]: Tijdens de voorbespreking gaf Regioplan aan: hoe kun je in deze kleine pilot de situatie voor de sw nu echt verbeteren? Dat kan eigenlijk geen werkdoel zijn.
Mijn vraag: bedoel je hiermee dat het doel dus niet reeel is? Zo ja, dan is dat een belangrijke constatering. Dan wordt het wel erg lastig om conclusies te trekken over de maatsch impact. Of is je conclusie: op deze beperkte schaal kun je geen echte impact hebben?

Met opmerkingen [26]:
Ik kan me voorstellen dat je bij de monitor als bijlage toevoegt het 'programma 2019' d.d. 1 juli 2019 van MRL met
1. Maatschappelijke doelen
2. Financieel gezond en
3 .Manieren van werken
Punt 1 en 2 zie ik wel terug in de monitor maar punt 3 'financieel gezond' met de door MRL genoemde stappen ('opbouw stevig en kundig beheerdersteam; financiele en juridische expertise betrekken; **bezuinigingsplan + plan om inkomsten te vergroten**; deelname pilot gordijnen dicht') komt in deze monitor weinig aan bod.

MRL heeft in april bij de doorstart met Rabo en Start besproken wat MRL moest laten zien in de 6 maanden periode aan compliance, businesscase, voldoende haalbare maatschappelijke doelstellingen, binnen de financiele randvoorwaarden/beschikbare middelen etc.

Uit concept Monitor blijkt dat MRL veel ambities heeft op maatsch gebied, en dat in bepaalde mate vertaalt naar concrete acties, maar uit Monitor wordt niet duidelijk wat nu de daadwerkelijke inspanningen (dat is het enige wat je kunt meten, de maatsch effecten kun je immers niet echt meten) zijn. Dat komt door te weinig informatie over de investering (geld – businesscase), maar ook niet hoeveel tijd de verschillende betrokkenen spenderen aan het bereiken van het maatsch doel.

Ik verwijs ook naar onze voorbespreking:
Start: waar landen de baten nu? Wat zou het gevolg zijn als MRL niet meer zou bestaan? Als je dat niet kunt uitleggen, dan moet je conclusie zijn dat je weinig/ geen impact hebt.
gemeente: Kan MRL een duurzame impact realiseren binnen de financiele randvoorwaarden?
Start: De monitor is erg verkennend. Verbetert de situatie nu voor de sekswerker? Dat haal ik niet uit het rapport.

De financiele businesscase hoeft niet in de monitor te staan, maar de monitor moet wel aangeven wat plan van MRL is om binnen de beschikbare financiele ruimte bepaalde maatregelen wel of juist niet langjarig te zullen inzetten. De financiele armslag is de randvoorwaarde voor wat je kunt doen.
Afspraken tijdens voorbespreking:
-Regioplan zal dit concreter maken in de monitor
-MRL zal jaarplan en begroting sturen.

Met opmerkingen [27]: outcome/ output: wat is de evaluatie door Regioplan? Vindt zij dat er uiteindelijk veel/matig/ onvoldoende is gedaan?

Met opmerkingen [28]:
Het maatschappelijke hoofddoel van My Red Light is een raamexploitatiebedrijf dat door sekswerkers zelf wordt beheerd en zo bijdraagt aan normalisatie van de raamseksbranche.

Met opmerkingen [29]: Zie toelichting in voorgaande opmerkingen over deze pilot

bergen of andere verlichting. Door dergelijke signalen snel op te pakken, probeert 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 bestuur besteedt veel aandacht aan het bewustmaken van het personeel van de maatschappelijke doelen van My Red Light. Bijvoorbeeld via strategische sessies waarbij onder leiding van een 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.

Met opmerkingen [30]: Kan worden geconcretiseerd wat dit heeft opgeleverd?

Doorontwikkelen van coaching van huurders
De tweede bestuurder die naast de huidige bestuurder de taken van het oorspronkelijke bestuur overnam, had als voornaamste taak om met behulp van coaching de huurders te ondersteunen en bij te staan in hun professionele ontwikkeling. Het huidige bestuur heeft nog steeds de ambitie om dit te organiseren. Een van de eerste stappen hierin is het helpen formuleren van ondersteuningsvragen.

Met opmerkingen [31]:
Wat heeft dit concreet opgeleverd/ meetbaar.
Benoemen dat Deze bestuurder is na korte tijd vertrokken. Bovenstaande taak was alleen bij deze bestuurder neergelegd. Op dit moment wordt aan dit aspect geen uitvoering gegeven door een andere persoon.Dat deze taak alleen bij deze bestuurder was belegd is kwetsbare constructie

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.

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. In de ogen van het bestuur dient ~~functioneert de het gemeentelijke~~ meldplicht ~~ingsprotocol~~ uit de APV te worden gewijzigd naar ~~niet omdat~~het protocol voor melden huiselijk geweld, en in de ogen van het bestuur is , bijvoorbeeld, onduidelijk ~~is~~ wat wel en niet gemeld moet worden.

Met opmerkingen [32]: Wat doet MRL op dit punt 'extra' om aan haar maatschappelijke doelstelling te voldoen?

Met opmerkingen [33]: Is dit inderdaad dé mening van het bestuur van MRL ? Het is in elk geval een standpunt dat de heer [redacted] vaak heeft aangegeven.

