[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: woensdag 18 december 2019 11:24
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: terugkoppeling gesprek nieuw bestuur MRL
Bijlagen: Bijlage 13 Overeenkomst kamerhuur.pdf

Hoi,

De laatste versie is van juli 2019 (zie bijlage). Het gaat vooral om de annuleringsvoorwaarden waarmee MRL zich had kunnen onderscheiden, maar nu niet het geval is. Het gaat hierbij wel om de sekswerkers die in een vaste kamer werken (maar dat geldt ook andere exploitanten).
Sekswerkers moeten twee dagen huur doorbetalen bij ziekte; als ze een vrije dag willen dan moet dat minimaal 1 week van te voren worden gemeld; de max. periode dat een sekswerker achtereen vrij kan nemen is max. 3 weken, in overleg kan het max. 6 weken worden. Max. 10 weken per jaar kan er vrij worden genomen. Verder is artikel 11 van belang. Volgens dit artikel wordt de verwijtbare schade verhaald op de sekswerker, maar dat kan ook als het niet zelf door de sekswerker is veroorzaakt.
Dus stel een klant vernield iets, dan draait de sekswerker daar voor op.
Er zijn exploitanten (de kleinere exploitanten) die soepeler omgaan met bijv. het doorbetalen bij ziekte of makkelijker zijn als een sekswerker langer vrij wil hebben. Ook vwb de schade zien we niet vaak dat in de huurovereenkomst is opgenomen dat sekswerkers ook opdraaien voor de schade als die door anderen wordt veroorzaakt.
Als het goed is is een exploitant daar ook voor verzekerd.

Groet
[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: maandag 16 december 2019 16:55
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: terugkoppeling gesprek nieuw bestuur MRL

Hi!
Nog een vraag. Jullie schrijven: ' Aan het bestuur is geadviseerd om vooral goed het bedrijfsplan door te nemen en te bepalen of alles op deze wijze wordt uitgevoerd bij MRL. Het is opmerkelijk dat MRL ook veel leegstand heeft. Wellicht dat er gekeken kan worden naar de huurovereenkomst voor de sekswerkers. Deze overeenkomst is zeker niet beter dan overeenkomsten bij andere exploitanten, op sommige punten zelfs minder goed. De vraag is ook of MRL zich nu richt op de juiste doelgroep qua sekswerkers. Ze onderscheiden zich nu niet van andere exploitanten. '
Kun je aangeven op welke punten de huurovereenkomst juist minder goed is? Wat is de laatste huurovk die jullie hebben gezien ?(van welke datum)

Met vriendelijke groet, [redacted]
Senior adviseur prostitutiebeleid, Directie Openbare Orde en Veiligheid
[redacted] @amsterdam.nl / 06-[redacted] **Gemeente Amsterdam** Amstel 1, 1011 PN Amsterdam Postbus 202, 1000 AE Amsterdam amsterdam.nl Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: [redacted]
Verzonden: woensdag 11 december 2019 12:21

Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: terugkoppeling gesprek nieuw bestuur MRL

Dank!
[redacted]

We hebben best veel informatie die we eigenlijk wel zouden willen meenemen in de evaluatie van MRL .Even zien wat er in de monitor kan toegevoegd, we moeten het immers wel kunnen onderbouwen. Ik kom op later moment bij jullie terug met de nieuwe conceptversie van de monitor. Dan is het denk ik goed als jullie toevoegen de negatieve (of juist positieve punten) die jullie hebben gesignaleerd, maar die nog niet in het rapport staan.

