Globale Diversity-Umfrage von Workday zeigt: Budgets für D&I-Initiativen in Organisationen steigen, doch die strategische Umsetzung stockt aufgrund fehlender Daten

Globale Studie zeigt, dass viele Führungskräfte sich der hohen Priorität von Diversity-Initiativen bewusst sind, jedoch nicht über die notwendigen Daten verfügen, um Maßnahmen zu ergreifen

MUNICH, Germany, Nov. 16, 2022 -- Workday, Inc. (NASDAQ:WDAY), ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen, veröffentlichte heute die Ergebnisse einer Studie, die zeigt, dass die Mehrheit der Unternehmen weltweit in Diversität (Diversity), Gerechtigkeit (Equity) und Inklusion (Inclusion) investiert. Allerdings verfügen viele entweder nicht über geeignete Daten oder nutzen vorhandene Daten nicht effektiv genug, um ihre Strategien voranzutreiben und einen geschäftlichen Mehrwert zu erzielen.

Die Studie wurde Ende 2022 unter mehr als 3.100 HR-Experten und C-Level-Führungskräften mit Verantwortung für Diversity-Initiativen innerhalb ihrer Organisation durchgeführt, um ihre Motivationen, Aktivitäten und Fortschritte in Bezug auf Zugehörigkeit und Diversität zu verstehen. Die von Workday und Sapio Research durchgeführte Studie wurde in 23 Ländern umgesetzt und ergab, dass positive Fortschritte erzielt wurden. Jedoch zeigten sich auch Bereiche mit deutlichem Verbesserungspotenzial, darunter die Notwendigkeit, die Auswirkungen auf das Unternehmen zu messen und Daten zu nutzen, um Fortschritte effektiver zu verfolgen.

Die Studie ergab, dass trotz des derzeitigen globalen Wirtschaftsklimas die Mehrheit der Befragten eine Zunahme von dedizierten D&I-Rollen in ihren Unternehmen feststellte, während gleichzeitig eine Erhöhung (35%) oder Beibehaltung (45%) des aktuellen Investitionsniveaus für D&I-Initiativen im nächsten Geschäftsjahr zu erwarten ist.

Während die Mehrheit der Unternehmen inzwischen über eine Art strategischen Ansatz für D&I verfügt, gaben 39% der Befragten weltweit an, dass ein solcher derzeit noch nicht existiert, was es erschwert, die Ziele zu definieren und zu erreichen. Besonders deutlich ist dies in der Region Asien-Pazifik-Japan (APJ), wo 52% der Befragten angaben, dass sie einen rudimentären oder erst im Entstehen begriffenen strategischen Ansatz für D&I verfolgen, verglichen mit Australien, Neuseeland (35%), Europa (39%), Nordamerika (34%) und Südafrika (22%). Fast ein Drittel der Befragten weltweit (32%) gab außerdem an, dass es ein klares Commitment von Seiten des Top-Managements braucht, um voranzukommen.

Ein weiterer Hauptgrund für das Fehlen eines strategischen Ansatzes liegt in den Daten und der Berichterstattung zu D&I-Bemühungen begründet: Nur 20% der Befragten messen die geschäftlichen Auswirkungen und den Wert von D&I-Initiativen. 60% gaben außerdem an, dass die Verfolgung von Fortschritten eine Herausforderung darstelle und neue Systeme und Software erfordert, um die D&I-Strategie und -Implementierung vollständig zu unterstützen.

Weitere Highlights der Studie zeigten:

- **Investitionen in D&I weiterhin stark**
  - Mehr als drei von vier Organisationen (76%) verfügen über ein Budget für D&I-Initiativen.
  - Mehr als die Hälfte (59%) konnte im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg der Investitionen in offizielle D&I-Funktionen innerhalb der Organisation verzeichnen, wobei 35% planen, die D&I-Investitionen im nächsten Geschäftsjahr zu erhöhen. 45% planen, sie beizubehalten.
- **Es muss mehr getan werden, um Vielfalt zu würdigen**
  - Insgesamt gab mehr als ein Drittel (36%) der Befragten an, dass Vielfalt in ihrem Unternehmen anerkannt, geschätzt und gefeiert wird. Allerdings gaben 18% an, dass sie trivialisiert wird und die Anerkennung bestehender Unterschiede nicht ausreichend im Mittelpunkt steht.

