

Concept meerjarenplan inclusie & diversiteit Sport & Bos

versie 27 juni 2024

Leeswijzer

Voor u ligt ons concept Meerjarenplan Inclusie & diversiteit dat als volgt is ingedeeld:

Eerst het waarom, de relevantie van inclusie & diversiteit voor Sport & Bos en een globale schets van de directie in dat licht bezien;

Dan de lange termijn doelen/ het meerjarenperspectief

Vervolgens de vijf elementen van dit veranderproces, de gestelde prioriteiten en de structuur waarin we werken;

Tenslotte de activiteiten, ingericht langs de gestelde prioriteiten - eerst voor Sport & Bos als geheel en dan het maatwerk voor de 5 afdelingen.

Vooraf: terugblik en totstandkoming plan

De directie Sport & Bos start niet vanaf 0 met inclusie & diversiteit. De afgelopen 3 jaar is er o.a. door de oprichting van de actieve werkgroep I&D en het actieplan, het bewustwording over het onderwerp binnen de directie gegroeid. En daarmee ook het besef dat we op een aantal zaken bewust onbekwaam zijn. Zoals het durven aanspreken van elkaar bij ongewenst gedrag. Hoe doe je dat? Of de wens om meer divers personeel aan te trekken terwijl de sollicitanten een homogene groep lijken te zijn. Of een meer diverse samenstelling van collega's vraagt om duidelijkere afspraken over omgangsvormen. Hoe doe je dat?

Voor de totstandkoming van dit plan is dan ook breed gebruik gemaakt van alle kennis en ervaring die er reeds is in Sport & Bos. Een concept-meerjarenplan is opgesteld door het MT met ondersteuning en advies vanuit de werkgroep I&D. Het concept is vervolgens besproken in alle afdelings-MT's, met medewerking van leden van de werkgroep I&D en andere medewerkers uit de afdelingen. Het doel was de afdelingssessies tweeledig, namelijk het toetsen van het meerjarenperspectief en de gestelde prioriteiten, en het maken van de vertaalslag op afdelingsniveau. Zo is het een gezamenlijk plan voor heel Sport & Bos met oog voor maatwerk per afdeling en teams.

1. Waarom? Relevantie van inclusie & diversiteit voor Sport & Bos

De relevantie van inclusie & diversiteit voor Sport & Bos is in de eerste plaats gelegen in de buitenwereld en de maatschappelijke opgave. De gemeente Amsterdam geeft dit aan de directie Sport & Bos mee in de bestuursopdracht Inclusie en Diversiteit 2020. Amsterdam is een heel diverse stad qua groepen, leefstijlen, leeftijden en sociale situatie. In principe worden groen en sport in alle lagen van de bevolking beleefd. Er is op dit moment onvoldoende zicht op het bereik en de impact van Sport & Bos op de diversiteit aan bewoners. Trends als meer bewegen, van curatief naar preventief en van beheer naar hospitality vormen niet alleen een noodzaak om mee te bewegen maar bieden daarnaast kansen om de maatschappelijke relevantie van onze dienstverlening te vergroten én voor doorontwikkeling van de organisatie. Werken aan inclusie & diversiteit is een absolute must in onze maatschappelijke opgave om meer Amsterdammers aan het bewegen en sporten te krijgen en daarmee onder andere plezier, lichtheid, gezondheid, ontmoeting en leefbaarheid te bevorderen.

Het doel bij Sport & Bos is dus sterk toekomstgericht. We hebben een voorbeeldfunctie. In alles wat we als directie doen maken we duidelijk dat iedereen in gelijke mate meedoet. Om dit geloofwaardig

te doen, heeft Sport & Bos een inhaalslag te maken met het meer divers maken van het personeelsbestand. Daarnaast stellen we een norm voor de omgang met de stad en de Amsterdammers, maken we zichtbaar waar die wordt overschreden en gaan over tot actie samen met onze partners.

Met dit meerjarenplan laten we zien dat we hier met overgave werk van maken. Dit doen we ook vanuit de overtuiging dat het bijdraagt aan een bredere blik op de diverse stad, aan het innoverend vermogen van de organisatie en betere oplossingen. Door inclusie & diversiteit kijken we op een andere manier naar de stad en haar behoeften, en kunnen we dit omzetten in passend beleid en maatwerk waar nodig. Met name de beleids- en managementfuncties zijn nog onvoldoende ingevuld met functionarissen die de diversiteit van de stad goed kennen, hierin hun aansluiting en contacten hebben, met name onder die bewoners die vermoedelijk beter bereikt kunnen worden met groen en sport.

