

MANIFEST VOOR DIVERSITEIT, GELIJKHEID & INCLUSIE

2025



VOORWOORD

De wereld om ons heen verandert, en met elke verandering groeit de behoefte aan verhalen die verbinden, inspireren en weerspiegelen wie we écht zijn. In onze creatieve industrie ligt de kracht om die verhalen vorm te geven – met oog voor álle perspectieven.

Diversiteit, gelijkheid en inclusie zijn daarbij geen bijzaak, maar de basis voor sterke ideeën, betekenisvolle innovatie en blijvende relevantie.

Dit manifest nodigt uit om bewust stil te staan bij die verantwoordelijkheid. En samen te bouwen aan een sector waarin iedereen de ruimte krijgt om bij te dragen én te groeien.

Onze belofte

We bouwen aan een cultuur waarin iedereen telt.

Een omgeving waarin mensen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen, vraagt om veiligheid, ruimte voor verschil en oog voor elkaar.

We verankeren DE&I in beleid én in ons gedrag.

Van werving tot samenwerking: eerlijk, open en bewust. Inclusie ontstaat door keuzes te maken over wie we betrekken, hoe we samenwerken en hoe we ruimte geven aan verschillende perspectieven.

We blijven leren.

Vooroordelen verdwijnen niet vanzelf. Door te investeren in kennis, reflectie en open gesprekken ontstaat ruimte voor inzicht en groei.

We nemen verantwoordelijkheid.

Door doelen te stellen, onze voortgang te volgen en open te delen wat goed gaat én wat anders kan, dragen we actief bij aan positieve verandering.

We laten het zien.

In beeld, in taal en in toon. De verhalen die we vertellen weerspiegelen de wereld in al haar diversiteit – niet als extra laag, maar als vanzelfsprekend onderdeel van wie we zijn en wat we doen.

De kracht van onze sector ligt in het creëren van verhalen die mensen raken en in beweging brengen. Verhalen die verder kijken dan vandaag, en bouwen aan een toekomst waarin iedereen zich herkent en gezien voelt. Diversiteit, gelijkheid en inclusie zijn daarin geen trend of tijdelijke keuze, maar een blijvende opdracht. Ze vormen de sleutel tot een sterke, relevante en veerkrachtige creatieve industrie – nu en in de toekomst.

De verhalen van morgen beginnen bij de keuzes die we vandaag maken. Laten we samen kiezen voor vooruitgang.

VIA – Verbinding als motor van verandering

DE&I RULEBOOK - EEN INCLUSIEVE SECTOR BOUW JE SAMEN

Een inclusieve(re) sector ontstaat niet van de ene op de andere dag. Het vraagt om bewuste keuzes, open gesprekken en de bereidheid om steeds opnieuw te kijken naar hoe we werken, samenwerken en communiceren.

Dit rulebook is geen checklist en geen blauwdruk die precies voorschrijft wat te doen. Zie het als een uitnodiging om stil te staan bij de stappen die je vandaag al kunt zetten en inspiratie op te doen voor morgen. Soms zijn het grote stappen, vaak begint het met kleine.

Want wie ruimte biedt aan nieuwe perspectieven, bouwt mee aan een sterkere, eerlijkere én creatievere sector.

1. REPRESENTATIE, QUOTA & NETWERKEN

Cijfers zijn niet het einddoel, maar ze geven wel inzicht in waar kansen liggen. Quota kunnen daarbij richting geven, maar échte verandering ontstaat pas wanneer er oprecht wordt geïnvesteerd in de mensen achter die cijfers. Diversiteit en kwaliteit versterken elkaar juist wanneer je verder kijkt dan de gebaande paden.

Een divers netwerk bouw je niet van de ene op de andere dag. Het vraagt om tijd, aandacht en de bereidheid om bewust te zoeken naar perspectieven die nu misschien nog ontbreken. Wie altijd binnen dezelfde netwerken zoekt, hoort steeds dezelfde verhalen – en met die verhalen is het lastig om écht nieuwe wegen in te slaan.

Wat helpt?

- Stel heldere ambities en gebruik quota waar ze helpen om blinde vlekken zichtbaar te maken.
- Breid je netwerk actief uit via evenementen, platforms en community's die gericht zijn op ondervertegenwoordigd talent.
- Zoek niet alleen wanneer er een vacature is, maar investeer continu in waardevolle relaties.
- Stel jezelf de vraag: Wie zit er nu niet aan tafel, en waarom eigenlijk niet?