Het bestuur heeft meermaals gesproken met ~~is voornemens om met~~ de gemeente ~~in gesprek te gaan over het verbeteren en aanscherpen van~~ over haar wens dat een ~~het~~ meldingsprotocol conform meldingsprotocol 'huiselijk geweld' zou worden ingevoerd.. ~~Volgens het bestuur staat de gemeente echter niet open voor een gesprek.~~ Wel heeft
My Red Light heeft meegedaan aan een pilot 'Melden misstanden' van de gemeente waarin eventuele sancties vanwege het niet ~~bij niet~~ onmiddellijk of verkeerd melden (sancties op niet naleven van de zorgplicht blijven onveranderd gelden) tijdelijk zijn opgeheven. In deze pilot is met alle exploitanten gesproken over onder meer de meldplicht. De terugkoppeling van de opbrengsten van de pilot aan de exploitanten volgt begin 2020; daarin worden alle suggesties van exploitanten betrokken.

Met opmerkingen [34]:
De signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden behoort tot de standaardverantwoordelijkheid van elke exploitant.Zie voorgaande opmerking over de meldplicht.

Zoals besproken graag overal duidelijk verwoorden wat een mening/perceptie is, en wat de feiten zijn (dus als een perceptie wordt genoemd, hoe dit zich verhoudt met de feiten). Zie mijn voorgaande opmerking

Feiten graag aanvullen met de informatie vanuit gemeente.
-gemeente/politie/OM heeft onder meer in het kader van de pilot Melden Misstanden uitgebreid met MRL gesproken over de ideeen bij toenmalig bestuurder [redacted] over de meldplicht
-Ook heeft voormalig bestuurder [redacted] een gesprek gevoerd met diverse ambtenaren van het Kernteam prostitutie.
-H&T vraagt altijd nieuwe leidinggevenden en beheerders op gesprek om ze te informeren over regels en het bedrijfsplan. Daarbij komt de meldplicht ook altijd aan bod.

Inrichten van een Amsterdams ketenoverleg
Het huidige bestuur pleit ervoor om een regelmatig overleg in te richten met politie, gemeente en exploitanten om signalen van mensenhandel met elkaar te kunnen delen. ~~Het bestuur stelt dat het nog niet gelukt is om dit idee met de gemeente te bespreken.~~De gemeente geeft aan dat dit ook onderwerp van gesprek 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. *hier wordt nog toegevoegd wat ten aanzien van deze activiteit bereikt is*

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 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 socialmedia-kanalen ingericht om breed publiek op de hoogte te houden van ontwikkeling bij My Red Light en de afstand tussen het publiek en de seks-branche 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.

Met opmerkingen [35]: Graag ergens in monitor aangeven dat onduidelijk is of deze tours door sekswerkers MRL overwegend positief worden gewaardeerd (H&T heeft klachten ontvangen van sekswerkers bij MRL die dit nu juist niet prettig vinden voor werkomstandigheden (toeristen blijven in het pand staan om 'te luisteren of er wat gebeurt in een aangrenzende werkplek').
Ik begrijp uiteraard dat als seskwerkers deze klachten wel bij gemeente maar niet bij MRL zelf uiten, MRL er moeilijk rekening mee kan houden. Roept wel weer de vraag op in hoeverre de klankbordgroepen binne n MRL goed werken?

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 vorige bestuur veel aandacht aan de relatie tussen My Red Light en ondernemers in de buurt, 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 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 aangegeven ~~stond op het standpunt~~ dat elk seksbedrijf op gelijke wijze wordt behandeld. Wel zijn voorstellen/ initiatieven van MRL in de praktijk afgehandeld binnen korte periode (ruim binnen de voorgeschreven termijnen) ~~te moeten behandelen~~. 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 toenmalige bestuur, in ieder geval tijdelijk voor meer onderling begrip, bijvoorbeeld tussen de politie en My Red Light.

De huidige situatie
Ten opzichte van het vorige bestuur richt het huidige 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 huidige bestuur is 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 blijft volgens My Red Light een punt van aandacht. My Red Light heeft veel behoefte aan een sparringpartner binnen de gemeente. Het ontbreekt het bestuur niet aan ideeën om ter tafel te brengen. De raad van toezicht onderstreept dit. In een interview met de raad van toezicht komt naar voren dat het ontbreken van goed contact met de gemeente als een gemis wordt gezien en dat het slechts in beperkte mate lukt om een constructief, op samenwerking gericht gesprek met de gemeente te voeren.

Met opmerkingen [36]: Er is zeer actief vanuit VTH met ze meegedacht en alle verzoeken zijn serieus opgepakt en veel tijd in geïnvesteerd. Vanuit MRL bleek dat gewaardeerd te worden.

Met opmerkingen [37]: Zoals besproken graag het onderscheid verhelderen tussen feiten en meningen/ percepties.

De feitelijke werkelijkheid wijkt sterk af van de hier geschetste perceptie (wellicht is de raad van toezicht onvoldoende op de hoogte gebracht door dhr van het intensieve contact van bestuurders met ambtenaren van VTH, OOV, Zorg)?

Feiten:
*VTH heeft met zowel oude als nieuwe bestuur een uitgebreid startgesprek gevoerd waarin suggesties en verbeterpunten zijn aangereikt (die slechts zeer gedeeltelijk zijn opgevolgd; onder meer veel te veel leidinggevenden en beheerders).
*Er zijn daarna meerdere gesprekken geweest tussen bestuurders (en met de betrokken ambtenaren.
*Er is zeer veelvuldig e-mail en telefonisch contact geweest tussen gemeente en MRL over plannen/ideeën vanuit MRL. Daarbij zijn voorstellen van MRL zeer voortvarend beoordeeld door de gemeente.
MRL weet bij welke ambtenaar ze terecht kan met welke vragen.
*Initiatieven vanuit MRL zijn binnen (zeer) korte termijn beoordeeld door de gemeente.
*Daarnaast zijn er de gesprekken geweest met MRL ivm de pilot melden misstanden, pilot gordijnen dicht.