Aanvullend is ook het arbeidsmarktperspectief relevant. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om het kunnen aanspreken van kandidaten vanuit een zo breed mogelijke achtergrond, net zoals de opgave dat vraagt. Daarnaast is het mooi als de gemeente Amsterdam/Sport & Bos als grote werkgever in de regio kan putten uit een arbeidsmarktpotentieel vanuit de verschillende buurten en groepen in de stad. We hebben daarin ook een voorbeeldfunctie te vervullen. Ook hebben we de uitdaging van een grote groep die binnen een aantal jaar met pensioen gaat. Hoe borgen we deze kennis en trekken we nieuwe personeel aan?

Globale schets inclusie & diversiteit bij de directie Sport & Bos

De diversiteit van de stad stelt de directie Sport & Bos voor steeds nieuwe uitdagingen. Bepaalde wegen zijn daarin al gevonden, bijvoorbeeld door armoederegelingen zo in te zetten dat ook kinderen uit een kansarme omgeving kunnen sporten, door voor bepaalde groepen ('meidenvoetbal') speciale programma's te ontwikkelen om hun participatie en ontwikkeling een boost te geven. We doen aan ongelijk investeren door te kijken naar de wijken, naar sociaal-economische verschillen, naar de mensen die daar wonen en waar de behoefte ligt.

Sport & Bos kenmerkt zich door een grote diversiteit aan opleidingsachtergrond en beroepen, ook zelfs binnen 5 afdelingen. Denk aan Bos waar een ecooloog, boswachters en medewerkers evenementen werken, en medewerkers die maaien en snoeien en op een houtwerf actief zijn. Er is diversiteit in leeftijd, afkomst, sekse, seksuele oriëntatie en afstand tot de arbeidsmarkt. Maar dit verschilt wel per afdeling. Zo werken er allang vrouwen in beleidsafdelingen maar in de soms afgelegen hallen is dat minder gewoon. Leidinggevenden en beleidsafdelingen kennen minder culturele diversiteit in de samenstelling van collega's, dan bij de uitvoerende afdelingen. De reeds bestaande aandacht voor onderlinge omgangsvormen wisselt per afdeling evenals de praktische mogelijkheden om eraan te werken. Daarom kan ook de uitdaging voor inclusie & diversiteit voor afdelingen verschillen.

Relevant is ook het behoud van onze medewerkers en benutten van hun talent. Sport & Bos heeft inhoudelijk gemotiveerde medewerkers die het gezellig maken met elkaar. Er is sterke verbondenheid in het samen aan de lat staan voor de opgave. Toch komen uitsluiting, pesten en discriminatie voor. Groepsdruk kan melding en verbetering belemmeren, evenals onduidelijkheid over wat de norm is of daar niet naar handelen en niet optreden bij problemen. Bovendien werken nog ervaringen met grensoverschrijdend gedrag in het verleden door. Medewerkers geven aan zich onvoldoende gezien en gehoord te voelen door leidinggevenden en ervaren onvoldoende wederzijdsheid in de relatie en probleemoplossing. Meer interne inclusie leidt tot een rijke voedingsbodem om ervoor te kunnen zorgen dat de organisatie medewerkers kan behouden en dat zij zich kunnen ontwikkelen.

Al met al is inclusie & diversiteit dus niet nieuw voor Sport & Bos maar het is ook niet af – integendeel. Dit meerjarenplan legt de basis voor een stevige vervolgaanpak in de komende jaren, waarbij de borging in het dagelijks werk een belangrijke focus heeft. Zo zal het bijvoorbeeld in de jaarplannen van de afdelingen terug te zien zijn.

2. Waar werkt Sport & Bos naartoe? Meerjarenperspectief inclusie & diversiteit

Gemeente Amsterdam zet zich in om een inclusieve en diverse organisatie te zijn. Dat wil zeggen dat we de verscheidenheid aan mensen en perspectieven in de stad graag willen terugzien in onze organisatie. En dat we elkaars verschillen zien, respecteren en positief inzetten voor het werk. Een inclusieve organisatie is een organisatie waar alle medewerkers zichzelf kunnen zijn, zich gehoord en gewaardeerd voelen. Waar iedereen de mogelijkheid krijgt om volwaardig mee te doen en zich te ontwikkelen. En waar iedereen dezelfde kansen heeft om door te groeien naar een andere of hogere functie. Ongeacht de (niet)zichtbare beperking, migratieachtergrond, leeftijd, gender of seksuele geaardheid.