Kommentare zu den Nachrichten
„Bei Workday verfolgen wir das Ziel, einen großartigen Arbeitsplatz für alle zu schaffen, was bedeutet, dass wir uns bewusst für Value Inclusion, Belonging und Equity (VIBE™) einsetzen und ein Umfeld schaffen, in dem alle unsere Mitarbeitenden für ihre einzigartigen Perspektiven geschätzt, als gleichwertig und ganzheitlich respektiert werden und einen fairen Zugang zu Chancen erhalten“, sagt Carin Taylor, chief diversity officer bei Workday. „Im Zuge dessen bewerten und reflektieren wir regelmäßig unsere eigenen Bemühungen um Zugehörigkeit und Diversität und verfeinern unsere Strategie, damit wir weiterhin Fortschritte erzielen können.“

„Seit unserer Umfrage von 2021 haben viele Organisationen ihre eigene D&I-Reise begonnen, jedoch erwarten die Mitarbeitenden zunehmend einen stärkeren Fokus auf die Schaffung eines nachhaltigen Wandels. Unsere Untersuchung zeigt, dass eine klare D&I-Vision und -Strategie, die von engagierten Führungskräften aus dem gesamten Unternehmen vorangetrieben wird, die Fähigkeit eines Unternehmens verbessert, das Bewusstsein für D&I zu schärfen und die Umsetzung und Verantwortlichkeit zu fördern. Technologie ist ein mächtiges Tool, welches uns nicht nur dabei hilft, die verschiedenen Gruppen, aus denen sich unsere Belegschaft zusammensetzt, zu verstehen, sondern auch zu erkennen, wie eine D&I-Strategie auf die Geschäftsergebnisse einzahlt.“

„Es ist ermutigend zu sehen, wie Unternehmen weltweit D&I zu einer Priorität machen“, sagt Jonny Briggs, Diversity, Inclusion & Resourcing Director beim Workday-Kunden Aviva. „Ich fand es bezeichnend, aus dem Bericht zu erfahren, dass viele Unternehmen mit der Verwaltung ihrer D&I-Daten zu kämpfen haben, und dass dafür bessere Systeme benötigt werden. Für uns ist die Verfügbarkeit von D&I-Daten der Schlüssel zu besseren Entscheidungen und zu einem noch gerechteren Arbeitsplatz - und es zeigt uns auch, dass unsere Mitarbeitenden uns ihre sensiblen Daten anvertrauen, was unterstreicht, dass wir uns in die richtige Richtung bewegen.“

Zusätzliche Informationen

Die Studie wurde von Sapio Research und Workday in 23 Ländern unter mehr als 3.100 HR-Experten und Führungskräften mit Verantwortung für Diversity-Initiativen innerhalb ihrer Organisation durchgeführt: Australien, Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Hongkong, Irland, Italien, Japan, Kanada, Korea, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Schweiz, Singapur, Spanien, Südafrika und USA.

Die Befragungen wurden von Sapio Research im August und September 2022 per E-Mail-Einladung und einer Online-Umfrage durchgeführt.

Die Datenanalyse wurde von der EW Group unterstützt. Die EW Group ist ein in London ansässiges Beratungsunternehmen mit über 28 Jahren Erfahrung in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Inklusion, das mit Unternehmen im Vereinigten Königreich, in Europa und in Übersee zusammenarbeitet.

Hinweise für Redakteure

Technologie zur Unterstützung von D&I-Initiativen

Zur Unterstützung seines Zugehörigkeits- und Vielfaltsprogramms und seines Engagements für Value Inclusion, Belonging and Equity (VIBE™) hilft Workday HR-Verantwortlichen mit folgenden Lösungen, ihre Bemühungen um Zugehörigkeit und Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern:

- **Workday Peakon Employee Voice.** Um einen ganzheitlichen Überblick über die Erfahrungen der Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen zu erhalten, bietet Workday Peakon Employee Voice Unternehmen Einblicke in Echtzeit in Daten zu Mitarbeiterengagement, Stimmung, Produktivität, Wohlbefinden, D&I sowie Transformation und Change. Der Ansatz des aktiven Zuhörens liefert kontinuierliche Erkenntnisse dazu, wie Engagement, Produktivität und Unternehmensleistung maximiert werden können, indem Mitarbeitenden aktiv zugehört wird, die wichtigsten Handlungsfelder identifiziert werden und schnelle Maßnahmen ergriffen werden.