Voorbeeld

Een mediabedrijf vroeg niet langer alleen naar relevante werkervaring, maar ook naar levenservaring die van waarde kon zijn voor hun teams. Hierdoor vonden ze niet alleen andere profielen, maar ontdekten ze ook nieuwe manieren om hun publiek aan te spreken.

2. BREDE KIJK OP ERVARING EN PERSPECTIEF

Diversiteit gaat verder dan zichtbare kenmerken als gender en kleur. Het draait ook om achtergrond, opleidingsniveau, werkervaring, economische situatie, geloofsovertuiging en levenshouding. Ieder mens brengt unieke ervaringen en inzichten mee. Juist die verschillen zorgen voor vernieuwing en innovatie.

Een inclusieve werkomgeving vraagt dan ook om de ruimte om het gesprek aan te gaan over persoonlijke grenzen en overtuigingen. Wat doe je bijvoorbeeld als iemand om principiële of persoonlijke redenen niet wil meewerken aan een bepaalde campagne? Er is niet altijd één duidelijk antwoord. Maar door het gesprek open te voeren en oprecht te luisteren, ontstaat vaak meer wederzijds begrip en ruimte voor oplossingen die voor iedereen werken.

Wat helpt?

- Kijk verder dan het cv: welke perspectieven en ervaringen verrijken jouw team?
- Creëer een open cultuur waarin het bespreken van persoonlijke overtuigingen vanzelfsprekend is.
- Zoek bij spanningsvelden niet direct naar een oplossing, maar begin met begrip en het verkennen van alternatieven.

Voorbeeld

Bij de voorbereiding van een campagne voor een fastfoodmerk gaf een medewerker aan zich niet prettig te voelen bij projecten die ongezonde producten promoten. In plaats van dit als bezwaar te zien, ging het team het gesprek aan over persoonlijke grenzen en waarden. Zo kon de medewerker bijdragen aan andere campagnes die beter aansloten bij zijn overtuigingen, terwijl het projectteam voor de fastfoodcampagne werd uitgebreid met mensen die daar wél energie van kregen.

3. INCLUSIEVE COMMUNICATIE

Taal is niet neutraal. Woorden doen ertoe – ze kunnen uitnodigen of juist uitsluiten. Dat geldt voor vacatureteksten en briefingformats, maar ook voor de toon die je kiest in campagnes en interne communicatie. Inclusieve communicatie zorgt ervoor dat mensen zich welkom en aangesproken voelen, zonder zich te hoeven aanpassen aan een dominante norm.

Ook online is inclusie belangrijk. Digitale toegankelijkheid opent letterlijk de deur naar jouw content voor mensen die anders buitengesloten blijven. Kleine aanpassingen, zoals ondertitels bij video's of ondersteuning voor schermlezers, maken hierin al een groot verschil.

Wat helpt?

- Controleer teksten op uitsluitende of sturende formuleringen. Vermijd bijvoorbeeld termen als 'young and dynamic team' of stereotype voorbeelden in campagnes.
- Gebruik genderinclusieve taal waar passend, zoals 'beste collega' in plaats van 'beste man/vrouw'.
- Zorg voor digitale toegankelijkheid met ondertiteling, alternatieve teksten bij afbeeldingen en toegankelijke webdesigns.

Voorbeeld

Het viel een organisatie op dat managementfuncties vooral door mannen werden ingevuld. Bij het herschrijven van de vacatureteksten verving men typisch masculiene termen als 'competitief', 'leiding nemen' en 'ambitieuw' door neutralere alternatieven als 'samenwerkend leiderschap', 'inspireren' en 'samen doelen bereiken'. Ook werd in de intro expliciet benoemd dat kandidaten van alle genders welkom zijn. Dit leidde bij de volgende wervingsronde tot aanzienlijk meer vrouwelijke sollicitanten voor dezelfde functies.

4. DIVERSITEIT IN NETWERKEN EN SAMENWERKINGEN

Diversiteit houdt niet op bij de samenstelling van je eigen team. Kijk ook naar de partners, leveranciers en samenwerkingsverbanden waarmee je werkt. Juist in de keuzes die je buiten je eigen organisatie maakt, kun je bijdragen aan economische gelijkheid en nieuwe perspectieven binnenhalen.

