

Unternehmen stehen an einem Wendepunkt auf dem Weg zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion

Europäische Studie zeigt, dass Führungskräfte um die Bedeutung von Initiativen zu Diversität und Inklusion (D&I) wissen, jedoch den nachhaltigen Wandel im Blick haben sollten

MUNICH, Germany, Sept. 30, 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- Workday, Inc. (NASDAQ: WDAY), ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das [Finanz-](#) und [Personalwesen](#), gibt die Ergebnisse einer neuen Studie bekannt. Laut dem Report „[Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion in Europa - ein Lagebericht](#)“ sind europäische Unternehmen mehrheitlich der Ansicht, dass ihre Führungsteams die Bedeutung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion kennen, und haben in den Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur investiert. Für die Studie wurden im Frühjahr 2021 mehr als 2.200 Personalverantwortliche und Führungskräfte aus 14 Ländern zu ihren Motivationen, Maßnahmen und Fortschritten im Bereich Zugehörigkeit und Diversität befragt. Die von Workday und Sapi Research durchgeführte Studie zeigt neben erheblichen Fortschritten auch deutlich Verbesserungsbedarf.

Dem eigenen Bekenntnis zu Inklusion, Zugehörigkeit und Gerechtigkeit (“Value Inclusion, Belonging and Equity” - VIBE™) folgend, will Workday aktuelle Schlüsseltrends genauer unter die Lupe nehmen und herausfinden, welche Motivationen, Maßnahmen und Fortschritte dahinterstehen.

Wie die Studie zeigt, rücken Diversität und Inklusion immer mehr ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns. Dabei bietet sich eine Gelegenheit für nachhaltigen Wandel, angefangen bei einer konsequenten Erfolgsausrichtung mit klaren Zielen und aussagekräftigen Daten als Entscheidungsgrundlage über die Anwendung eines systematischen Ansatzes bis hin zum Einsatz geeigneter Technologien für messbaren Fortschritt.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick:

- Drei von vier Befragten geben an, dass ihre Führungsteams D&I als wichtiges Thema betrachten.
- Drei von vier Befragten verfügen über ein eigenes Budget für D&I-Initiativen, während ein Drittel künftig mehr Mittel für D&I aufwenden will.
- Ein Drittel ist der Ansicht, dass weitere Fortschritte im Bereich D&I nur durch aktive Einbindung der Beschäftigten möglich sind.
- Ein Drittel verfolgt noch keinen strategischen D&I-Ansatz.
- Ein Fünftel hat die ersten Schritte dorthin bereits vollzogen.
- Daten zur Stimmung unter den Mitarbeitenden werden bereits erhoben. Jedoch zeichnen sich Hindernisse und Einschränkungen in Bezug darauf ab, was genau erfasst wird und ob und wie diese Daten genutzt werden.
- Auch wenn der überwiegende Teil der befragten Unternehmen ihre D&I-Initiativen auf Technologien stützen, scheinen sie diese noch nicht optimal auszuschöpfen.

Die Studie zeigt, dass die befragten Organisationen auf ihrem Weg unterschiedlich weit vorangeschritten sind. Grundsätzlich wollen alle Befragten ihre Teams zum Erfolg bringen, indem sie auf Daten vertrauen, D&I-Initiativen aktiv vorantreiben und Technologien anwenden, um ihre Initiativen in der Praxis umzusetzen.

Erfolgreiche Strategien für jede Etappe

Um das nächste Level bei D&I zu erreichen, sehen die Befragten die Einbindung von Mitarbeitenden sowie die Unterstützung durch die Führungsetage als Priorität. Dabei werden drei Bereiche identifiziert, auf denen der Fokus liegen sollte:

- Kultur und Strategie gehen Hand in Hand: Ausmaß und Umfang eines strategischen D&I-Ansatzes scheinen davon abhängig zu sein, wie tief das Thema Diversität bereits in der Unternehmenskultur verwurzelt ist.
- Vertrauen in Daten und in Technologie sind eng miteinander verbunden: Das Vertrauen in D&I-Daten ist dann am größten, wenn viele verschiedene Diversitätsaspekte berücksichtigt werden und die D&I-Anstrengungen konsequent durch Technologien unterstützt werden.
- D&I muss organisatorisch eingebettet werden: Unternehmen mit einem dedizierten, funktionsübergreifenden D&I-Team haben mit höherer Wahrscheinlichkeit ganzheitliche Erfolge und sind eher bereit, weitere Mittel in entsprechende Initiativen zu investieren.

Technologie als Grundlage für D&I-Initiativen

Zur Unterstützung dieser Strategien hat Workday im Jahr 2020 seine [VIBE™ Lösungen](#) vorgestellt. Sie helfen Personalverantwortlichen dabei, das Thema am Arbeitsplatz zu verankern.

