[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: maandag 17 februari 2020 17:47
Aan: [redacted]
Onderwerp: ivm My Red Light

Opvolgingsvlag: Opvolgen
Vlagstatus: Voltooid

Hi [redacted],

Het gesprek met Rabo etc. donderdag was prima. De lijn vanuit het eerdere gesprek met MRL is doorgezet: kijken hoe de pilot op een constructieve, vertrouwenwekkende manier nog een tijd kan worden doorgezet.
Ik geef hierna de actiepunten weer uit dat gesprek.
@[redacted], als jij nog punten mist/ anders noteerde, dan hoor ik het graag uiteraard.

Verder tref je onderaan deze mail nog een verdere –steno- samenvatting van de bijeenkomst.

Actiepunten uit gesprek Rabo cs

- [redacted]: deze week bij de stakeholders hun boodschappenlijstje ophalen met punten die MRL in hun jaarplan/visiedocument concreet moeten oplossen.

Met daarbij een conceptbriefje aan MRL met de volgende boodschap:
'*Gemeente en stakeholders zijn gematigd positief/ u moet in jaarplan gaan uitleggen hoe u knelpunten * a t/m x gaat aanpakken, en dan wordt de route als volgt: stakeholders zullen reageren op jaarplan/ vaststellen jaarplan door MRL/ beslissing stakeholders of pilot inderdaad door kan obv dat jaarplan/ eind 2020 evaluatie of het goed genoeg gaat/ onder verwijzing naar de brief aan de raad vorig jaar.*
*NB ik weet niet of ik deze week al de boodschappenlijst heb van de stakeholders, zo niet dan kan die nagezonden.
*BM wil dat deze week die brief aan MRL uitgaat

- Inplannen vervolgmeeting over 1,5 maand met stakeholders om er een klap op te geven aan de hand van jaarplan.
- BM wil intern bekijken wat gemeente zou kunnen doen qua invloed uitoefenen op RvT (actie: advies DJZ vragen).
- BM wil meeting plannen met RvB en RvT van MRL om te bespreken dat ze moeten zorgen voor een brede samenstelling die vertrouwen geeft voor de toekomst, en mogelijk ook invloed op samenstelling RvT. Ik stel voor dit gesprek te plannen zodra hun definitieve versie van concept Jaarplan er ligt, dus over circa 3 weken. Eens?

Mail beheerder

Tot slot, er moet nog iets gedaan met onderstaande mail van voormalig beheerder MRL. Ik stel voor:

- Burgemeester informeren via de oplegger tzt bij het Jaarplan dat MRL zal sturen.
- Reageren richting deze [redacted]: 'Dank voor uw mail. Ik zal de burgemeester informeren over uw bericht, en het meenemen in de overwegingen omtrent de pilot MRL'.

[redacted], eens of zie jij dit anders?

verslag bijeenkomst

Voor het collectieve geheugen nog even steno samengevat de bijeenkomst.
Algemeen inventarisatierondje
[redacted]

- 'veel positief maar ook stevige aanbevelingen'. Hebben MRL ook veel gesproken al. Belang dat we beide zijden van de medaille benadrukken, geen eenzijdige communicatie
- Rabo heeft 'een tweede brief' gestuurd over de knelpunten compliance/ governance (@die brief wilden ze vorige week niet met me delen met ons uit oogpunt klanten-privacy=)
- Hun gespreksagenda voor vandaag : 1. cooperatieve agenda vaststellen (=Jaarplan geworden); 2.praktijkuitvoering MRL moet op orde zijn (ivm compliance, Wwft etc); 3. Governance en manangement risicos moeten beheersbaar worden gemaakt
- Cash betalingen moeten afnemen (zie 'boodschappenlijstje')
- aan alle compliance voorwaarden moet worden voldaan (zie 'boodschappenlijstje'). We willen dat er een controller bij komt. Hoe dat betaald gaat worden, daar hebben we het dan wel over als het jaarplan er ligt.
- governance: we willen goed gevoel bij kirjgen, breed samengesteld bestuur.