2.5 Ervaringen ex-betrokkenen

Er zijn ook enkele ex-betrokkenen van My Red Light geïnterviewd (een voormalig beheerder en een niet rechtstreeks bij MRL betrokkene). 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.

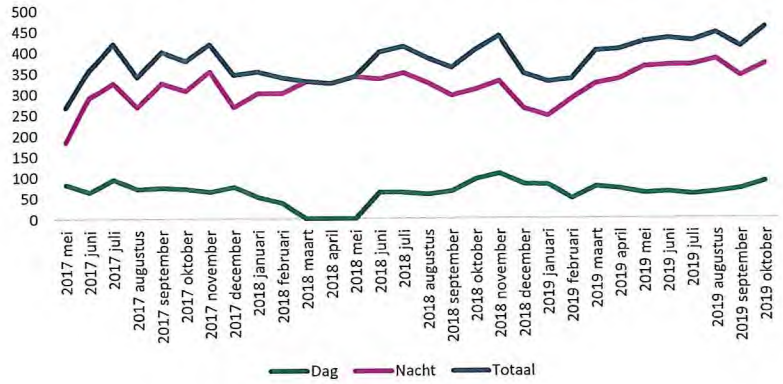
Huurcontracten
My Red Light voert naar eigen zeggen met alle kandidaat-huurders een kennismakingsgesprek. Dit gesprek heeft dezelfde vorm als de intakegesprekken die tot voor kort voor alle exploitanten verplicht waren. Naar aanleiding van deze gespreken zijn in de periode vanaf de opening tot 1 oktober 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.

Met opmerkingen [[redacted]38]: N.a.v. de uitspraak van de RvS zijn de intakegesprekken weer verplicht gesteld.

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.

Met opmerkingen [[redacted]39]: In percentage uitgedrukt?

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



Bron: Administratie My Red Light

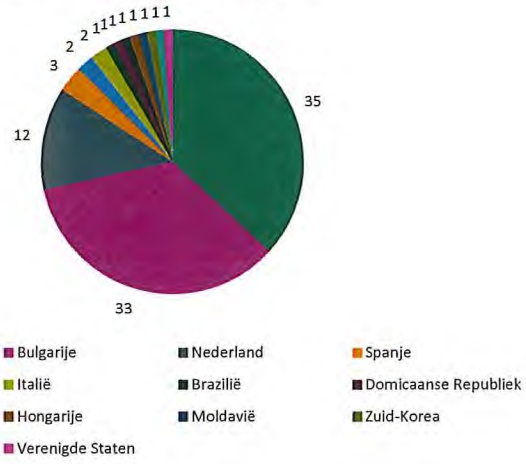
Kenmerken van huurders

Van de 107 recente huurders[2] 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[3].
- De gemiddelde leeftijd van huurders is ongeveer 31 jaar. De leeftijden variëren van 21 tot 72 jaar.
- 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.

[2]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'.
[3]My Red Light schat dat 15-25% van hun huurders uit transvrouwen en niet-binaire personen bestaat.

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

Met opmerkingen [redacted]40]: [redacted] Kun je aangeven of in dit kader een kleine kanttekening moet worden gemaakt over de relatie tot het vertrek van bestuurder [redacted]? Dit ivm de mogelijkheid dat zich onder de respondenten mogelijk niet de sekswerkers hebben bevonden die beduidend minder positief zijn over een aantal aspecten? (omdat respondenten aanvankelijk zijn aangedragen door de heer [redacted])

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 huurders gerespondeerd hebben die in de vorige fase ook een enquête invulden.[4] Die kans is echter beperkt, want de meeste huurders geven aan nog maar kort bij My Red Light te huren.

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.

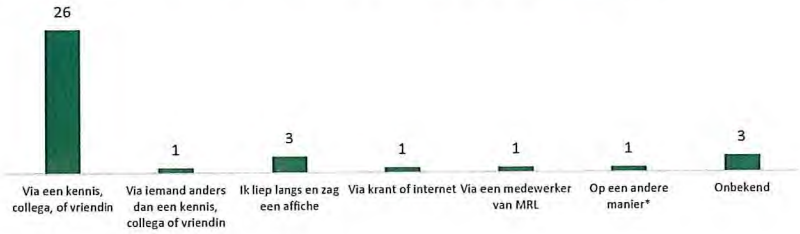
De huurders die hebben deelgenomen aan de enquête vormen een goede afspiegeling van de groep actieve huurders in oktober 2019, wat betreft gemiddelde leeftijd, gender en meest voorkomende herkomstland (Roemenië en Bulgarije). Het valt wel op dat van de geënquêteerden niemand in Nederland is geboren, 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.

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.

[4] Enquêtes werden volledig anoniem ingevuld.

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
* Deze huurder raakte op de hoogte omdat ze tegenover My Red Light werkte.
Noot: Meerdere antwoorden mogelijk

3.2 My Red Light vergeleken met andere raambedrijven

In totaal werden 27 huurders van My Red Light geënquêteerd die ook bij een andere 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.

Met opmerkingen [[redacted]41]: Zie in dat kader onze eerdere bespreking van concept in november:
Gemeente: Bij kleinere exploitanten blijven sekswerkers sowieso vaak langer omdat er meer persoonlijke aandacht is. In hoeverre zijn de resultaten nu echt doordat MRL dingen wezenlijk anders doet dan andere (kleinere) exploitanten?
Regioplan: er is een vaste kern.
Start: hoe is dat bij andere exploitanten?
@[redacted] ik hoor van VTH : niet meer vaste sekswerkers dan bij andere exploitanten. Zowel wisselende als vaste huurders. Overdag gemiddeld 4 kamers bezet en 's avonds is de bezetting beter. Vergelijkbaar met andere exploitanten.'