- VIBE Central: VIBE Central führt Daten zu Vielfalt und Inklusion an einem zentralen Ort innerhalb des Workday Human Capital Managements zusammen. Unternehmen können so Ziele festlegen und ihr Vorankommen in Richtung Zielerreichung nachverfolgen. Dabei können sie Diversität anhand der Kriterien ihrer Wahl bewerten, messen und verwalten.
- VIBE Index: VIBE Index befähigt Personalverantwortliche eine D&I-Strategie aufzustellen und einen maßgeschneiderten

Plan zu entwickeln, um positive Resultate zu erzielen. Der Index misst das relative Erfolgsziel und die Ergebnisse rund um Talentakquise, Talentförderung, Führungsentwicklung, Mitarbeitererfahrung sowie Arbeitsplatzkultur. All dies wird in einer Heatmap dargestellt, die die größten Chancen für positiven Veränderungen aufzeigt. Ergänzt wird dies durch einen VIBE Index Score zur Chancengleichheit im Unternehmen.

Kommentare zur Meldung

„Bei Workday sind wir der Ansicht, dass D&I ein Prozess ist. Wir haben zwar erhebliche Fortschritte erzielt, wissen aber auch, dass Veränderungen nicht immer schnell oder linear vonstatten gehen“, erklärt Carin Taylor, Chief Diversity Officer bei Workday. „Wir konzentrieren unsere Initiativen auf vier zentrale Bereiche: die Einstellung und Entwicklung vielfältiger Talente, die Pflege einer Kultur der Zugehörigkeit, die Bereitstellung inklusiver Angebote und Technologien sowie die Stärkung unserer Communities. Es ermutigt mich zu sehen, dass auch andere Unternehmen in Europa hier aktiv sind, wie unsere Studie zeigt.“

„Bei Workday arbeiten wir mit viel Engagement daran, eine vielfältige Belegschaft aufzubauen. Wir wollen, dass die besten Ideen zu den besten Ergebnissen führen, und das ist der Grund für VIBE™. Das ist sowohl unser interner Kompass, als auch Richtungsweiser, wie wir mit unseren Kunden interagieren und innovative Produkte und Lösungen entwickeln, um sie auf ihrem eigenen Weg zu unterstützen“, ergänzt Carolyn Horne, President, EMEA, Workday. „Anhand der Studie wollen wir noch besser verstehen, wie die Anforderungen und Nuancen vor Ort aussehen, um noch näher an unseren Kunden in Europa und deren Wünschen zu sein.“

Zusätzliche Informationen

Für die Studie haben [Sapio Research](#) und Workday mehr als 2.200 Personalverantwortliche und Führungskräfte angesprochen, die an der Umsetzung von D&I-Initiativen mitwirken. Beteiligt waren Unternehmen aus 14 Ländern: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Schweden, Spanien und der Schweiz. Die Erhebung wurde von Sapio Research im Februar und März 2021 anhand einer E-Mail-Einladung und Online-Umfrage durchgeführt.

Die Analyse der Antworten wurde durch EW Group unterstützt. [EW Group](#) ist ein in London ansässiges Beratungsunternehmen mit annähernd 30 Jahren Erfahrung auf dem Gebiet von Gleichberechtigung, Diversität und Inklusion, das mit einer Vielzahl von Firmen in Großbritannien, Europa und weltweit zusammenarbeitet.

Methodik

Die Resultate einer Stichprobe sind stets abhängig von der Variationsbreite dieser Stichprobe. Die Variationsbreite ist messbar und unterliegt der Anzahl der Befragungen und der Höhe der Prozentangaben, welche die Resultate ausdrücken. In der vorliegenden Studie ist eine Wahrscheinlichkeit von 95 zu 100 gegeben, dass ein Umfrageresultat um nicht mehr als plus/minus 2,1 Prozentpunkte von dem Resultat abweicht, das erhalten worden wäre, wenn die Befragungen unter allen Personen weltweit erfolgt wären, die durch die Stichprobe repräsentiert werden.

Über Workday

[Workday](#) ist ein führender Anbieter von Enterprise-Cloud-Anwendungen für das [Finanz](#)- und [Personalwesen](#), der seinen Kunden hilft, sich in einer sich wandelnden Welt anzupassen und erfolgreich zu sein. Die Workday-Anwendungen für Finanzmanagement, Personalwesen, Planung, Ausgabenmanagement und Analysen werden weltweit von Tausenden von Unternehmen aus allen Branchen eingesetzt – von mittelständischen Unternehmen bis hin zu mehr als 50 % der *Fortune 500*. Weitere Informationen über Workday finden Sie unter [workday.de](#).

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-Q für das am 31. Juli 2021 endende 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 anderen Pressemitteilungen oder 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/Unternehmen-stehen-an-einem-Wendepunkt-auf-dem-Weg-zu-Gleichstellung--Diversitaet-und-Inklusion>