Start

- gematigd positief (@[redacted] Start stelde zich minder negatief op over de resultaten tot dusver dan tijdens het voorgesprek)

[redacted]:

- wij volgen Start, maar knelpunten: negatieve publicaties in de media over misstanden zorgwekkend+ te veel bestuurswissels; onrust RvT; nieuwe samenstelling RvT onvoldoende transparant, en we willen professionaliteit zien binnen RvT.
- Commercieel niet zo belngrijk, we begrijpen van Start dat er een stijgende lijn is dus dan volgen wij Start in een rustige, afwachtende houding
- [redacted] wil wel meer invloed zien op de RvT vanuit gemeente. Cooptatie?
- Wil iemand vanuit OM in RvT, of iemand met juridische expertise. En vraagt zich af of een politiek figuur als [redacted] handig is.
- Coaching van bestuur nodig op ondernemen; we hadden de vorige bestuurders ook zo'n training gegeven.
- Kosten management zijn wel vrij hoog

Rabo: zou iemand met sectorkennis willen,bijv iemand vanuit HvO.
BM stelt dat we wel wat informele invloed hebben uitgeoefend vorig jaar maar we staan als gemeente juist bewust op afstand formeel. BM zegt toe binnen gemeente te kijken hoe de RvT er idealiter uit zou zien. En dat gemeente wel een voordracht kan doen aan MRL. BM zegt toe dat zij in gesprek gaat met MRL over de verwantwoordelijkheden van Rvt versus Rvb.

Allen : Monitor best okee, er blijkt wel een 'extra' uit ten opzichte van andere exploitanten. Belangrijke vraag: zal management de plannen kunnen waarmaken? BM@Rabo: [redacted]

[redacted] ([redacted]

Giraal betalen
Besproken wordt de idee van alleen giraal betalen binnen MRL. Iedereen is daarvoor.
Helemaal 100 % giraal hoeft niet, wel overgangsperiode. Rabo zal een voorstel doen (zie actiepunt ' boodschappenlijstje ophalen').
[redacted]: je kunt denken aan MRL die van ons betaalfaciliteiten huurt, die MRL doorverhuurt aan de sekswerkers.
[redacted] kreeg verzoek van Ombudsman om te helpen, dat wil Rabo wel. Ombudsman schetste als probleem dat de priverekeningen zakelijk worden gebruikt, dat mag niet, hier moet oplossing voor komen.
Reactie [redacted]: de girale optie nemen we dus mee in het boodschappenlijstje richting MRL. [redacted] inventariseert momenteel onder sekswerkers. Bij een hele beperkte steekproef door [redacted] onder sekswerkers wallen bleek (itt tot

sekswerkers Singel) dat zij aangaven juist omzet mis te lopen door geen creditcard/pin, omdat klanten vaak geen cash bij zich hebben.

vervolg
Start: er is een aflossingschema van 5 jaar, daar moeten ze wel een keer mee beginnen (@ dit punt kon ik niet goed volgen, ik zal bij Start navragen hoe dit in elkaar zit)

Afgesproken wordt dat bij de stakeholders de boodschappenlijst ophaalt voor het Jaarplan/ visie van MRL (zie actiepunten hierboven).

Groet,

Van:
Verzonden: zaterdag 8 februari 2020 15:09
Aan:
Onderwerp: Fwd: Urgent My Red Light

Met vriendelijke groet,

Kabinet burgemeester
Gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Burgemeester F. Halsema" <@amsterdam.nl>
> **Datum:** 7 februari 2020 10:43:55 CET
> **Aan:** "@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: FW: Urgent My Red Light**
>
> Naar ?
>
> Met vriendelijke groet,
>
> Secretaresse Kabinet burgemeester
>
> **Gemeente Amsterdam**
>
> T 020-552
> E @amsterdam.nl
>
> Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
>
> Werkdagen: di, wo, do en vr

Van: [redacted]@gmail.com]
Verzonden: donderdag 6 februari 2020 17:19
Aan: Burgemeester F. Halsema
Onderwerp: Urgent My Red Light

Geachte burgemeester,

Beste mevr Halsema, wetende dat u een ontmoeting gaat hebben met het bestuur en de Raad van Toezicht van My Red Light, heb ik besloten u te schrijven. Het is een moeilijk besluit omdat ik geenszins het project in gevaar wil brengen.

Als oud bestuurder/beheerder vind ik het toch belangrijk dat u voor het gesprek op de hoogte bent van de vertrouwenscrisis waarin My Red Light zich bevindt. Deze crisis is veroorzaakt door onze Raad van Toezicht die vanwege hun manier van handelen en communiceren een gevoel van onveiligheid en wantrouwen bij het team en de huursters heeft veroorzaakt.

Een gevoel van angst zorgt er voor dat mensen uit het team niet weten wat ze moeten doen om de Raad van Toezicht een halt toe te roepen en aan te zetten tot een cultuurverandering.

Nadat mijn collega's en ik (het oude bestuur) de conclusies van het rapport Dettmeyer hadden gelezen hebben wij geprobeerd in overleg met hen noodzakelijke veranderingen teweeg te brengen. Nu was de communicatie tussen het oude bestuur en de RvT vanaf het begin moeizaam, en hebben wij als (ex)sekswerkers continu het gevoel gehad niet serieus te worden genomen, maar na het uitkomen van het rapport werden wij volledig genegeerd. Dit was voor ons de reden om uiteindelijk af te treden.

