Organisaties staan op een keerpunt als het gaat om het volgende niveau van gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit

Europees onderzoek toont aan dat veel leidinggevenden het belang inzien van het prioriteren van diversiteitsinitiatieven, maar ervoor moeten zorgen dat acties blijvende verandering opleveren

AMSTERDAM, Sept. 30, 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- Workday, Inc. (NASDAQ: WDAY), een leider in enterprise cloud applicaties voor financiën en human resources, kondigt vandaag de resultaten aan van het onderzoek"De stand van zaken op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusie in Europa". In dit onderzoek zegt de meerderheid van de executive teams bij Europese organisaties te geloven in het belang van gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit (ED&I) en te hebben geïnvesteerd in de infrastructuur om dit te ontwikkelen. Het onderzoek werd in het voorjaar van 2021 uitgevoerd onder meer dan 2.200 HR-professionals en managers om inzicht te krijgen in hun motivaties, activiteiten en vooruitgang met betrekking tot saamhorigheid en diversiteit (B&D - Belonging & Diversity). Het onderzoek, dat werd uitgevoerd door Workday en Sapio Research, bestreek 14 landen en toonde grote vooruitgang, maar gaf ook duidelijk gebieden aan waar kansen liggen.

Ter ondersteuning van het B&D programma en het streven naar 'Value, Inclusion, Belonging and Equity' (VIBE™), wilde Workday dieper ingaan op de belangrijkste trends en meer te weten komen over de beweegredenen, activiteiten en vooruitgang die hieraan ten grondslag liggen. De studie toont aan dat ED&I zich naar het hart van het bedrijf beweegt en een kans biedt om blijvende verandering teweeg te brengen, van het klaarstomen voor succes met duidelijke doelstellingen en het gebruik van de juiste gegevens als solide basis voor geïnformeerde beslissingen, tot het toepassen van een systematische aanpak en het gebruik van de technologie die nodig is om vooruitgang te stimuleren.

De belangrijkste punten uit het onderzoek zijn:

- Drie op de vier respondenten zeggen dat hun managementteam ED&I als belangrijk ziet.
- Drie op de vier hebben een speciaal budget voor ED&I-initiatieven en een derde zegt van plan te zijn deze investering te verhogen.
- Een derde zegt dat betrokkenheid van het personeel nodig is om verdere vooruitgang te boeken op het gebied van ED&I.
- Een derde heeft geen strategische aanpak voor ED&I.
- Een vijfde heeft al de eerste stappen gezet om een strategische aanpak te ontwikkelen.
- Gegevens over de gevoelens van werknemers worden verzameld, maar er zijn duidelijke obstakels en beperkingen in wat er wordt verzameld en of en hoe de gegevens worden gebruikt.
- De meerderheid geeft aan technologie te gebruiken om hun ED&I-initiatieven te ondersteunen, maar uit hun antwoorden blijkt dat zij hier niet optimaal gebruik van maken.

Uit het onderzoek kwam ook naar voren dat de bevraagde organisaties zich in verschillende stadia van hun reis bevinden, maar dat zij hun teams willen klaarstomen voor succes door vertrouwen te stellen in data, actie te ondernemen om ED&I-initiatieven op te zetten en technologie te gebruiken om deze initiatieven mogelijk te maken.

Strategieën die werken, waar u zich ook bevindt op uw weg naar B&D

Om ED&I naar een hoger plan te tillen, is volgens de respondenten vooral behoefte aan meer betrokkenheid en inzet van de top, waarbij drie aandachtsgebieden centraal staan:

- Cultuur en strategie gaan hand in hand: De mate waarin organisaties een strategische aanpak hebben ontwikkeld, lijkt samen te hangen met de volwassenheid van hun organisatiecultuur met betrekking tot diversiteit.
- Vertrouwen in gegevens en technologie zijn onderling verbonden: Het vertrouwen in ED&I-gegevens is het grootst wanneer er meer aspecten van diversiteit worden gemonitord en wanneer er voortdurend gebruik wordt gemaakt van technologie ter ondersteuning van ED&I.
- Integratie van ED&I in de organisatie: Zij die een speciaal, interdisciplinair ED&I-team hebben opgericht, signaleren ook zeer vaak bedrijfsoverstijgende belangstelling, en zijn het meest bereid om meer te investeren.

Technologie ter ondersteuning van ED&I-initiatieven

Ter ondersteuning van deze strategieën heeft Workday in 2020 zijnVIBE™-oplossingen aangekondigd, om HR-managers te helpen B&D op de werkplek te bevorderen.

- VIBE Central: VIBE Central brengt diversiteit- en inclusiviteitgerelateerde gegevens naar één centrale plek in Workday Human Capital Management, zodat organisaties doelen kunnen stellen en vervolgens de voortgang ten opzichte van die doelen kunnen monitoren. Bedrijven kunnen diversiteit beoordelen, meten, benchmarken en beheren volgens de maatstaven van hun keuze.
- VIBE Index: VIBE Index stelt HR-managers in staat een B&D-strategie te bepalen en een plan op maat te maken dat gericht is op het stimuleren van positieve resultaten. Het meet de relatieve prestaties en resultaten van de inspanningen van een organisatie op het gebied van talentenwerving, talentontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, werknemerservaring en werkcultuur om een overzicht te krijgen van de grootste mogelijkheden voor positieve verandering, evenals een VIBE Index-score voor de algehele gelijkheid op de werkvloer.