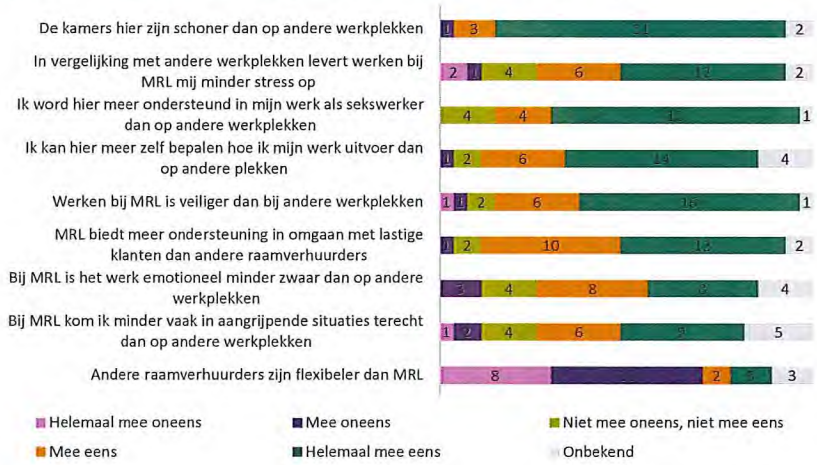
Zie ook e-mail van Start in december inzake het concept: *'De vorige keer hebben we het concept uitgebreid besproken. Ik heb niet zoveel commentaar meer. Ik blijf me nog wel steeds afvragen (1) hoeveel unieke personen jullie met dit onderzoek te pakken hebben (want volgens mij worden verschillende metingen op een hoop gelegd, daar kunnen/zullen dubbelzagen bij zitten toch?) En ook zou het m.i. relevant zijn wanneer (2) de kenmerken van jullie responsgroep worden afgezet tegen een benchmark (bv de gemiddelde kenmerken van een sekswerker bij MRL of in Amsterdam als geheel). Dat laatste lijkt me nuttig omdat er -zeer waarschijnlijk- sprake is van een selectieve respons (de 'optimisten' zullen eerder hun stem laten horen als het gaan om arbeidsomstandigheden en zelfbeheer t.o.v. meer kwetsbare groepen. Is dit op een of andere manier te ondervangen? (3)*
Tot slot, de actuele (absolute) bezetting is interessant, maar kun je hier ook een relatieve maat van maken zodat er een zicht ontstaat op evt. leegstand in de tijd?'

Zie ik het goed, dan kan op basis van het huidige onderzoek die vergelijking met andere exploitanten amper worden gemaakt. Klopt dat?

Met opmerkingen [[redacted]42]: Zoals besproken lijkt het goed om hier als kanttekening te plaatsen dat respondenten meestal een zekere zelfvalidatie laten zien in hun antwoorden.

Met opmerkingen [[redacted]43]: Met de kanttekening dat de huurprijzen aan de hoge kant van het spectrum zitten, vergeleken met overige raamexploitanten wallen

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

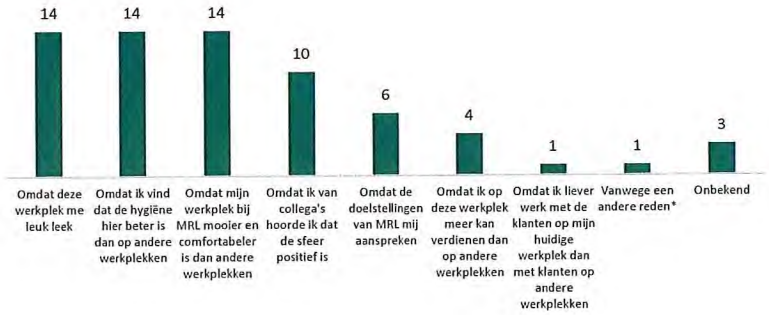
Naast een vergelijking tussen My Red Light en andere raambedrijven op een aantal aspecten beoogde de enquête ervaringen van huurders op te halen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden bij My Red Light. Er werden vragen gesteld over hun verwachtingen bij de start, over sfeer en inspraak en over veilig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

Met opmerkingen [[redacted]44]: Zie voorgaande opmerking

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)

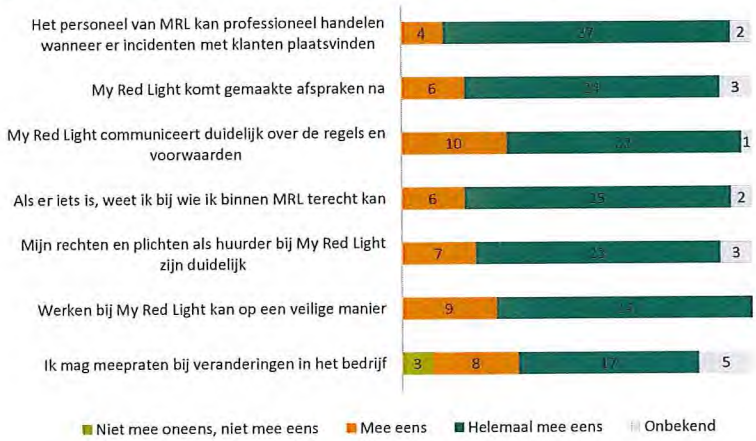


Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019
Noot: Meerdere antwoorden mogelijk
*Deze huurder geeft aan My Red Light te kiezen als werkplek, omdat ze haar, in tegenstelling tot andere werkplekken, niet verplichten om zes of zeven dagen in de week te werken.

