**Bron:** <https://basschuiling.nl/mvo/>

**MVO – Culturele diversiteit**

Een inclusieve arbeidsmarkt wordt steeds belangrijker. De culturele diversiteit in onze samenleving neemt immers toe. Daarnaast treedt er nu al schaarste op in  een aantal beroepen en zal deze in de toekomst alleen maar toenemen. Door een proactief diversiteitsbeleid te voeren, vergroten werkgevers hun kans op het binnenhalen van goed gekwalificeerd personeel. Ook leveren ze door het implementeren van een van de pijlers van een goed MVO-beleid een positieve bijdrage aan een inclusieve arbeidsmarkt.

Bron: <https://www.duurzaam-ondernemen.nl/award-diversiteit-in-bedrijf-2019-gaat-naar-royal-schiphol-group-en-het-beginstation/>

**Award Diversiteit in Bedrijf 2019 gaat naar Royal Schiphol Group en Het Beginstation**

Geplaatst op [8 april 2019](https://www.duurzaam-ondernemen.nl/award-diversiteit-in-bedrijf-2019-gaat-naar-royal-schiphol-group-en-het-beginstation/)



**De Award Diversiteit in Bedrijf is voor een ondertekenaar van het Charter Diversiteit die een markante *best practice* laat zien om diversiteit en inclusie op de werkvloer te stimuleren. Criteria voor de *best practice* zijn: vernieuwend, overdraagbaar en effectief. De prijs is een foto die de diversiteit binnen het bedrijf laat zien en wordt op locatie gemaakt door fotograaf Sacha de Boer. Op Donderdag 4 april werd de Award Diversiteit in Bedrijf voor de tweede keer uitgereikt. In 2019 zijn de winnaars Royal Schiphol Group en Het Beginstation.**

De uitreiking van de Awards door juryvoorzitter Harry van de Kraats en fotograaf Sacha de Boer vormde de feestelijke afsluiting van het Nationaal Event Diversiteit dat *Diversiteit in Bedrijf* samen met ABN AMRO organiseerde.

**Royal Schiphol Group maakt luchtvaart inclusief**

Royal Schiphol Group ontving de *Award Diversiteit in Bedrijf 2019* in de categorie ‘grote bedrijven’ voor het initiatief ‘Luchtvaart Inclusief’ dat wordt uitgevoerd door Luchtvaart Community Schiphol (LCS). Samen met 36 werkgevers op de luchthaven Schiphol biedt LCS kansen voor mensen die door een arbeidsbeperking afstand hebben tot de arbeidsmarkt. De ambitie is dat honderd bedrijven zich aansluiten bij Luchtvaart Inclusief en dat elk jaar honderd mensen met een arbeidsbeperking toegang krijgen tot een duurzame baan op Schiphol.

Francien David, directeur Luchtvaart Community Schiphol, nam de Award in ontvangst. “Voor dit jaar staat de teller al op tachtig, maar we gaan voor de honderd. De komende jaren willen we onze ambitie met betrekking tot Luchtvaart Inclusief voor de locatie Schiphol verder uitbreiden,” aldus David.

**Diversiteit als onderdeel van MVO**

* [Diana Monissen](https://www.skipr.nl/bloggers/id177451-diana-monissen.html)
* 20 juli 2016
* 1507 keer gelezen
* [3 reacties](https://www.skipr.nl/blogs/id2772-diversiteit-als-onderdeel-van-mvo.html#comment2772)

Het thema diversiteit in de zorg staat niet op zich. Het maakt onderdeel uit van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). En dat past weer in het streven naar duurzame gezondheidszorg.

Stuk voor stuk essentiële thema’s die ons houvast geven om de zorg toekomstbestendig te maken. Waarom kom ik de operationalisatie van deze invalshoek dan nog zo weinig tegen in de zorg? Kom op bestuurders, zet koers richting duurzame gezondheidszorg met MVO als kompas en diversiteit hoog in het vaandel!

**Bekend**

De argumenten die pleiten voor meer diversiteit en cultuursensitiviteit zijn inmiddels wel bekend. We zíjn een multiculturele samenleving en daarmee hebben we multiculturele klanten en medewerkers met verschillende achtergronden. En dat neemt de komende jaren alleen maar verder toe. Maar organisaties met gericht beleid op diversiteit zijn er nog steeds onvoldoende. Organisaties die diversiteit zien als onderdeel van maatschappelijk verantwoord ondernemen zie ik nog minder. En dat is jammer want juist vanuit die bredere scoop is diversiteit als het ware een logisch thema.

**MVO**

Hoe komt het toch dat nog maar zo weinig organisaties  - binnen en buiten de zorg - deze aanpak hebben? De insteek om de organisatie te runnen vanuit MVO-perspectief wordt veelal nog gezien als een niet bedrijfsmatige insteek; ja, het is belangrijk om een MVO-beleid te hebben maar dan graag als paragraaf in het businessplan. Want MVO gaat immers vooral over groen en het milieu, toch? En ik moet toegeven: in mijn huidige organisatie moet ik ook nog veel uitleggen over de kracht van MVO. Want maatschappelijk ondernemen gaat zoveel breder; de bekende drie P’s, People, Planet, Prosperity bieden juist een fantastisch kader voor de besturing van de organisatie in zijn geheel. En vanuit MVO-principes als expliciet werken aan duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van je medewerkers, zet je koers richting duurzame gezondheidszorg. Met diversiteit als logisch onderdeel van je  strategie en operationeel beleid.

**Imago**

Tja, thema’s als diversiteit, duurzaamheid en MVO hebben misschien wat last van hun imago. Belangrijk maar niet bepalend, dat is een beetje het heersende beeld. Maar ik durf te stellen: bestuurders die hun organisatie gaan sturen op basis van deze thema’s worden bepalend. Bepalend voor de zorg als inspirators en toonaangevende voorbeelden. Bepalend voor hun klanten als voorbeeld van optimale klantgerichtheid en niet te vergeten bepalend op de arbeidsmarkt als het gaat om het werven van de beste mensen.

Willem Lageweg sprak afgelopen week bij zijn afscheid van MVO Nederland over de duurzame Gouden Eeuw die ons te wachten staat, Nederland in 2030 100% duurzaam, inclusief de menskant.

Op zoek naar een gouden kans om uw zorgorganisatie onderscheidend te positioneren en zelf de toekomst te bepalen? Maak dan van maatschappelijk verantwoord ondernemen uw leidraad. Met concreet diversiteitsbeleid als onderdeel. En dat in een cultuursensitieve organisatie. Niets nieuws! En tegelijkertijd nog steeds o zo vernieuwend!

[Diana Monissen](https://www.skipr.nl/bloggers/id177451-diana-monissen.html)
Voorzitter raad van bestuur Prinses Máxima Centrum voor kinderoncologie.