Reacties op het nieuws

"Bij Workday geloven we dat B&D een reis is, en hoewel we grote vooruitgang hebben geboekt, weten we dat de weg naar verandering niet altijd snel of lineair is", zegt Carin Taylor, chief diversity officer bij Workday. "Wij richten onze B&D-inspanningen op vier kerngebieden: het aannemen en ontwikkelen van divers talent, het cultiveren van een cultuur van saamhorigheid, het ontwikkelen van inclusieve producten en technologieën, en het versterken van onze gemeenschappen - en ik vind het bemoedigend om te zien dat andere organisaties in heel Europa deze ook ondersteunen, zoals blijkt uit de onderzoeksresultaten."

"Bij Workday werken we hard aan een divers personeelsbestand. We willen dat het beste denken de beste resultaten oplevert en daarom hebben we VIBE™. Dit stuurt ons niet alleen intern, maar ook in hoe we ons bezighouden met onze klanten; het ontwikkelen van innovatieve producten en oplossingen om hen te helpen B&D op hun werkplek te ondersteunen," aldus Carolyn Horne, president EMEA bij Workday. "We hopen dat de onderzoeksresultaten ons zullen helpen ons begrip van de lokale behoeften en nuances verder aan te scherpen, zodat we beter kunnen aansluiten bij onze klanten in EMEA en hen beter van dienst kunnen zijn."

Aanvullende informatie

De studie werd uitgevoerd door Sapio Research en Workday onder meer dan 2.200 HR-professionals en managers met invloed op ED&I in hun organisaties, verspreid over veertien landen: Oostenrijk, België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Italië, Nederland, Noorwegen, Spanje, Zweden, Zwitserland en het Verenigd Koninkrijk. De interviews werden in februari en maart 2021 online uitgevoerd door Sapio Research aan de hand van een e-mailuitnodiging en een online enquête.

De analyse van het onderzoek werd ondersteund door EW Group. EW Group is een in Londen gevestigd adviesbureau met meer dan 28 jaar expertise op het gebied van gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit, dat samenwerkt met bedrijven in het VK, Europa en daarbuiten.

Methodologie

De resultaten van elke steekproef zijn onderhevig aan steekproefvariantie. De grootte van de variantie is meetbaar en wordt beïnvloed door het aantal interviews en de hoogte van de percentages die de resultaten uitdrukken. In dit specifieke onderzoek is de kans 95 op 100 dat een enquêteresultaat, plus of min, niet meer dan 2,1 procentpunten afwijkt van het resultaat dat zou worden verkregen als alle personen in het door de steekproef vertegenwoordigde gebied waren geïnterviewd.

Over Workday

Workday is een toonaangevende leverancier van enterprise cloudapplicaties voor finance en human resources, die klanten helpt zich aan te passen en te gedijen in een veranderende wereld. Workday applicaties voor financieel beheer, human resources, planning, kostenbeheer en analytics worden wereldwijd gebruikt door duizenden ondernemingen in uiteenlopende industrieën – van middelgrote bedrijven tot meer dan 50% procent van de Fortune 500-ondernemingen. Ga voor meer informatie naar www.workday.com.

Toekomstgerichte verklaringen

Dit persbericht bevat toekomstgerichte verklaringen, onder andere verklaringen omtrent de verwachte prestaties en voordelen van de producten van Workday. De woorden "geloven", “kunnen”, “zullen”, “plannen”, “verwachten” en soortgelijke termen zijn bedoeld om aan te geven dat het om toekomstgerichte verklaringen gaat. Deze toekomstgerichte verklaringen zijn onderhevig aan risicofactoren, onzekerheden en aannames. Indien de risicofactoren concreet worden of aannames onjuist blijken, kunnen resultaten aanzienlijk afwijken van de resultaten die in deze toekomstgerichte verklaringen zijn genoemd. Risicofactoren houden onder meer in, maar beperken zich niet tot, de risicofactoren zoals beschreven in de bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission (SEC) gedeponeerde stukken, waaronder ons Formulier 10-K voor het fiscale kwartaal dat op 31 juli 2021 eindigde, en onze toekomstige verslagen die wij van tijd tot tijd aan de SEC zullen overleggen, waarin de feitelijke resultaten kunnen afwijken van de verwachte resultaten. Workday aanvaardt geen enkele verplichting en heeft op dit moment niet de intentie om eventuele toekomstgerichte verklaringen na publicatie te actualiseren.

Niet op de markt gebrachte diensten, kenmerken of functies die in dit document, op onze website of in andere persberichten of publieke verklaringen zijn genoemd en op dit moment niet beschikbaar zijn, kunnen naar goeddunken door Workday worden gewijzigd en kunnen niet als gepland of in het geheel niet worden geleverd. Klanten die diensten van Workday, Inc. aanschaffen, dienen hun aankoopbeslissing te maken op basis van de op dit moment beschikbare diensten, kenmerken en functies.

Workday Persdesk

Malika Brahiti
Workday EMEA
+33 6 80 14 14 47

malika.brahiti@workday.com

Linda Schilperoort
+ 31 (0)23 555 34 24
workday@clarity.pr
www.workday.com

---

https://nl-nl.newsroom.workday.com/Organisaties-staan-op-een-keerpunt-als-het-gaat-om-het-volgende-niveau-van-gelijkheid,-diversiteit-en-inclusiviteit