Sfeer en inspraak

De ervaringen van de respondenten 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 tevo-

ren 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.

Met opmerkingen [redacted]451]: [redacted] heb jij nog een voorstel

[redacted]

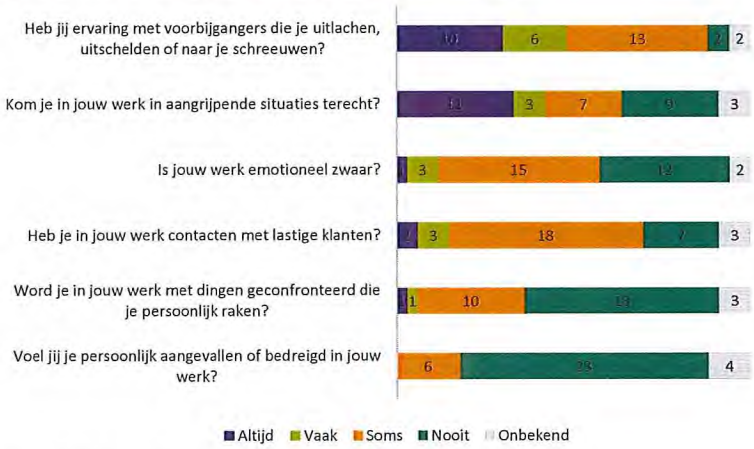
(vertrek [redacted]

Ik begrijp uiteraard dat jullie in de enquete de antwoorden hebben gekregen die je gekregen hebt en het in die zin gewoon is wat het is. Maar deze kanttekening moet wel ergens in het rapport opgenomen.

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.

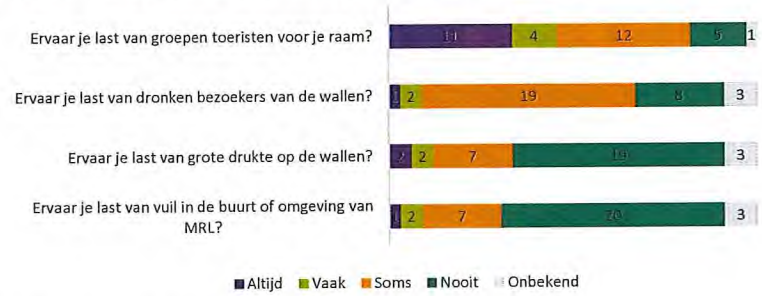
Figuur 3.5 Hoe vaak huurders mogelijke stress factoren ervaren (N=33)



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 geeft hen 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 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.

Met opmerkingen [46]: Ter vergelijking: dit is ook zo bij een aantal andere exploitanten

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.

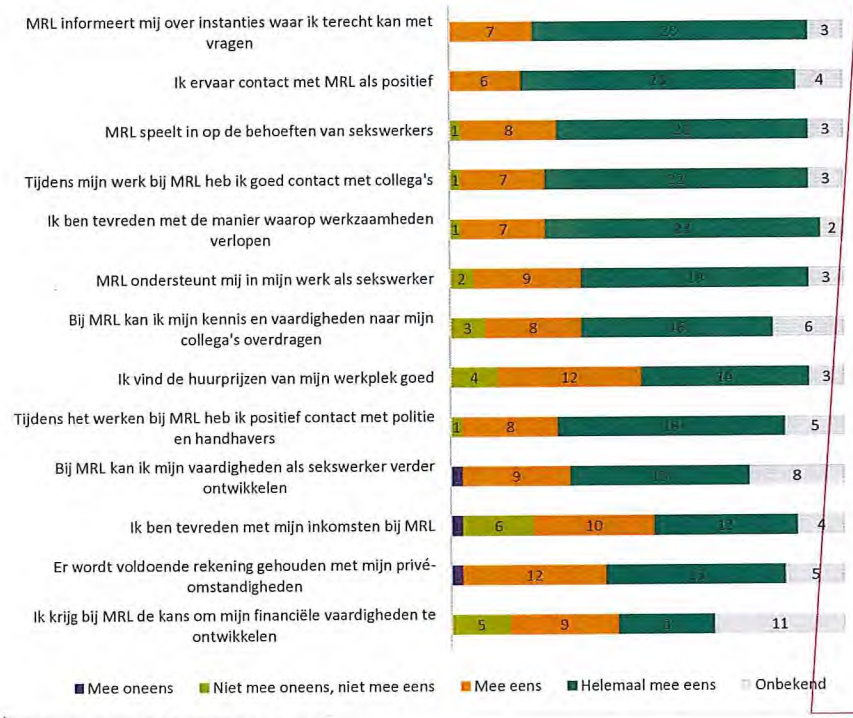
Met opmerkingen [[redacted]47]: Zie eerdere opmerkingen over wat in dit kader kan opgemerkt ivm vertrek bestuurder

Met opmerkingen [[redacted]48]: De huurprijzen bij MRL zijn vrij hoog.

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.