Met vriendelijke groet, [redacted]
Senior adviseur prostitutiebeleid, Directie Openbare Orde en Veiligheid
[redacted]@amsterdam.nl / 06-[redacted] **Gemeente Amsterdam** Amstel 1, 1011 PN Amsterdam Postbus 202, 1000 AE Amsterdam amsterdam.nl Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: [redacted]
Verzonden: woensdag 11 december 2019 10:15
Aan: [redacted]
Onderwerp: RE: terugkoppeling gesprek nieuw bestuur MRL

Hoi,
Ik heb de antwoorden achter de geel gemarkeerde vragen in het rood gezet.
Groet
[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 10 december 2019 17:04
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: RE: terugkoppeling gesprek nieuw bestuur MRL

Hi, dank! Nog een paar vragen, die ik voor de gezelligheid geelgemarkeerd heb vermeld…
Hopelijk is het meegevallen met je koppijn vandaag!

Van: [redacted]
Hoi [redacted]

Zie in het rood onze opmerkingen.
Groeten, [redacted]

Van: [redacted]

Beste allebei,
Ik ben bezig met de voorbereiding van evaluatie van MRL, en kwam deze email tegen.
Zouden jullie mij kunnen aangeven op welke onderstaande punten ze volgens jullie inderdaad verbetering hebben geboekt, en welke niet?
Bijvoorbeeld: zijn die verhuurvoorwaarden relevant aangepast?

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 7 mei 2019 12:10
Aan: [redacted]
prostitutietoezicht; [redacted]
CC: [redacted] ; [redacted]
Onderwerp: terugkoppeling gesprek nieuw bestuur MRL

Ter info:

Op 30 april is er een kennismakingsgesprek geweest met twee nieuwe bestuursleden van MRL, [redacted].

Namens het bestuur hebben zij aangegeven dat zij de komende 9 maanden gebruiken om te inventariseren waar behoefte aan is bij MRL..
Pas dan kan gezegd worden welke zaken verbeterd moeten worden. Dat is volgens hen op dit moment nog moeilijk te zeggen. Wel gaan ze meer de nadruk leggen op training en coaching in plaats van op empowerment.
De basis voor de aanpak is het rapport van Dettmeijer. Het onderzoek van Regioplan wordt als leidraad gebruikt.
Het huidige bestuur heeft meer een adviserende rol dan een leidinggevende rol.
[redacted] is nu teamleider en aanspreekpunt voor praktische zaken. Het bestuur is meer voor de strategische kwesties.
De statuten zijn aangepast, maar alleen op het onderdeel dat het bestuur niet- sekswerkers zijn. De maatschappelijke doelstellingen zijn nog hetzelfde.

Het bestuur is net begonnen en heeft nog weinig kennis van de voorgeschiedenis. Ze vinden het belangrijk om de communicatie te verbeteren en willen weten waar de knelpunten vanuit de gemeente liggen.
[redacted] legt uit dat dit dan voornamelijk gaat om de wijze van communiceren. Niet via de media, maar gewoon rechtstreeks tijdens een overleg. Verder is het aantal leidinggevenden een aandachtspunt voor het nieuwe bestuur. Er zijn nu teveel leidinggevenden die maar een paar uurtjes per week/maand worden ingezet. Ze zijn mogelijk te laag geschoold of weten te weinig van de regelgeving. Als je maar een paar uurtjes per week werkt, ben je bovendien minder betrokken en heb je veel overdrachtsmomenten. Dat maakt de bedrijfsvoering kwetsbaar. Niet opgevolgd, integendeel: er zijn nog nooit zoveel leidinggevenden opgevoerd en een mannelijke leidinggevende die vanaf het moment dat hij 21 wordt gaat werken wekt ook niet veel vertrouwen Verder is het van belang dat leidinggevenden zelf contact mogen opnemen met de politie op het moment dat een vreemde situatie wordt geconstateerd. Nu was het zo dat de leidinggevende eerst [redacted] moest bellen en dat pas de volgende dag intern bekeken werd of er wel of niet een melding gemaakt moest worden. Dat maakt het risico te groot dat er te laat gemeld wordt en dat bijv. De politie niet op dat moment actie kan ondernemen of bijv. Camera's kan uitlezen, zoals bij het aantreffen van [redacted] vorig jaar had moeten gebeuren. Dan kan waardevolle informatie verloren gaan. is inderdaad aangepast