Ik weet dat deze beslissing u onaangenaam veraste en door onze loyaliteit aan elkaar en het project was het moeilijk om aan u uit te leggen wat er speelde. Onze collega, [redacted], was door alle stress uitgeput en had allerlei gezondheidsklachten en was daardoor vastbesloten om af te treden. [redacted] en ik besloten dat wij verbonden wilden blijven aan het project. Dit kwam de RvT goed uit aangezien de stakeholders continuiteit eisten. Wij werden opnieuw aangenomen. Mijn collega als teamleider en ik als beheerder.

Daarna volgde een periode van grote onrust door een opeenstapeling van beslissingen van de RvT die tot onbegrip, onveiligheid en een sterk gevoel van wantrouwen bij onze huursters en personeel veroorzaakten. Mevr [redacted] besloot door de bestuurscrisis van de RvT naar het bestuur over te stappen en in die hoedanigheid nam zij twee totaal ongeschikte bestuurders aan. Een van hen trok na enige maanden zelf de conclusie niet geschikt te zijn en de ander [redacted]

Mijn collega en ik, die de hele situatie hebben aangekaart, kregen eind december van de RvT te horen dat onze contracten niet werden verlengd.

Kritiek wordt niet geduld, overleg met oud bestuursleden of team is er niet en het ergste is eigenlijk dat onze RvT zich niet verantwoordelijk voelt voor wat er het afgelopen jaar is gebeurd. Er is geen scheiding tussen ons bestuur en de RvT aangezien mevr [redacted] mensen van de RvT van de RvT naar het bestuur laat hoppen. Zij besluit mensen zonder overleg aan te stellen, mensen zonder relevante kennis of ervaring.

Zowel onze huursters als het team dringen aan op onze terugkeer vooral vanwege de enorme druk die op het huidige team ligt vanwege het personeels tekort en het weg vallen van expertise en ervaring. Door de onrust en het gevoel van onveiligheid zijn er mensen op zoek naar een andere baan en de urgentie om nu te handelen dringt nog steeds niet door tot onze RvT. Een onmiddelijke cultuuromslag is nu nodig, beslissingen moeten van onderaf genomen worden met als uitgangspunt de belangen van de huursters en het team, dat 7 dagen per week van 10.00 uur s'ochtends tot 5.00 uur s'nachts met hun voeten in de klei staan.

Mijn collega en ik zijn altijd betrokken geweest vanuit een diepe persoonlijke motivatie. Fouten hebben we zeker gemaakt maar de wil om daar naar te kijken en daar lessen uit te trekken zodat de toekomst beter zou worden is onze drijfveer geweest. Iets dat bij onze RvT totaal ontbreekt.

Wij hebben dan ook besloten om het juridisch gevecht met de RvT aan te gaan. Hetgeen niet nodig was geweest als de RvT een open en eerlijke manier van communiceren zou beziggen. Jaren hebben wij ons ingezet voor dit project. Slechtbetaald, zonder pensioen, heel veel onbetaald werk gedaan voor het project en de continue stress heeft inmiddels zijn tol bij ons beiden geeist. Alhoewel we enkele maanden geleden nog lof toegezwaaid hebben gekregen van de voorzitter van de RvT voor onze inzet, zijn we als oud vuil buiten gezet. Een mededeling, geen gesprek, geen verklaring maar wel verontwaardiging als je boos reageert.

Ik vond dat u hier van op de hoogte moest zijn. Wij, (oud bestuurders) en team geloven oprecht in ons project maar de grootste bedreiging vormt momenteel onze RvT. Wij zouden nog steeds betrokken willen blijven maar dit kan slechts als er een oplossing voor het functioneren van onze RvT wordt gevonden. Er is niemand naar wie wij toe kunnen stappen dus ik denk dat het enige nu nog mogelijk is uw invloed, om het tij te keren.

Ik weet niet of dit bericht u op tijd bereikt en ik hoop dat deze informatie wordt meegenomen in het gesprek dat u gaat hebben met ons bestuur en RvT. Ik hoop dat u ook iemand uitnodigt van de werkvloer zoals b.v onze fantastische teamleider, [redacted]@myredlight.nl), die ondanks alle stress de tent open houdt en tussen de problemen door manouvreert. Ook mijn collega en ik zijn beschikbaar om uw vragen te beantwoorden.

Ik wens u veel wijsheid toe en hoop iets van u te horen, hartelijke groet

Hoogachtend
[redacted]

--
[redacted]

Secretaris van het Bestuur
Stichting My Red Light
https://myredlight.nl
06-[redacted]