Samenwerken met partners die diversiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid serieus nemen, verrijkt niet alleen je netwerk, maar opent ook deuren naar nieuwe markten en doelgroepen. Dit vraagt om bewust kiezen: wie krijgt de opdrachten, wie staat op het podium en wie krijgt de kans om zijn of haar verhaal te vertellen?

Wat helpt?

- Kijk bij aanbestedingen en samenwerkingen naar de maatschappelijke betrokkenheid en diversiteit van je partners.
- Geef ook kleinere, minder bekende leveranciers een kans, zeker als zij bijdragen aan sociale of maatschappelijke doelen.
- Maak ruimte voor partners die andere perspectieven of culturele achtergronden inbrengen.

Voorbeeld

Bij de organisatie van een groot event koos een mediabedrijf er bewust voor om samen te werken met leveranciers die een social return-beleid voeren en lokaal, inclusief ondernemerschap stimuleren. De catering werd verzorgd door een bedrijf dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt opleidt en werkervaring biedt. Dit zorgde niet alleen voor een positieve impact, maar gaf het event ook een authentiek en maatschappelijk karakter dat breed werd gewaardeerd.

5. VERANTWOORDELIJKHEID & CULTUUR

Een inclusieve werkomgeving ontstaat niet alleen door beleid of HR-initiatieven. Het zit in de dagelijkse praktijk: in hoe we vergaderen, wie het woord neemt, wie we uitnodigen voor projecten en wie we op het podium zetten. Inclusie vraagt om bewust gedrag van iedereen, op elk moment.

Een cultuur waarin ruimte is voor verschil ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om initiatief, voorbeeldgedrag en de bereidheid om te leren van elkaar. Dat betekent ook: zichtbaar maken waar je voor staat en laten zien hoe je inclusie onderdeel maakt van je dagelijks werk.

Wat helpt?

- Betrek verschillende perspectieven bij projecten, brainstorms en belangrijke beslissingen.
- Zorg voor diverse vertegenwoordiging tijdens events, panels en presentaties.
- Vier successen breeduit, maar wees ook open over wat beter kan.

Voorbeeld

Binnen een creatief bureau werd zichtbaar gemaakt wie er vaak het woord nam tijdens meetings en wie minder aan bod kwam. Door actief ruimte te maken voor de stillere stemmen aan tafel – bijvoorbeeld door de gespreksleider expliciet om ieders mening te laten vragen – veranderde de dynamiek. Dit leidde tot rijkere discussies en nieuwe invalshoeken, omdat meer perspectieven daadwerkelijk werden gehoord.

6. FEEDBACK & EVALUATIE

Een inclusieve cultuur groeit door openheid en het lef om te blijven leren. Regelmatig feedback vragen én geven helpt om zichtbaar te maken wat goed gaat en waar nog ruimte is voor verbetering. Dat hoeft niet groots en formeel; het zit juist in de kleine momenten waarop je actief vraagt: Voelt iedereen zich betrokken? Zijn we inclusief genoeg in ons denken en doen?

Feedback is geen afrekening, maar brandstof voor groei. Door ruimte te geven aan verschillende meningen en ervaringen, ontstaat een cultuur waarin mensen zich vrij voelen om aan te geven wat anders of beter kan.

Wat helpt?

- Vraag regelmatig om feedback, bijvoorbeeld via korte enquêtes of informele check-ins.
- Bied ook de mogelijkheid om anoniem ervaringen te delen.
- Laat zien wat je doet met de ontvangen feedback, zodat mensen merken dat hun inbreng serieus genomen wordt.

Voorbeeld

Binnen een creatief bureau werd zichtbaar gemaakt wie er vaak het woord nam tijdens meetings en wie minder aan bod kwam. Door actief ruimte te maken voor de stillere stemmen aan tafel – bijvoorbeeld door de gespreksleider expliciet om ieders mening te laten vragen – veranderde de dynamiek. Dit leidde tot rijkere discussies en nieuwe invalshoeken, omdat meer perspectieven daadwerkelijk werden gehoord.

7. TOEGANKELIJKHEID & ONDERSTEUNING

Een open en inclusieve werkcultuur begint bij de vraag: kan iedereen écht meedoen? Fysieke toegankelijkheid, mentale ondersteuning en passende hulpmiddelen maken hierin het verschil. Toegankelijkheid gaat niet alleen over drempels wegnemen, maar ook over actief ruimte creëren voor mensen met verschillende behoeften.