Een diverse organisatie is een organisatie die een goede afspiegeling is van de Amsterdamse beroepsbevolking in alle lagen van de organisatie.

Voor directie Sport en Bos betekent dat de volgende vertaling naar een meerjarenperspectief:

1. Een divers personeelsbestand met kennis, inzicht, netwerk en aansluiting met de diverse stad
 - Aantrekken beste kandidaten *voor* de stad
 - Werving en selectie gericht op het realiseren van onze maatschappelijke opgave. Zorgen dat we met ons personeelsbestand aansluiten bij onze maatschappelijke opgaven. Nadruk ligt hier in eerste instantie op de sleutelposities in organisatie.
 - Perspectief van inclusie & diversiteit toepassen in ons dagelijks werk. Met welke partners werken we samen in onze programma's, wie nodigen we uit voor onze evenementen, welke ervaringsdeskundigen benutten we bij formuleren van ons beleid etc.
2. Een inclusieve en lerende organisatiecultuur waarbinnen medewerkers kunnen en willen inspelen op veranderingen en gesprek over werkuitvoering én samenwerking permanent gevoerd wordt.
 - Omgangsvormen + kennis + vaardigheden + lerend vermogen

3. Veranderproces

Inclusie & diversiteit is een vorm van verandermanagement en een cultuurverandertraject. Daarom is gekeken wat we kunnen leren van eerdere directie brede organisatieveranderingen binnen Sport & bos. Wat werkte? De vijf gevonden elementen vormen een voortdurende toetssteen voor onze keuzes en acties; zo is er een goede kans op succes.

- Een duidelijke koers en visie - verhaal waar we heen willen
- Voorspelbaarheid van de veranderstappen
- Medewerkers denken mee, transparantie in wat wel en niet wordt meegenomen, trots op het vak stimuleren, concreet zijn en medewerkers faciliteren bij de verandering.

- Het bewustzijn dat het werk beter wordt door diversiteit. Iedere medewerker kan zich verplicht voelen om hiernaar te handelen en de veranderende stad te kunnen duiden, omgevings sensitiviteit te hebben
- Omgangsvormen bepalen: kennen we elkaar? hoe werken we met elkaar samen? Juist in een diverse groep zijn duidelijke (samenwerkings)afspraken nodig. Conform de ambtseed zijn privé opvattingen ondergeschikt aan professionele omgangsvormen.

Prioriteiten en structuur

Bij het werken aan inclusie & diversiteit zijn veel acties denkbaar. Sport & Bos stelt de mensfactor centraal (meer dan bijvoorbeeld beleid of systemen en procedures). We richten ons vooral op het lerend vermogen van leidinggevenden en medewerkers binnen vier thema's:

1. Een heldere visie op inclusie & diversiteit die past bij beleid en uitvoering van Sport & Bos.
2. Versterken van motivatie, kennis en vaardigheden van medewerkers in het omgaan met verschillen.
3. Managers die diversiteitsdynamiek¹ herkennen en benoemen, en handelen gericht op de voordelen van diversiteit.
4. Werving & selectie voor een meer divers personeelsbestand.

Hieronder werken we de prioriteiten uit naar activiteiten die jaarlijks geëvalueerd en aangepast gaan worden. De directeur Sport & Bos is opdrachtgever voor dit Meerjarenplan Inclusie & diversiteit, samen met een MT-lid. Voor begeleiding en ondersteuning wordt een nieuw te benoemen programmamanager aangesteld die onder de directe aansturing van de directeur valt. De directiestaf en de werkgroep inclusie & diversiteit vervullen adviserende rol. Elk afdelingsMT is verantwoordelijk voor de uitvoering, samen met de medewerkers. Het is meer dan een individuele en morele kwestie: juist onze talloze dagelijkse interacties doen ertoe. Iedereen doet ertoe en iedereen is nodig.