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)



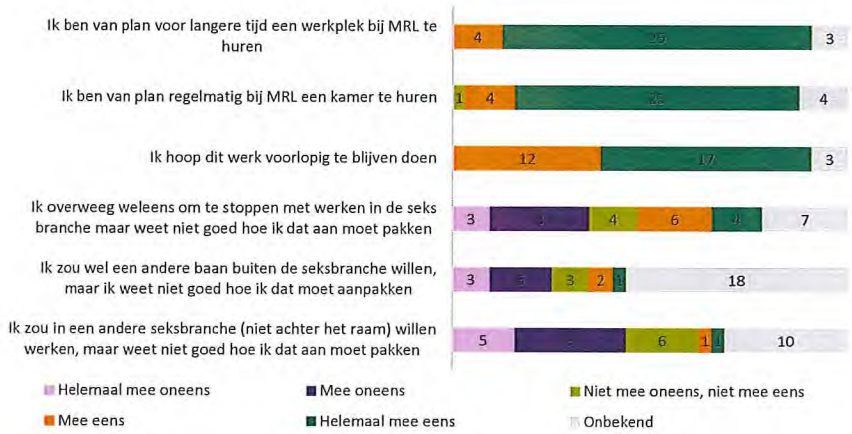
Bron: Enquête Monitor My Red Light 2018 en 2019

Met opmerkingen [redacted]49]: Kan nog geconcretiseerd waarom/hoe ze vinden dat ze bijvoorbeeld 'gesteund worden door MRL in hun vak als sekswerker' of 'kans krijgen hun financiele vaardigheden te ontwikkelen'.
Aan welke concrete actie van MRL is dit gekoppeld.
En in welke mate is dit anders dan bij andere exploitanten?
Waarin onderscheidt MRL zich van de andere exploitanten, wat doet zij concreet?

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.

Met opmerkingen [redacted]50]: Wat is langere tijd??

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 nieuwe bestuur (de zomer van 2019). In paragraaf 2.3 zijn de concrete acties beschreven die bijdragen aan deze doelstelling.

Met opmerkingen [[redacted]51]: Ter vergelijking: de aanpak van MRL op dit punt is niet aangescherpt met het nieuwe bestuur

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.

Met opmerkingen [[redacted]52]: Kan concreet worden aangegeven wat MRL op dit punt extra doet? Ook in verhouding tot de andere exploitanten? (De signalering en aanpak van kwetsbaarheden en misstanden behoort immers tot de standaardverantwoordelijkheid van elke exploitant.)

Met als kanttekening dat een aantal sekswerkers heeft geklaagd over de veiligheid op de werkvloer.

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.

3.6 Versterken positie van sekswerkers

Er zijn geen items opgenomen over de positie van sekswerkers in de enquête. Het onderwerp leent zich niet goed voor een individuele uitvraag via een enquête of interview. In paragraaf 2.3 zijn enkele concrete acties beschreven die bijdragen aan deze doelstelling.

Met opmerkingen [REDACTED]53]: Dat is juist wel een van de doelstellingen van MRL.

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Conclusie

Opbrengsten en ontwikkelpunten

4

REGIOPLAN

4 Conclusie: opbrengsten en ontwikkelpunten

4.1 Wat is bereikt, wat (nog) niet?

Het project My Red Light beoogt sekswerkers in de raambranche zelfstandiger en onafhankelijker te maken, met als uiteindelijk doel een verbeterde positie van sekswerkers. Wat heeft de stichting met een duidelijk maatschappelijk oogmerk – uiteindelijk het versterken van de positie van de huurders – de afgelopen 2,5 jaar bereikt? Daar gaan we in deze paragraaf op in.

Het ultieme doel van My Light is om ramen in zelfbeheer door sekswerkers te exploiteren om zo bij te dragen aan emancipatie en normalisatie van (raam)sekswerk. Het realiseren van dit doel vergt – vanzelfsprekend – een veel langere periode dan 2,5 jaar. Daar komt bij dat de concretisering van het brede maatschappelijke doel tijdens de monitoringsperiode is aangepast.
Toch kunnen we op basis van deze monitor enkele uitspraken doen over de behaalde resultaten op een aantal subdoelen, die gezamenlijk tot een betere positie van sekswerkers en normalisatie van sekswerk moeten leiden. De subdoelen zetten we hier onder elkaar inclusief een korte beschouwing van wat er tot nu toe van terecht is gekomen.

1. Het 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. In hoofdstuk 2 is aan bod gekomen dat inspanningen worden verricht om zoveel mogelijk aan te sluiten bij praktische wensen van huurders ten aanzien van de fysieke werkplek maar ook in de deelname aan de pilot Gordijnen dicht~~het faciliteren in werkplekken voor thuiswerkende sekswerkers (niet werkend achter de ramen) door aan een pilot van de gemeente mee te doen~~. Daarnaast heeft My Red Light zich ingezet voor de komst van elektronische betaalmethoden die in andere sectoren al jaren niet meer zijn weg te denken.

Verder kwam in hoofdstuk 3 duidelijk naar voren dat geënquêteerde 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 verder zien dat huurders over het algemeen (zeer) positief zijn over My Red Light als het gaat om zich veilig voelen, hygiëne, 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.

Op grond van deze resultaten kan geconcludeerd worden dat op het onderdeel '~~het doel om~~ arbeidsomstandigheden en huurvoorwaarden van huurders ~~te~~ verbeteren' op een aantal punten een positieve tevredenheidsscore volgt uit de enquetes ~~is behaald~~.

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

Met opmerkingen [REDACTED]54]: Voor zover wij weten zijn er twee ex sekswerkers aangesteld (geweest) als leidinggevenden.

Met opmerkingen [REDACTED]55]: Door de formulering lijkt het alsof je hier al een conclusie trekt. Door het woord 'moeten' in te voegen, los je dat op.

Met opmerkingen [REDACTED]56]: Zie voorbespreking concept
Start: kan op alle punten worden toegelicht hoe de vergelijking is met de tevredenheid over werkplek elders?
Gemeente: komt die tevredenheid door een wezenlijk andere opzet van MRL, of (ook) omdat het een kleinere exploitant is die meestal meer tevredenheid sekswerkers/ minder klachten krijgen, dat zien we namelijk ook bij andere kleinere exploitanten.