Of het nu gaat om het aanpassen van werkplekken, het bieden van ondersteunende software of het beschikbaar stellen van mentale hulp, kleine aanpassingen kunnen een groot verschil maken in hoe welkom en betrokken mensen zich voelen.

Wat helpt?

- Zorg voor fysieke toegankelijkheid van werkplekken en evenementenlocaties.
- Bied hulpmiddelen aan zoals spraak- of schermleessoftware voor wie dat nodig heeft.
- Maak mentale ondersteuning laagdrempelig beschikbaar, bijvoorbeeld via een vertrouwenspersoon of externe coach.

Voorbeeld

Een organisatie introduceerde 'toegankelijkheidscheck-ins' bij de onboarding van nieuwe medewerkers. Tijdens deze gesprekken werd actief gevraagd welke aanpassingen of ondersteuning iemand nodig had om optimaal te kunnen werken. Dit leidde niet alleen tot praktische oplossingen, maar ook tot een cultuur waarin het vanzelfsprekend werd om hulp te vragen en aanpassingen bespreekbaar te maken.

8. GEZONDHEID & WELZIJN

Inclusie betekent ook oog hebben voor het welzijn van iedereen in de organisatie. Waar toegankelijkheid & ondersteuning gericht is op het wegnemen van praktische drempels, draait gezondheid & welzijn om het creëren van een werkcultuur waarin ruimte is voor balans, rust en veerkracht.

Wie zich goed voelt – fysiek én mentaal – draagt niet alleen meer bij, maar haalt ook meer voldoening uit het werk. Daarom is het belangrijk om actief aandacht te besteden aan werkdruk, stress en de mentale en fysieke vitaliteit van teams.

Wat helpt?

- Maak mentale gezondheid bespreekbaar, bijvoorbeeld door leidinggevenden hierin een voorbeeldrol te geven.
- Organiseer werk zo dat er ruimte is voor herstel en ontspanning, niet alleen in vrije tijd, maar ook binnen de werkdag.
- Stimuleer een gezonde balans tussen ambitie en realistische verwachtingen.

Voorbeeld

Een organisatie introduceerde 'toegankelijkheidscheck-ins' bij de onboarding van nieuwe medewerkers. Tijdens deze gesprekken werd actief gevraagd welke aanpassingen of ondersteuning iemand nodig had om optimaal te kunnen werken. Dit leidde niet alleen tot praktische oplossingen, maar ook tot een cultuur waarin het vanzelfsprekend werd om hulp te vragen en aanpassingen bespreekbaar te maken.

9. MENTORSCHAP & TALENTONTWIKKELING

Divers talent binnenhalen is één stap, maar zorgen dat dit talent ook de ruimte krijgt om te groeien en door te stromen is minstens zo belangrijk. Door actief te investeren in begeleiding en talentontwikkeling vergroot je niet alleen de kansen voor individuen, maar ook de kracht en diversiteit van je organisatie op de lange termijn.

Mentorschap biedt hierbij een waardevol hulpmiddel. Vooral voor mensen die minder vanzelfsprekend hun weg vinden binnen een organisatie of sector, kan een mentor het verschil maken. Door ervaringen te delen en drempels te verlagen, ontstaat meer vertrouwen en perspectief voor persoonlijke ontwikkeling.

Wat helpt?

- Zet mentorprogramma's op, gericht op groepen die minder vanzelfsprekend doorstromen.
- Bied coaching en ontwikkeltrajecten aan waarin talent zichzelf kan versterken, los van de directe functie-inhoud.
- Creëer een cultuur waarin senior collega's hun kennis en netwerk actief delen met nieuw talent.

Voorbeeld

Een organisatie startte een intern mentorprogramma waarin ervaren professionals gekoppeld werden aan nieuw talent met diverse achtergronden. Dit programma hielp niet alleen bij het ontwikkelen van vaardigheden, maar ook bij het vergroten van het zelfvertrouwen en het vinden van een weg binnen de organisatie. Verschillende deelnemers maakten na afloop van het programma de stap naar een nieuwe rol of kregen meer zichtbare projecten toegewezen.

10. FLEXIBEL WERKEN

Niet iedereen past in het traditionele 9-tot-5-plaatje. Ouders, mantelzorgers, mensen met een beperking of medewerkers die in een andere levensfase zitten, hebben soms andere behoeften om hun werk goed te kunnen doen. Wie ruimte biedt voor flexibiliteit, creëert niet alleen een betere balans voor medewerkers, maar vergroot ook loyaliteit en betrokkenheid.