4. Sport & Bos activiteiten

Er is een breed gevoel in de directie dat diversiteit effect heeft op veel aspecten van het werk. Positieve effecten zijn het kunnen putten uit een breder arbeidspotentieel, het binnenhalen van nieuwe netwerken en perspectieven, het bieden van meer kwaliteit voor Amsterdammers. Minder positief zijn problemen rond interne omgangsvormen zoals uitsluiting of het niet goed kunnen werken met meerdere perspectieven in een team. Toenemende aandacht vraagt de bejegening die Amsterdammers zich menen te permitteren tegenover medewerkers (minachting, belediging, discriminatie, intimidatie). Al deze ervaringen komen terug in de uitwerking van de gestelde prioriteiten naar activiteiten in deze paragraaf. We sluiten af met een beschrijving van de verschillende inzet van de nieuw te benoemen programmamanager voor deze activiteiten.

Ad 1 Een heldere visie op inclusie & diversiteit die past bij het algemene beleid van Sport & Bos.		
Wat	Hoe	Wanneer
Uitwerken heldere visie	Gereed met vaststellen meerjarenplan I&D	September 2024
Invullen visie voor dagelijks werk,	Denk aan voorwaarden subsidies, sponsoring, genodigden voor evenementen, samenwerkingspartners, betrokken	Onderbrengen in de jaarplannen van alle afdelingen.

¹ "Diversiteit is geen vaststaand gegeven en bestaat alleen in het licht van hoe wij de ander zien en de ander ons. Niemand is in zijn eentje divers! Iedereen is normaal, tot een ander erbij komt. Dan ontstaat een bepaalde dynamiek en die bepaalt of mensen gaan samenwerken (..) ". Bron: *Voorbij het verschil met inclusief leiderschap*, p. 107

activiteiten en evenementen	ervaringsdeskundigen. Meetbare doelen zijn daar onderdeel van.	
Visie bekend en relevant ervaren in organisatie	Alle medewerkers betrekken door voeren goede gesprek, persoonlijke aandacht en aandacht op teamniveau: <ul style="list-style-type: none"> • Onderdeel maken van MAG-gesprek • Onderdeel maken van werkoverleg • Koppelen visie aan verwerven van kennis en vaardigheden – praktijkgerichte aanpak 	Gedurende looptijd meerjarenplan
Aanvullen visie van dit meerjarenplan voor nieuwe problematiek	Formuleren van goed antwoord op de bejegening die Amsterdammers zich menen te permitteren tegenover medewerkers (minachting, belediging, discriminatie, intimidatie) met als doel: een veilige werkplek met respect voor medewerkers en/of een weerbaar antwoord op organisatieniveau.	2024 – 2025, gereed september 2025
Voorbeeldrol en uitdragen visie	Het managementteam neemt de leiding in voorbeeldgedrag en het uitdragen van de visie, en toont hierop aanspreekbaar voor de medewerkers.	Gedurende looptijd meerjarenplan
Voortgang en evaluatie	Op basis van de aspecten: draagvlak bij leidinggevend en medewerkers, realisatie van acties, dichterbij brengen van de lange termijn doelen, en het verloop van het veranderproces. Vorm nader te bepalen.	Jaarlijks in september

Ad 2 Versterken van motivatie, kennis en vaardigheden van medewerkers in het omgaan met verschillen.

Wat	Hoe	Wanneer
Mogelijk maken, faciliteren van activiteiten voor medewerkers (trainingen, workshops, sociaal gerichte activiteiten)	Afdelingen en teams werken zelf activiteiten uit. De grootste belemmering is tijd: het uitroosteren van medewerkers en werktijd beschikbaar stellen voor het werken aan motivatie, kennis en vaardigheden. Soms is ook de vervanging zelf van medewerkers problematisch; wat als die er niet is, en bijvoorbeeld het zwembad dicht zou moeten? En voor de sociaal gerichte activiteiten: het vinden van een tijdstip dat door zoveel mogelijk medewerkers als 'eerlijk' wordt ervaren en vooral, uitleggen welke keuzes worden gemaakt en waarom.	Gedurende looptijd meerjarenplan
Lerende organisatie	Op het niveau van coördinatoren en leidinggevend, en in samenwerking met de werkgroep I&D, vindt onderlinge uitwisseling en intervisie plaats. Van elkaar leren en niet zelf opnieuw het wiel uitvinden.	Gedurende looptijd meerjarenplan

	De activiteiten vormen geen onderlinge competitie of onafhankelijkheidsstrijd maar als Sport & Bos samen zo goed mogelijk maatwerk leveren op uitvoeringsniveau. Daarbij help je en inspireer je elkaar.	
--	--	--

Ad 3 Managers die diversiteitsdynamiek herkennen en benoemen, en handelen gericht op de voordelen van diversiteit.