Ik stel voor dat in de conclusies wordt verduidelijkt op welke punten wel en niet die vergelijking goed kan worden gemaakt.

Met opmerkingen [REDACTED]57]: Deze pilot gaat niet over thuiswerkers
Het gaat om Pilot gordijnen dicht. Zie voorgaande opmerkingen hierover; MRL is deze verhuur feitelijk nog niet gestart.

Met opmerkingen [REDACTED]58]: Ik stel voor dat in de conclusies wordt verduidelijkt op welke punten wel en niet die vergelijking goed kan worden gemaakt.

Met opmerkingen [REDACTED]59]: Als je kijkt naar het aantal huurcontracten dat is afgesloten, 226 (paragraaf 2.6) dan is relevant om te weten hoeveel sekswerkers nog steeds bij MRL huren? Uiteindelijk zijn maar 22 sekswerkers geïnterviewd.
De vraag is als er sekswerkers bij andere exploitanten worden bevraagd of die niet net zo positief zullen zijn over hun exploitant. Dus welke conclusie kun je hier trekken?

Met opmerkingen [REDACTED]60]: Waarbij de relatie moet worden gelegd met wat MRL concreet heeft gedaan

Met opmerkingen [REDACTED]61]: Welicht dient dit wat genuanceerder verwoord?
Want op basis van de opgehaalde informatie kan geconcludeerd dat er op een aantal punten uit de enquete een tevredenheid is van sekswerkers over de omstandigheden bij MRL ten opzichte van hun eerdere werkplek bij andere exploitanten. Het gaat dan dus weer om een segment van het totaal aantal geenqueteerden die conclusie kun je alleen hanteren bij degenen die eerder elders achter het raam werkte (waarbij mogelijk nog wel wat zelfvalidatie meespeelt).
Voor degenen die dat niet hebben gedaan is het lastig om te zeggen dat de arbeidsomstandigheden en huurvoorwaarden zijn verbeterd, want wat is dan je referentiepunt?

Dit komt ook doordat het doel hier is geformuleerd als 'verbetering' in plaats van als doel bijvoorbeeld een bepaald tevredenheidsscore. Ik stel voor dat de conclusie op dit punt wat wordt verduidelijkt, cq dat deze nuanceringen hier ook hun plek krijgen.

Met opmerkingen [REDACTED]62]: Kan nog aangegeven in welke mate?

Met opmerkingen [REDACTED]63]: @regioplan: Tijdens de voorbespreking gaf je aan dat sekswerkers 'gewoon willen werken en weinig /geen tijd willen besteden aan zelfontwikkeling'. Als dat jullie conclusie is dan hoort die hier ook in het rapport ljkt me?

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. 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.

We concluderen dat My Red Light enige impact realiseert op het vlak van ondersteuning van persoonlijke en professionele ontwikkeling van huurders, maar dat hier nog veel intensiever op ingezet kan worden.

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[5] 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."*

Wat hebben we in de praktijk van My Red Light gezien met betrekking tot het nastreven om misstanden te signaleren en aan te pakken? Intern is de wil en de kennis wel degelijk aanwezig om kwetsbaarheden en misstanden hoog op de agenda te zetten en ernaar te handelen. Voorafgaand aan de opening van My Red Light zijn diverse werkinstructies opgesteld waaronder een instructie voor het handelen in geval van signalen mensenhandel. Volgens de beide besturen (het zittende bestuur en het voormalige bestuur uit 2017/2018) ~~functioneert het gemeentelijke meldingsprotocol niet omdat onder meer onduidelijk is wat wel en niet gemeld moet worden~~. Volgens het bestuur wordt dit probleem door sommige andere exploitanten herkend. De boodschap van de gemeente dat 'alles gemeld moet worden' is volgens het bestuur in de praktijk feitelijk onuitvoerbaar. Daar komt volgens het bestuur bij dat in het verleden een contraproductieve reactie van de omgeving, dat wil zeggen de politie en de gemeente, is gekregen na het melden van signalen mensenhandel.
Het huidige bestuur ziet voor 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 gemeente, afdeling Handhaving Vergunningen en Toezicht, geeft aan dat de meldplicht helder is verwoord in de APV. Alles wat kan wijzen op een signaal van mensenhandel dient onmiddellijk, zonder eerst nader eigen onderzoek te doen, te worden gemeld via het vaste telefoonnummer van de zedentelefoon politie. In het bedrijfsplan dient elke explpitant ook aan te geven dat en hoe aan de meldplicht gevolg wordt gegeven.
Aan MRL is, net zoals aan alle andere exploitanten in een persoonlijk gesprek uitleg gegeven over de meldplciht.
Tijdens de pilot 'Melden misstanden' is met alle exploitanten waaronder MRL uitgebreid gesproken over de meldplicht. De exploitanten worden voorjaar 2020 geinformeerd over de uitkomsten van de pilot.

De conclusie ten aanzien van dit doel is dat ondanks diverse inspanningen vanuit My Red Light onvoldoende resultaat is behaald.

[5] Haalbaarheidsonderzoek Project Eigen Raam. Gemeente Amsterdam, 2015.

Met opmerkingen [64]: Zie voorbespreking: Regioplan ziet 'enige impact'. Maar kost heel veel tijd en kan ook veel actiever worden opgepakt. Door vertrek van een bestuurder bij wie dit exclusief was neergelegd is het helemaal stil komen te liggen.
@Dit toevoegen in conclusies en aanbevelingen.
Dit is dus een kwetsbare constructie om het bij 1 bestuurder neer te leggen. Zoals mw [redacted] ook aangaf: tegelijkertijd kunnen er niet allemaal mensen bij om dergelijke taken te gaan doen.