Flexibel werken gaat niet alleen over thuiswerken of werktijden aanpassen. Het gaat over vertrouwen geven en samen zoeken naar oplossingen die werken voor zowel de medewerker als de organisatie.

Wat helpt?

- Bied verschillende vormen van flexibiliteit aan: in werktijden, werkplek en werkvormen.
- Voer regelmatig het gesprek over wat medewerkers nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen, ook als de omstandigheden veranderen.
- Kijk niet alleen naar aanwezigheid, maar naar output en resultaat.

Voorbeeld

Een organisatie stelde vaste 'focusuren' in waarop teams bereikbaar waren, maar liet daarbuiten medewerkers vrij om hun werktijden zelf in te delen. Hierdoor ontstond meer ruimte voor persoonlijke omstandigheden, zonder dat de samenwerking of bereikbaarheid onder druk kwam te staan. Medewerkers gaven aan zich meer vertrouwd en verantwoordelijk te voelen, wat leidde tot een grotere betrokkenheid en betere werkresultaten.

11. GEDRAG & VEILIGHEID BIJ EVENEMENTEN

Inclusie stopt niet bij de werkvloer. Ook tijdens evenementen, borrels en andere bijeenkomsten is het belangrijk dat iedereen zich welkom en veilig voelt. Dat begint bij bewust nadenken over de opzet van een event en de mensen die je daarbij betreft, en het gaat verder in de manier waarop je zorgt voor een open en veilige sfeer.

Een duidelijke gedragscode en het beschikbaar stellen van een aanspreekpunt of vertrouwenspersoon helpen om grenzen te bewaken en ongewenst gedrag te voorkomen. Zo creëer je niet alleen een veilige omgeving, maar ook ruimte voor waardevolle ontmoetingen en gesprekken waarin iedereen zich vrij voelt om bij te dragen.

Wat helpt?

- Zorg voor een heldere gedragscode die vooraf actief wordt gedeeld met deelnemers.
- Maak duidelijk bij wie mensen terecht kunnen als zij zich onveilig of buitengesloten voelen.
- Denk bij de organisatie van events na over zaken als toegankelijkheid van de locatie, diversiteit in sprekers en het aanbod van eten en drinken.

Voorbeeld

Bij een groot netwerk-event stelde de organisatie vooraf een duidelijke gedragscode op en wees twee vertrouwenspersonen aan die tijdens het event zichtbaar aanwezig waren. Ook werd bij de registratie expliciet gevraagd naar dieetwensen en toegankelijkheidsbehoeften. Dit zorgde niet alleen voor een inclusievere ervaring, maar ook voor een merkbaar veiligere sfeer waarin meer ruimte was voor open en persoonlijke gesprekken.

TOT SLOT: SAMEN BLIJVEN WE IN BEWEGING

Diversiteit en inclusie zijn geen projecten met een eindpunt, geen vinkjes op een to-dolijst. Ze vormen een voortdurende beweging van bewustwording, groei en het lef om kritische vragen te stellen. Geen enkele organisatie is ooit 'klaar' met dit onderwerp – en dat is precies de uitnodiging. Blijf steeds opnieuw kijken: wie doet mee, wie blijft nog op afstand, en hoe zorgen we dat méér stemmen gehoord worden?

Echte vooruitgang vraagt om meer dan goede intenties. Het vraagt om het stellen van ambitieuze doelen, openstaan voor feedback, het erkennen van blinde vlekken én het vieren van wat al bereikt is. Soms met grote stappen, vaak met kleine. Maar altijd met de blik vooruit.

Door actief werk te maken van diversiteit en bewust te kiezen voor inclusie, bouwen we aan een sector waarin iedereen zichzelf kan zijn en volwaardig kan bijdragen. Een sector die sterker wordt door verschillen te omarmen en relevant blijft door ruimte te bieden aan nieuwe ideeën en invalshoeken.

Als branche dragen we samen de verantwoordelijkheid om die beweging gaande te houden. Door kennis te delen, elkaar scherp te houden en actief nieuwe perspectieven te betrekken, zorgen we voor een sector die niet alleen creatiever en innovatiever is, maar ook echt weerspiegelt wie we als samenleving zijn.

De toekomst begint bij de keuzes die we vandaag durven maken.

VIA – Verbinding als motor van verandering