Wat	Hoe	Wanneer
Voorbeeldfunctie voor de sociale norm	Leidinggevend en zijn zich bewust van hun cruciale rol om een inclusieve cultuur te creëren. Zij dragen de sociale norm uit en handhaven die. Naast taakgerichte acties investeren zij in mensgerichte acties, het kunnen voeren van 'schurende gesprekken' en in goede samenwerking in het team.	Gedurende looptijd meerjarenplan
Ondersteuning van leidinggevend en, teamleiders, coördinatoren	Sport & Bos werkt activiteiten uit voor leidinggevend en van alle 5 afdelingen in samenwerking met bureau I&D en de Amsterdamse School. Jaarlijks aanbod van trainingen en workshops betreffende leidinggeven aan divers samengestelde teams.	Gedurende looptijd meerjarenplan – elke leidinggevend en besteedt hier jaarlijks minimaal 1 dagdeel aan.
Lerende organisatie	Intervisie (zie hierboven onder ad 2)	Gedurende looptijd meerjarenplan – elke leidinggevend en besteedt hier jaarlijks minimaal 1 dagdeel aan.
Algemeen vormend over de diverse stad	Algemeen-vormende activiteiten als werkbezoeken of film/theater met accent op diversiteitsdynamiek, dilemma's, het binden van nieuwe netwerken aan de organisatie en probleemoplossend vermogen. Deelname is op vrijwillige basis.	Gedurende looptijd meerjarenplan, enkele keren per jaar.

Ad 4. Werving & selectie voor een meer divers personeelsbestand.

Wat	Hoe	Wanneer
Meer divers personeelsbestand	Elke afdeling werkt dit nader uit, evenals het MT.	Opnemen in jaarplannen afdelingen
Breder toepassen goede pilots en best practices	Initiatieven waarmee Sport & Bos al ervaring heeft: <ul style="list-style-type: none"> • meet & greet organiseren • werven via medewerkers • bonus bieden bij aandragen kandidaat 	Gedurende looptijd meerjarenplan

	<ul style="list-style-type: none"> • kritische blik op normen (is altijd WO-opleiding nodig, welke doorgroeipotentie heeft iemand) • werven met vraag naar ervaringskennis 	
Werving en selectie	<p>Aansluiten op de centraal-stedelijke maatregelen en instrumenten zoals gestandaardiseerde manier van selecteren en meer stageplekken voor diverse kandidaten.</p> <p>Wensen vanuit de afdelingen waar het stedelijke systeem meer in zou moeten faciliteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betere, meer wervende teksten – de standaardisatie kan ook alle ‘kleur’ eruit halen waardoor je meer van hetzelfde werft of te weinig reacties krijgt. • Inzet recruiters niet alleen vanaf schaal 12 maar ook bij moeilijk vervulbare vacatures. • Betere stedelijke doorstroommogelijkheden, want volgens de regels gaan mobiliteitskandidaten voor op goede collega’s die door willen . 	Gedurende looptijd meerjarenplan

Verschillende inzet bij de activiteiten voor programmamanager inclusie & diversiteit

Beoogde start van de nieuwe programmamanager inclusie & diversiteit is na de zomer. Duidelijk is dat de programmamanager in elk geval toegevoegde waarde biedt bij:

- Het adviseren van de afdelingen om de visie op werkvloerniveau relevant te maken;
- De jaarlijkse evaluatie van de visie en de meerjarendoelen;
- Het ondersteunen van de facilitering in tijd en middelen voor medewerkerstrainingen;
- Het organiseren van uitwisseling / intervisiesessies en samen leren tussen afdelingen;
- Het creëren en organiseren van een inhoudelijk trainingsaanbod voor leidinggevendenden, teamleiders, coördinatoren en planners;
- Het organiseren van algemeen-vormende activiteiten zoals werkbezoek of film/theater in relatie tot inclusie & diversiteit.

Voor werving & selectie heeft de programmamanager een adviserende taak, met name het volgen – samen met de werkgroep I&D van Sport & Bos – of de afdelingen en MT hun plannen voor een meer divers personeelsbestand nader uitwerken en of er gehandeld wordt zoals gevraagd volgens de richtlijnen van Bewust en Inclusief Werven en Selecteren. De verantwoordelijkheid voor werving & selectie ligt centraal en bij P&O. Eventuele veranderingen gaan via Bureau I&D.