De vraag is dus: hoe gaat MRL dit oplossen binnen haar financiele beperkingen? Iets over opnemen in conclusies en aanbevelingen

Met opmerkingen [65]: Zie voorgaande opmerking, uit de enquete blijkt niet wat dan precies die positieve ervaringen zijn, op welke concrete acties van MRL gebaseerd. Dat blijkt ook uit deze alinea's.
Hoe weten we dan dat MRL door haar acties enige impact realiseert?

Met opmerkingen [66]: Is dit een conclusie van Regioplan zelf of het standpunt van MRL?

Met opmerkingen [67]: Zie voorgaande opmerkingen hierover, deze tekst moet echt mening/ feit uit elkaar worden gehouden.

Met opmerkingen [68]: Zie telefoongesprek en eerdere opmerkingen hiervoor inzake dit onderwerp. Ik heb het nu aangevuld met wat feiten, maar vind belangrijk dat deze paragraaf wordt aangescherpt zodat onderscheid meningen en feiten duidelijker worden.

Met opmerkingen [69]: Niet de term 'meldcode'. De APV spreekt over meldplicht en zorgplicht voor de exploitant.

Met opmerkingen [70]: Wat zijn hun concrete inspanningen geweest? (anders dan dat de heer [redacted] heeft aangegeven dat hij de meldcode Huiselijk geweld beter vindt)
Welke inspanningen heeft MRL verricht binnen hun eigen bedrijfsvoering, binnen de huidige regelgeving?
Wat doet zij meer/beter dan bij andere exploitanten?

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. En dat kan ook niet in een betrekkelijk korte periode van een paar jaar.

Ten aanzien van dit doel concluderen we dat op kleine schaal resultaten zijn geboekt.

Met opmerkingen [71]: Waarmee je dus doelt op de in voorgaande alinea genoemde punten

4.2 Aandachtspunten voor de toekomst

*MRL geeft aan dat er aan een jaarplan 2020 wordt gewerkt; wellicht kan dat nog betrokken?

Inzetten op randvoorwaarden voor impact:
Tweede bestuurslid aanstellen met focus op persoonlijke ontwikkeling van huurders en concretiseren van ideeën
Bedrijfseconomische situatie in de gaten blijven houden
Vasthouden van goed personeel
Investeren in verbetering van contacten met partijen als gemeente, politie e.d.
Open voor nieuwe ideeën/samenwerkingen, met het oog op impact realiseren
Vraagt dus ook iets van de omgeving

Inzetten op realisatie duurzame impact op 4 subdoelen:
Arbeidsomstandigheden: uitbreiden van toegang tot voorzieningen
Persoonlijke/professionele ontwikkeling: actiever aan de slag met professionalisering van huurders, beheerders. Dit kan actiever opgepakt worden door het personeel bijvoorbeeld uit te breiden met een coach die periodiek ingezet kan worden. Doorgroeimogelijkheden creëren voor wie daar interesse in heeft.

Signalering en aanpak misstanden en kwetsbaarheden: ~~werkbaar protocol~~, intensief contact met relevante partners (laagdrempelig overleg). ~~Er is extern beweging nodig om tot een haalbare en effectieve werkwijze in gevallen van kwetsbaarheden en misstanden te komen.~~
Versterken positie sekswerkers: nieuwe samenwerkingen aangaan in (financiële) dienstverlening of onderwijs bv.

Tot slot: actief uitdragen naar andere gemeenten, initiatiefnemers van nieuwe experimenten als My Red Light

Met opmerkingen [72]: Op dit moment is er alleen nog 1 interim bestuurder

Met opmerkingen [73]: Dit is een essentieel punt.
Graag concretiseren, zie voorgaande opmerkingen dat in monitor ontbreekt ' stap 2' van het programma van MRL: financieel gezond met bezuinigingsplan en plan om inkomsten te vergroten
Wat wil MRL gaan doen komende jaren , rekening houdende met haar beperkte financieel middelen.
Wat zegt het Jaarplan (MRL zou dit aan Regioplan en gemeente sturen)

Met opmerkingen [74]: Er zijn erg veel beheerders, daar is MRL eerder al voor gewaarschuwd. RvT heeft aangegeven dit te willen aanpassen.

Met opmerkingen [75]: Zie voorgaande opmerkingen. Er is intensief contact gemeente/ketenpartners met MRL. Een aanbeveling zou zich o.i. dus ook juist moeten richten op de follow up daarvan door MRL: concrete acties, zoals starten met een pilot en adviezen opvolgen

Met opmerkingen [76]: Omschrijving graag concretiseren: wie wat hoe wanneer met welke middelen

Met opmerkingen [77]: Dit stukje is onduidelijk; graag concretiseren

Met opmerkingen [78]: Zie voorgaande opmerkingen en ons telefoongesprek.
Graag dit aanpassen (zoals het nu is geformuleerd is het een stelling dát de huidige meldplicht niet werkbaar zou zijn, en dat er geen beweging vanuit gemeente en ketenpartners zou zijn (pilot melden misstanden)

Hebben jullie aanbevelingen aan MRL wat zij kan/ moet doen intern om te zorgen dat misstanden voorkomen worden?

Met opmerkingen [79]: Zie voorgaande opmerkingen, dat intensieve contact heeft afgelopen jaar al plaatsgevonden. Het gaat ook juist om de follow up daarvan door MRL: concrete acties, zoals starten met een pilot en adviezen opvolgen

REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

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