My Red Light

Achterbanbijeenkomst My Red Light

d.d. maandag 25 februari 2019 – 17.00 uur op de Pollux

Raad van toezicht: [redacted] *(voorzitter) en* [redacted].
Sexwerkers en ex-sexwerkers: ca. 30 personen
Hulpverleners en ondersteuners: ca. 10 personen
Ambtenaren gemeente: 2 personen

De bijeenkomst is georganiseerd door de raad van toezicht van My Red Light (MRL). Aanleiding is een gesprek tussen de burgemeester, het bestuur, de raad van toezicht en de financiers. De burgemeester heeft gevraagd een goed onderbouwde doorstart-notitie te maken voor de gemeenteraad, daarin moet ook staan of er bij de sexwerkers draagvlak is voor een doorstart. De gemeente moet de definitieve go geven voor de doorstart.

Boodschap van de burgemeester

[redacted] leest boodschap van de burgemeester voor, waarin ze de vergadering succes en wijsheid wenst.

Doel van de bijeenkomst

Het is de afgelopen twee jaar niet over een leien dakje gegaan. MRL begon met grote ambities, die echter niet zijn gehaald. De raad van toezicht wil weten of er voldoende draagvlak is voor MRL. Als dat zo is wil de raad van toezicht bespreken hoe het wél kan lukken. Alle suggesties worden gebruikt voor de doorstart-notitie die eind maart klaar zijn.

Organisatie

Het ideaal was een coöperatieve vereniging. Een vereniging waarbinnen alle sekswerkers en andere betrokkenen aan pensioenopbouw en vermogensopbouw kunnen doen. Omdat echter de panden te duur waren, was er een andere constructie nodig. Gekozen is voor een stichting, maar in de statuten staat dat MRL op den duur een coöperatieve vereniging kan worden.
MRL is een pilot om uit te proberen of een onderneming gerund met en door de sekswerkers zelf mogelijk is. Het bestuur is verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van het hele team. De beheerders zijn het aanspreekpunt voor de huurders en zorgen voor alle praktische zaken, veiligheidsissues, schoonmaak enzovoort. De teamleider zorgt voor de contracten en andere papierzaken en is schakel tussen het bestuur en de beheerders. De raad van toezicht houdt toezicht op het bestuur. Na een doorstart blijft MRL voorlopig een stichting. Gezocht worden mensen die zich willen inzetten als bestuurslid, teamleider of beheerder.

Draagvlak?

De raad van toezicht vraagt of er in de zaal commitment is voor MRL. Vrijwel iedereen steekt zijn hand op. De meesten geven aan dat zij de idealen van MRL

belangrijk vinden en daarmee graag verder willen, maar dat ze ook vragen hebben.

Training on the job

Je kunt niet zomaar mensen in een functie zetten. Daar is training bij nodig.
Absoluut! Dit was een van de idealen. Heel belangrijk voor mensen die geen ervaring hebben, maar wel enthousiast voor een functie zijn en het veld goed kennen. Training on the job is belangrijk, maar kost wel geld, want het betekent een dubbele bezetting. De bedoeling was dat hierin uit de inkomsten geïnvesteerd zou worden. Deze vielen door verschillende oorzaken tegen. Misschien kunnen ook rupsgelden worden ingezet. Dat wordt uitgezocht.

Kunnen mensen niet starten als vrijwilliger en zo het werk leren kennen?
Dat is het uitzoeken waard. Hoe zit het dan bijvoorbeeld met de screening?

Screening

Waarom is de screening zo streng? Ik ben afgewezen en heb het uitgezocht. Er blijkt over mij een politiedossier te zijn omdat ik slachtoffer ben van huiselijk geweld. Toen ik bij de marechaussee solliciteerde, kwam ik wél door de screening.
De gemeente bepaalt de criteria waarop wordt gescreend. Het bestuur en de raad van toezicht hebben hier geen invloed op. MRL krijgt ook geen inzicht in de reden van afwijzing. Informeel is uitgelegd dat vóórkomen in de politiedossiers een reden is. De screening is inderdaad strenger dan de VOG, soms kun je gewoon als ambtenaar aan de slag, maar niet als beheerder. Door de strenge screening raakte MRL in de beginfase in één klap veel beheerders kwijt. De raad van toezicht gaat het gemeentebestuur met klem vragen om iets aan deze situatie te doen. Waarom worden mensen geweigerd om redenen die niks met sekswerk te maken hebben?

Communicatie

Voor ik naar Nederland kwam hoorde ik dat sexwerk hier legaal en geaccepteerd zou zijn. Maar de werkelijkheid is totaal anders. Je hebt meer verplichtingen dan rechten. Daar komt bij dat veel sexwerkers uit het buitenland komen, waardoor er nog extra op je wordt gelet. Wat doet MRL hieraan? Ik wil graag meedoen met MRL, want de idealen zijn mooi. Maar het bestuur moet dan wel veel beter met de sexwerkers communiceren en meer empathie tonen.
Inderdaad, sexwerk is legaal, maar zo voelt het niet. Je wordt voortdurend op van alles gecontroleerd en moet aan heel veel eisen voldoen. Er zijn geen banen waar de overheid drie, vier keer per week langskomt om iets te controleren. Wat de communicatie betreft: dat moet inderdaad beter. Het is belangrijk dat de sexwerkers en andere mensen die betrokken zijn, goed weten waar het bestuur mee bezig is. Gedacht wordt aan een tweemaandelijkse nieuwsbrief in meer talen, Nederlands, Engels en Spaans.

Bestuursfuncties

Komt er een heel nieuw bestuur?
We hebben mensen die al door de screening heen zijn en die graag aan de slag willen bij MRL. De drie leden van het huidige bestuur hebben per 1 april 2019 opgezegd. De raad van toezicht heeft dit ontslag aanvaard. De beheerders hebben een arbeidscontract. Die blijven tot ze zelf opzeggen of tot hun contract

afloopt. Tot er een nieuw bestuur is, zal [redacted] waarnemen als interim-bestuurder.

Wat gaat het huidige bestuur doen?
De huidige bestuurders hebben keihard gewerkt en zich volledig ingezet, maar misten vaak de skills om in zo'n complexe situatie goed samen te werken. De beloofde training is niet gekomen. Twee mensen van het huidige bestuur hebben laten weten dat ze interesse hebben in een andere functie binnen MRL. Er zijn geen toezeggingen gedaan. Zij solliciteren gewoon net als de anderen.

Wie kiest het nieuwe bestuur? Misschien kunnen Proud en P&G een rol spelen?
Het bestuur wordt door de raad van toezicht benoemd. Bij de selectie wordt in elk geval P&G betrokken om gebruik te maken van hun kennis van de wereld van sekswerkers.

Komen er alleen sekswerkers in het bestuur?
Dat is ook een van de idealen. Maar dat is nog niet mogelijk. Om goed te kunnen besturen heb je skills en ervaring nodig. Daarom is teaching on the job zo belangrijk. Ook niet-sekswerkers kunnen solliciteren, maar ze moeten het veld wel goed kennen.

Op dit moment werken de beheerders in twee shifts. Blijft dat zo?
Het zou beter zijn om met drie of vier shifts te werken. Dat is minder stressvol en het werk kan dan ook beter gecombineerd worden met de zorg voor kinderen. Wordt naar gekeken.

Diverse aanwezigen laten weten interesse te hebben in een functie bij MRL, als bestuurder of als beheerder. Zodra er een go is voor de doorstart wordt er een emailadres bekend gemaakt waar mensen naartoe kunnen mailen. Dan zijn ook de functieprofielen bekend, zodat de taken en verantwoordelijkheden duidelijk zijn en mensen precies weten waarvoor ze solliciteren.

Oorzaken
Waar zit nou eigenlijk de pijn? Waardoor is deze situatie ontstaan?
De pijn is dat MRL de ambities niet heeft kunnen waarmaken, namelijk empowering van de sexwerkers om hun werk veilig en succesvol te kunnen doen. De businesscase van MRL sloot niet. Er kwam te weinig geld binnen door tegenwerkende regelgeving. Veel belangstellenden kwamen om onduidelijke reden niet door de strenge screening heen. Ook bleek het gebruik van internet niet toegestaan. Daardoor kon het idee om een app te gaan gebruiken en kamers op uur- of dagbasis te verhuren niet uitgevoerd worden, terwijl daar wel van uit was gegaan. Een tegenvaller was ook dat door de tegenvallende inkomsten de training on the job niet van de grond kwam.

Andere mogelijkheden voor inkomsten
Kunnen de kamers, als ze niet worden gebruikt, niet opgenomen worden in toeristische rondleidingen of verhuurd worden voor fotoshoots? Dat zijn weer inkomsten.
Dat is een idee. Maar ook daarvoor gelden regels. Verder zijn er meer organisaties die dat doen. Gekeken kan worden of er samenwerking mogelijk is.

Er zijn vanavond nog meer mogelijkheden genoemd. Bijvoorbeeld inzetten van een app of pop-up kamers als alternatief voor dure hotelkamers, bijvoorbeeld in de buurt van de RAI als daar een grote beurs is.

Website
De informatie op de MRL-website heeft een update nodig. Ook de service via de website moet beter, dat je niet dagen op een antwoord hoeft te wachten. Bovendien zou er meer praktische informatie op moeten komen voor hoe je je eigen business kan blijven runnen.
Dat is inderdaad heel belangrijk en wil MRL graag doen. MRL is juist bedoeld voor de empowerment van sekswerkers. Daarvoor is ook input nodig van de sekswerkers zelf: aan welke info hebben jullie behoefte.

Publiciteit
Er is veel negatieve publiciteit geweest. Hoe gaan jullie de doorstart aanpakken? Mijn idee: doe het met veel bombarie en heb vooral je verhaal over hoe je het in de toekomst anders gaat doen paraat. Daarbij is het belangrijk om de samenwerking met andere partijen te benadrukken en heel transparant te zijn.
Als het zover is, gaan we hier goed voor zitten om te kijken wat het beste is. De pers zit er bovenop.

TOT SLOT

De raad van toezicht benadrukt dat dit een belangrijk moment is. Als we nu niet met elkaar de schouders eronder zetten, sluit MRL en komt er voorlopig en misschien wel nooit meer een nieuwe kans.

De belangrijkste punten van deze bijeenkomst zijn:
— Er zijn mensen die belangstelling hebben voor een functie bij MRL. Zo snel mogelijk na het besluit over de doorstart komt daarvoor een emailadres.
— Het bestuur stapt op per 1 april 2019 en mag weer solliciteren. Zij hebben niet meer kans dan andere sollicitanten.
— Er komt een sollicitatieprocedure voor beheerders waaraan behalve de raad van toezicht ook Proud en P&G deel kunnen nemen
— De nieuwe functies staan open voor sekswerkers en niet-sekswerkers.
— Het (interim)bestuur gaat hard inzetten op een minder zware screening en de regels voor het gebruik van internet.
— Alle andere tips en opmerkingen worden meegenomen in de doorstart-notitie voor de gemeenteraad die een go moet geven. Dan begint de doorstart.

Een van de aanwezigen vraagt (en krijgt) een warm applaus voor [redacted] die zich direct beschikbaar heeft gesteld als interim-bestuurder.