5. Activiteiten per afdeling

Elk afdelingsMT werkt I&D plannen uit voor de eigen afdeling op basis van bovengenoemde prioriteiten. Die worden onderdeel van de jaarplannen. Zoals hierboven beschreven komt er

onderlinge uitwisseling en inspiratie tussen afdelingen om van elkaars activiteiten en suggesties te leren. Enkele specifieke punten per afdeling zijn:

Zwembaden

Zwembaden trekt al een diversiteit aan Amsterdammers! Het zwembad is een middel voor gezond, vitaal, sociaal contact en vaardigheden. Belangrijk is te kijken naar (meer) toegankelijkheid voor volwassenen en/of kinderen met een beperking. Daartoe zijn er in elk geval deze acties:

- Inventariseren invalide-parkeerplaatsen, persoonsgebonden liften en andere fysieke toegankelijkheid
- Evt samenwerken met zorg omdat ook vervoer van/naar zwembad beperkend kan zijn

Ook verkent Zwembaden dilemma's en stelt eventuele grenzen: wat als een groep het zwembad alleen voor zichzelf wil?

Bos

Bos heeft een jaartraject gevolgd van trainingen en activiteiten gericht op betere samenwerking onder de titel 'Zo werken we Samen in het Bos'. Dit traject is in mei 2024 geëvalueerd en besloten is tot een follow-up waarin de focus blijft liggen op ervoor zorgen dat: *medewerkers zich gezien, gewaardeerd, veilig en thuis voelen en met plezier naar het werk gaan in de Bos organisatie.*

Hallen & parken

Hallen & parken wil een open cultuur maar de maatschappij is veranderd. Een groot probleem is het gedrag van sommige huurders tegenover de beheerders. Wat beheerders allemaal naar hun hoofd krijgen is niet normaal – behalve uitdrukkingen als 'kanker' ook discriminatie of 'wie denk jij wel dat je bent om me dat te kunnen vertellen'. Daarvoor worden trainingen OMEA en hospitality gevolgd maar de vraag is of dat genoeg is. Hallen & parken agendeert de noodzaak voor visie op dit aspect van de diverse stad en werkt graag mee aan de uitwerking.

De faciliteiten bij de werven zijn gebrekkig in het licht van het meer vrouwen werven (geen aparte kleedkamer of WC). Wil Sport & Bos daarin investeren?

Sportpunt

De website wordt nu vernieuwd. Daarin werkt Sportpunt aan de uitstraling dat Sport & Bos er voor alle Amsterdammers is.

Het contact met Amsterdammers verloopt over het algemeen prettig. Er zijn afspraken hoe om te gaan met minder prettige contacten. Het goed kunnen toepassen daarvan is een permanent aandachtspunt, evenals de zorg dat de juiste signalen bij de leiding terecht komen zodat ze erop kunnen acteren.

Sport & Bewegen

Sport & Bewegen wil graag een vertaalslag naar meer meetbare doelen. Belangrijk is om te laten zien wat het oplevert. Enkele opties daarvoor zijn al genoemd. Het programma Sport duurzaam in conditie biedt bijvoorbeeld goede mogelijkheden om inclusie en diversiteit ook een inhoudelijke plek te geven. Netwerken in de stad zijn nog onvoldoende in beeld. Dit heeft effect op wie ons ondersteuningsprogramma weten te vinden of als trainer plaatsnemen in onze denktank. Sport & Bewegen gaat daar verder naar kijken. Bij het sluiten van contracten met externe partijen neemt Sport & Bewegen de 'bijdrage aan maatschappelijke doelen' mee. Daar kan meer mee qua inclusie & diversiteit.

Belangrijk is bovendien het ongemakkelijke gesprek met elkaar durven voeren en ook met sportclubs, burgers etc. Er is ruimte nodig voor iedereen. Van ik naar wij, hoe regelen we het met elkaar samen.

6. Financiële paragraaf

Sport & Bos reserveert een jaarlijks bedrag van 50.000 euro voor de uitvoering van dit Meerjarenplan, naast het aanstellen van de nieuwe programmamanager I&D. Bovendien wordt gebruik gemaakt van het trainingsaanbod van de Amsterdamse School.