[redacted] vraagt welke zaken er direct gemeld moeten worden bij de politie, kan dit ook gaan als iemand slachtoffer is van huiselijk geweld? Uitgelegd dat er bij vermoedens van misstanden altijd gelijk gemeld moet worden. Er kan nooit teveel gemeld worden. Binnenkort start er een pilot mbt het melden van misstanden. Iedere exploitant wordt wederom opgeroepen om zoveel mogelijk meldingen door te geven zonder dat er gesanctioneerd wordt (uitzonderingen daargelaten als de zorgplicht niet wordt nageleefd). In het kader van de pilot zullen alle exploitanten die hier aan mee willen werken door een team vanuit zorg/gemeente/ politie bezocht worden om de meldingen te bespreken. Het bestuur vraagt hoe het zit met het mogen doorwerken van een sekswerker na het afgeven van een signaal. Verwezen wordt naar de bijeenkomst hierover die vorig jaar is geweest.
Alle informatie en afspraken die vorig jaar zijn gemaakt met alle exploitanten tijdens die bijeenkomst waarbij ook de zorg en de politie aanwezig waren zullen zsm gemaild worden aan het bestuur.
MRL was destijds ook aanwezig bij deze bijeenkomst.

Beroepsprocedure
Aan het bestuur is gemeld dat er nog een beroepsprocedure loopt. De zitting bij de rechtbank zou nog verschoven worden zodra er met het bestuur was gesproken.
[redacted] geeft aan dat zij nog niet volledig op de hoogte zijn van de procedure.

[redacted] legt uit dat door het vorige bestuur is aangegeven dat MRL zich niet aan de meldplicht van de APV gaat houden. Deze werkwijze heeft er toe geleid dat de dwangsom die na de eerste overtreding was opgelegd na een tweede overtreding verbeurd is. De invordering zal worden doorgestuurd naar financiën. In januari heeft de burgemeester deze kwestie besproken met het voorgaande bestuur en destijds is aan de burgemeester aangegeven dat MRL instemt met het betalen van de dwangsom in maandelijkse termijnen.
[redacted] meldt dat hij de aanstaande beroepsprocedure vanmiddag met de RvT zal bespreken, maar dat dit in principe iets is geweest met het vorige bestuur.. zitting is geweest; [redacted] gaf trouwens tijdens de zitting aan dat er nog geen enkele termijn van 100 euro is betaald. Moet ik nog even navragen bij Financiën.

Screening
Op dit moment is niet altijd duidelijk wat de achtergrond is van een leidinggevende die wordt opgevoerd. Dan kan er verwarring ontstaan over de mogelijke capaciteiten van iemand.
Afgesproken wordt om bij het aanmelden van een nieuwe leidinggevende kort aan te geven wat iemands achtergrond is en welke taken hij/zij gaat uitvoeren. Op die manier kan er een beter beeld ontstaan wie er zich met MRL bezighoudt. Verder is de procedure toegelicht voor wat betreft de soort antecedenten die meetellen bij de beoordeling. De normale screeningsprocedure neemt circa 2 weken in beslag. Dit is extra benadrukt omdat de snelle screening van het nieuwe bestuur bij hoge uitzondering binnen 1 dag was gedaan. Verder hebben we nog als advies meegegeven dat ze pas contracten moeten aangaan met nieuwe leidinggevenden en trainingen moeten geven als ze door de screening zijn gekomen. Achtergrond van leidinggevende wordt niet toegelicht bij het aanmelden. GEVEN ANDERE EXPLOITANTEN WEL DE ACHTERGROND DOOR DAN? IS DIT IETS WAT VERPLICHT IS, OF WAT ALS MAATREGEL KAN WORDEN OPGELEGD ALS DE IDEE ONTSTAAT DAT HET NIET GOED LOOPT? Nee, dit wordt niet standaard gemeld door de exploitanten, maar als we twijfels hebben dan vragen we het wel bij de exploitant. In uitzonderlijke gevallen roepen de 'nieuwe leidinggevende' op om bij hem zelf na te gaan wat zijn achtergrond is. Ivm de doelstelling van MRL en het feit dat het merendeel van de leidinggevenden die door MRL werden opgevoerd niet door de screening kwamen hebben we destijds met het nieuwe bestuur afgesproken dat zij bij de aanvraag al de achtergrond informatie zouden verstrekken.