- **VIBE Index.** Der VIBE-Index ermöglicht es Organisationen, Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion zu messen und zu vergleichen, um Parität und Gerechtigkeit zu erreichen. Er misst die relative Leistung und die Ergebnisse der Bemühungen eines Unternehmens in den Bereichen Talentakquise, Talententwicklung, Führungsentwicklung, Mitarbeitererfahrung und Arbeitsplatzkultur, um eine Heatmap zu erstellen, die die größten Chancen für positive Veränderungen aufzeigt, sowie einen VIBE-Index-Wert für die Gesamtgerechtigkeit am Arbeitsplatz.

- **VIBE Central.** VIBE Central fasst Daten zu Vielfalt und Integration an einem zentralen Ort in Workday Human Capital Management (HCM) zusammen und ermöglicht es Unternehmen, Ziele zu setzen und Fortschritte im Hinblick auf diese Ziele zu überwachen. Unternehmen können Diversität anhand der von ihnen gewählten Dimensionen bewerten, messen, vergleichen und verwalten.

Über Workday
Workday ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das Finanz- und Personalwesen, mit denen sich Kunden an neue Gegebenheiten anpassen und in einer sich wandelnden Welt behaupten können. Die Workday-Anwendungen für Finanzmanagement, Personalwesen, Planung, Ausgabenmanagement und Analyse werden weltweit von Tausenden Unternehmen aus den verschiedensten Branchen eingesetzt – von mittelständischen Unternehmen bis hin zu mehr als 50 % der *Fortune 500*. Für weitere Informationen zu Workday besuchen Sie workday.com.

© 2022. Workday, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Workday und das Workday-Logo sind eingetragene Marken von Workday, Inc. Alle anderen Marken- und Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Inhaber.

Zukunftsgerichtete Aussagen:
Diese Pressemitteilung enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die unter anderem Aussagen über die Pläne, Überzeugungen und Erwartungen von Workday enthalten. Diese zukunftsgerichteten Aussagen beruhen ausschließlich auf den derzeit verfügbaren Informationen und unseren derzeitigen Überzeugungen, Erwartungen und Annahmen. Da sich zukunftsgerichtete Aussagen auf die Zukunft beziehen, unterliegen sie inhärenten Risiken, Ungewissheiten, Annahmen und Änderungen der Umstände, die schwer vorherzusagen sind und von denen viele außerhalb unserer Kontrolle liegen. Sollten sich die Risiken verwirklichen, die Annahmen sich als falsch erweisen oder unerwartete Änderungen der Umstände eintreten, könnten die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von den Ergebnissen abweichen, die in diesen zukunftsgerichteten Aussagen enthalten sind, und daher sollten Sie sich nicht auf zukunftsgerichtete Aussagen verlassen. Zu den Risiken gehören unter anderem die Risiken, die in den

von uns bei der Securities and Exchange Commission ("SEC") eingereichten Berichten beschrieben sind, einschließlich unseres Formulars 10-K für das am 31. Juli 2022 beendete Geschäftsquartal, sowie unsere zukünftigen Berichte, die wir von Zeit zu Zeit bei der SEC einreichen, und die dazu führen könnten, dass die tatsächlichen Ergebnisse von den Erwartungen abweichen. Workday übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt derzeit auch nicht, solche zukunftsgerichteten Aussagen nach dem Datum dieser Mitteilung zu aktualisieren.

Alle in diesem Dokument, auf unserer Website oder in Pressemitteilungen oder anderen öffentlichen Erklärungen erwähnten, noch nicht freigegebenen Dienste, Merkmale oder Funktionen, die derzeit nicht verfügbar sind, können nach dem Ermessen von Workday geändert werden und werden möglicherweise nicht wie geplant oder überhaupt nicht geliefert. Kunden, die Workday-Dienste erwerben, sollten ihre Kaufentscheidung auf der Grundlage der derzeit verfügbaren Dienste, Merkmale und Funktionen treffen.

Pressekontakte:

Nicole Melzer
Workday
nicole.melzer@workday.com
+49 (0)152 264 810 93

Yvonne Masopust / Tobias Petermichl
eloquenza PR GmbH
workday@eloquenza.de
+49 (0) 89 242038-0

---

https://de-de.newsroom.workday.com/2022-11-16-Globale-Diversity-Umfrage-von-Workday-zeigt-Budgets-fuer-D-I-Initiativen-in-Organisationen-steigen,-doch-die-strategische-Umsetzung-stockt-aufgrund-fehlender-Daten