Bedrijfsplan
Aan het bestuur is geadviseerd om vooral goed het bedrijfsplan door te nemen en te bepalen of alles op deze wijze wordt uitgevoerd bij MRL. Het is opmerkelijk dat MRL ook veel leegstand heeft. Wellicht dat er gekeken kan worden naar de huurovereenkomst voor de sekswerkers. Deze overeenkomst is zeker niet beter dan overeenkomsten bij andere exploitanten, op sommige punten zelfs minder goed. De vraag is ook of MRL zich nu richt op de juiste doelgroep qua sekswerkers. Ze onderscheiden zich nu niet van andere exploitanten. Ook aangegeven dat het wel opvallend is dat er van meet af aan zo weinig animo is geweest bij sekswerkers om te werken bij MRL. Je zou verwachten dat door de mooie kamers, de goede ligging en alle media-aandacht voor de doelstelling van MRL de sekswerkers graag willen werken bij MRL. Ze zouden dat ook moeten betrekken bij hun analyse en kijken hoe ze de belangstelling van de sekswerkers kunnen vergroten om bij hun te werken. Pilot "gordijnen dicht" is nu opgenomen in het bedrijfsplan en geakkordeerd. De huurvoorwaarden zijn nog steeds dezelfde. Ze proberen de ruimtes aan andere zzpers te verhuren (kappers etc.). maar tot nu toe niet veel animo daarvoor. De vraag is of dit alleen een idee van [redacted] was of breder gedragen werd. Geen veranderingen qua bezetting/doelgroep geconstateerd tot nu toe. WAT DENKEN JULLIE EIGENLIJK DAT DE REDEN WAS VAN DE LEEGSTAND? (IK BEGREEP DAT INMIDDELS WEL BETER GAAT.. IK KRIJG BEZETTGINGSPASSAGES BINNENKORT DOOR VIA DE MONITOR VAN REGIOPLAN). We weten niet waardoor er nog steeds leegstand is. In z'n algemeenheid is er overdag overal veel leegstand. 's Avonds zou het wel beter gaan met de bezetting, maar het blijft vreemd dat het bij MRL niet beter gaat gezien de mooie kamers en de doelstelling van MRL e.d. We hebben wel een aantal bejegeningsklachten gekregen van sekswerkers die een kamer wilden huren, maar slecht behandeld werden door de leidinggevenden. Helaas is het bij meldingen gebleven en wilden de sekswerkers niet bekend worden. I

[redacted] vraagt of het mogelijk is dat er vanuit de gemeente een training wordt gegeven aan de leidinggevenden, vwb het houden van toezicht; uitleg over de screening; regelgeving e.d. Verder is het verzoek of de gemeente mee kan kijken met de huurovereenkomst en inhoudelijke adviezen kan geven.
Beide verzoeken zullen intern besproken worden en daarna worden teruggekoppeld aan het bestuur. Afgesproken is om dat dan voor de hele branche te doen en niet alleen voor MRL. Dit is ook gecommuniceerd. Wat is de stand van zaken op dit punt? Is dit een vraag die ook van meer exploitanten bij jullie is gekomen? Mogelijk is het in de pilot melden misstanden ook wel aan de orde geweest? Dit is ook de uitkomst van de pilot, daar zou het in worden meegenomen.

Met vriendelijke groet,
[redacted]
Team Prostitutie
Stadsdeel Centrum

Gemeente Amsterdam

T 020 256[redacted] /4012
[redacted]@amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN, Amsterdam
Postbus 202, 1000 AE, Amsterdam
www.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer