Workday biedt werkgevers middelen voor een gelijkwaardigere en inclusievere werkvloer met nieuwe VIBE™ oplossingen

VIBE Central™ en VIBE Index™ leveren cruciale inzichten die organisaties helpen om hun inspanningen en resultaten voor meer betrokkenheid en diversiteit te versterken

AMSTERDAM, The Netherlands, Sept. 17, 2020 (GLOBE NEWSWIRE) --Workday Inc. (NASDAQ: WDAY), toonaangevend leverancier van enterprise cloudapplicaties voor finance en human resources, kondigt vandaag twee nieuwe producten aan, VIBE Central en VIBE Index, die HR-leiders helpen om initiatieven op het gebied van betrokkenheid en diversiteit (belonging & diversity - B&D) te versterken en voor een betere VIBE – Value, Inclusion, Belonging en Equity – op de werkvloer te zorgen. VIBE is Workday's aanpak om voor iedereen een geweldige plek om te werken te creëren. Het bedrijf gebruikt deze oplossingen momenteel om uitzonderlijke werknemers ervaringen te ondersteunen en intern positieve veranderingen te stimuleren.

VIBE Central biedt bedrijven die hun B&D-activiteiten nu gaan intensiveren, een fundament met best practices-content en rapportages die de bedrijven helpen om op één centrale plaats inzicht te hebben in de diversiteit en representativiteit van hun medewerkers. Met VIBE Index wil Workday de meest uitgebreide B&D-index in de wereld realiseren – daarmee worden organisaties in staat gesteld om betrokkenheid, gelijkheid, diversiteit en inclusie zowel te meten als te vergelijken voor een beter begrip van eventuele achterblijvende gelijkheid om te weten waar extra inspanningen nodig zijn.

Personeelstechnologie om vooruitgang te boeken

De recente opstand tegen racisme en sociaal onrecht heeft ongelijkheden op de werkplek nog eens extra in de schijnwerpers gezet. Dat heeft organisaties ertoe aangezet om snel in te grijpen bij ongelijkheid en in te zetten op een meer inclusieve werkomgeving. Veel bedrijven hebben zich de afgelopen jaren uitgesproken voor een steviger B&D-commitment. Toch blijft het lastig om divers talent binnen te houden en dat duidt erop dat inclusie een bredere uitdaging is. Het identificeren en rapporteren van diversiteitsgegevens is daarbij een eerste stap, maar voor het bouwen aan een inclusieve cultuur zijn strategische planning en doelbewuste acties noodzakelijk, die voortkomen uit een meer holistische kijk op B&D in de hele organisatie.

Om hun medewerkers echt te begrijpen, moeten werkgevers rekening houden met de vele identiteiten en perspectieven die een werknemer kan meebrengen en op zoek gaan naar gelijkheid in de ervaring van de verschillende groepen in de organisatie. Dat stelt hen in staat om te bepalen waarop ze vanuit talentstrategie hun activiteiten moeten focussen. Met Workday hebben organisaties de inzichten die nodig zijn om te begrijpen waar ze staan en waar ze moeten ingrijpen om een meer diverse werkplek te creëren waar iedereen zich thuis en opgenomen voelt.

VIBE Central: ken de diversiteit en representativiteit van uw medewerkers

VIBE Central brengt alle data op het gebied van diversiteit en inclusie samen op één centrale plaats in Workday Human Capital Management (HCM), zodat organisaties doelen kunnen stellen en de voortgang ten opzichte van die doelen kunnen bewaken. Bedrijven kunnen diversiteit en inclusie beoordelen, meten, benchmarken en beheren op basis van de keuzes die ze zelf maken, zoals ras/etniciteit en geslacht. VIBE Central kan bijvoorbeeld aan het licht brengen dat 10 procent van de vrouwen in de organisatie in de afgelopen drie jaar is gepromoveerd; bovendien zouden benchmarkgegevens kunnen laten zien dat promoties voor vrouwen bij vergelijkbare bedrijven in dezelfde sector ver onder de mediaan van het 50ste percentiel, wat 20 procent kan zijn, liggen.

Klanten profiteren van de mogelijkheden om talentmanagement, talentontwikkeling en de ervaring van werknemers te beoordelen op belangrijke factoren, zoals:

- Werving. Organisaties hebben beter inzicht in de mate waarin de wervingspraktijken in balans zijn of dat één groep over- of ondervertegenwoordigd is.
- Promoties. Zakelijk leiders kunnen naar cijfers kijken om te bepalen of hun promotieprocessen inclusief zijn. Vervolgens hebben ze een opvolgingsrapportage om te peilen of ze op een gelijkwaardige manier plannen.
- Leiderschap. Bedrijven kunnen leiderschap/managementniveaus en opvolgingsplanning bekijken om de planning te vergelijken met de daadwerkelijke diversiteit van het management en om te zien of de diversiteit van het ene managementniveau naar het andere terugloopt – wat erop kan duiden dat een meer gerichte ontwikkeling nodig is.
- Verloop. Als de wervings- en promotiepraktijken ertoe bijdragen dat de diversiteit in het algemeen verbetert, maar er is wel een hoog percentage van vrijwillig verloop onder dat diverse talent, dan moeten HR-leiders zich misschien meer concentreren op het betrekken en op inclusie.

VIBE Index: meet prestaties in verhouding voor betere focus van B&D-inspanningen

VIBE Index stelt HR-leiders in staat om een B&D-strategie op te stellen en een plan op maat te ontwikkelen dat positieve resultaten stimuleert. Dat toont de verhoudingsgewijze prestaties en resultaten van de inspanningen van een organisatie op het gebied van talentwerving, talentontwikkeling, leiderschapsontwikkeling, werknemersbeleving en de cultuur op de werkvloer en levert een *heatmap* op die de beste kans op een positieve verandering laat zien, en een VIBE Index-score voor de algehele gelijkheid op de werkplek.

VIBE Index maakt gebruik van Workday Prism Analytics om eenvoudig externe datasets te integreren, zoals gegevens van een onderzoek naar het gevoel van medewerkers, waardoor realtime analyses uitgevoerd kunnen worden voor diepere inzichten - en dat alles in Workday. Het is specifiek ontworpen om problemen en lacunes in bestaande diversiteits- en inclusie-indexen en analysetools aan te pakken, en het levert daarmee een unieke bijdrage aan:

- Inzichten in betrokkenheid en gelijkheid. VIBE Index is een baanbrekende manier om betrokkenheid en gelijkheid te meten samen met diversiteit en inclusie, over de volledige loopbaan van een medewerker; andere indexen die momenteel op de markt zijn, meten doorgaans alleen diversiteit en inclusie.

- Intersectionaliteit. VIBE Index is een van de eerste B&D-producten die gebruik maakt van intersecties - een combinatie van verschillende elementen die iemands identiteit bepalen zoals ras/etniciteit, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, capaciteit/beperking, religie en diversiteit in cognitieve vermogens - om de volledige loopbaancyclus in beeld te brengen, waar andere instrumenten slechts een enkele dimensie meten. Zo kunnen klanten bijvoorbeeld vrouwen met een Aziatische achtergrond en zwarte mannen vergelijken op het gebied van leiderschap.

- Beoordeling van gelijkheid en gelijkwaardigheid. VIBE Index laat zien waar de gelijkheid op de werkvloer tekortschiet en biedt vervolgens een heatmap die aangeeft waar de beste kansen liggen voor positieve veranderingen. Het kan bijvoorbeeld de ongelijkheden in promotie- en leiderschapskansen op de marketingafdeling laten zien die Aziatische vrouwen en zwarte vrouwen krijgen in vergelijking met Aziatische mannen en witte mannen. De bijbehorende heatmap geeft dan aan dat er meer aandacht nodig is voor de ontwikkeling van talent om de kansen van Aziatische en zwarte vrouwen op promotie naar een leiderschapsrol te verbeteren.

Reacties op het nieuws
"Elke diversiteitsverantwoordelijke staat voor de enorme taak om een diverse en inclusieve werkplek op te bouwen en te bevorderen, maar heeft om dit effectief te doen wel diepere inzichten nodig dan wat er vandaag de dag beschikbaar is in producten", aldus Carin Taylor, chief diversity officer bij Workday. "Datagedreven technologieën zijn van cruciaal belang om betrokkenheid, gelijkheid, diversiteit en inclusie te kunnen meten en volgen en ons zo te helpen de ervaringen van alle groepen beter te begrijpen en te verbeteren. Innovatieve oplossingen zoals VIBE Central en VIBE Index helpen bij het behalen van de successen die we nastreven bij de inzet voor een rechtvaardigere werkplek."

"Diversiteit is een complex onderwerp en er zijn veel aspecten die de individualiteit en identiteit van mensen bepalen", zegt Josh Bersin, wereldwijd sectoranalist. "Intersectionaliteit is een krachtige manier om diversiteit te meten en inclusie van veel groepen mensen te verbeteren. De nieuwe oplossingen van Workday helpen bedrijven om nieuwe groepen in het personeelsbestand die aandacht nodig hebben te identificeren en bieden bedrijven zeer toepasbare informatie om inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie te identificeren."

"VIBE Index vult een grote leemte in de wereld van B&D-oplossingen met een omvangrijke datastructuur gekoppeld aan analytische inzichten die een volledig nieuw niveau van specifieke gedetailleerdheid opleveren", aldus Pete Schlampp, executive vice president productontwikkeling bij Workday. "Dankzij realtime gegevens over een verscheidenheid aan diversiteitsgegevens en de unieke mogelijkheid om uitkomsten te meten op basis van kruisverbanden, zijn onze klanten beter in staat om een meer datagestuurde aanpak te kiezen die hen helpt gemakkelijk de planningsvoortgang te volgen en, uiteindelijk, de gewenste resultaten op het gebied van betrokkenheid en diversiteit te behalen."

Beschikbaarheid

- VIBE Central is al vanaf 12 september 2020 beschikbaar zonder extra kosten voor de klanten van Workday HCM. Workday heeft een aanbieding tot 28 februari 2021 om de eerste 300 Workday HCM-klanten te helpen met best practices-begeleiding en ondersteuning bij de configuratie.
- De productdiensten van VIBE Index maken gebruik van Workday Prism Analytics en zijn in het eerste kwartaal van kalenderjaar 2021 algemeen beschikbaar voor klanten.

Aanvullende informatie

- Lees de blog: Workday's Commitments to Further Support Equity in the Workplace and in Communitiesdoor Carin Taylor, chief diversity officer bij Workday.
- Bekijk ook Workday's oplossingen voor 'Belonging and Diversity'.

Over Workday

Workdayis een toonaangevende leverancier van enterprise-cloudapplicaties voor finance en human resources, die klanten helpen zich aan te passen aan en te ontwikkelen in een veranderende wereld. Workday applicaties voor financieel management, human resources, planning, spend management en analytics zijn door duizenden organisaties wereldwijd, van middelgrote organisaties tot meer dan 60 procent van de Fortune 50 companies in bijna elke sector, in gebruik. Meer informatie op www.workday.com/nl-nl.

Toekomstgerichte verklaringen

Dit persbericht bevat toekomstgerichte verklaringen, onder andere verklaringen omtrent het derde kwartaal van Workday en volledig abonnementsinkomsten van fiscaal jaar 2021, het volledige non-GAAP bedrijfsmarge van fiscaal jaar 2021 en Workdays business, oplossingen en kansen op de lange termijn. De woorden "geloven", “kunnen”, “zullen”, “schatten”, “doorgaan”, “anticiperen”, “verwachten”, “zoeken”, “plannen”, “projecten”, “vooruitkijken”, “kijken naar”, “in beweging komen” 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: (i) de impact van de huidige coronacrisis op ons bedrijf, maar ook op onze klanten, prospects, partners en serviceproviders; (ii) ons in staat stellen om onze plannen, doelstellingen en andere verwachtingen met betrekking tot een van de door ons overgenomen bedrijven uit te voeren; (iii) schending van onze veiligheidsmaatregelen, onbevoegde toegang tot de persoonsgegevens van onze klanten of andere gebruikers, of verstoringen van de werking van ons datacenter of onze IT-infrastructuur; (iv) uitval van diensten, vertragingen bij de implementatie van onze applicaties, en het niet goed functioneren van onze applicaties; (v) ons vermogen om onze groei effectief te beheren; (vi) concurrentiefactoren, zoals druk op de prijzen, consolidatie van de industrie, toetreding van nieuwe concurrenten en nieuwe toepassingen, vooruitgang in de technologie en marketing initiatieven van onze concurrenten; (vii) de ontwikkeling van de markt voor bedrijfsapplicaties en -diensten in de cloud; (viii) acceptatie van onze applicaties en diensten door klanten en individuen, inclusief eventuele nieuwe functies, verbeteringen en wijzigingen, evenals de acceptatie van eventuele onderliggende technologie zoals machine learning, artificial intelligence en blockchain; (ix) nadelige veranderingen in de algemene economische of marktomstandigheden; (x) de reglementaire, economische en politieke risico's die verbonden zijn aan onze binnenlandse en internationale activiteiten; (xi) de reglementaire risico's in verband met nieuwe en evoluerende technologieën zoals machine learning, artificial intelligence en blockchain; (xii) vertragingen of verminderingen van de uitgaven voor informatietechnologie; en (xiii) veranderingen in de sales, die mogelijk niet direct worden weergegeven in onze bedrijfsresultaten als gevolg van ons abonnementsmodel. Meer informatie over deze en extra risico's die de bedrijfsresultaten van Workday kunnen beïnvloeden, is opgenomen in onze dossiers met de Securities and Exchange Commission ("SEC"), waaronder ons Formulier 10-Q voor het fiscale jaar dat op 30 april 2020 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.

© 2020. Workday, Inc. Alle rechten voorbehouden. Workday, het logo van Workday, VIBE, VIBE Central en VIBE Index zijn geregistreerde merken van Workday, Inc., sommige geregistreerd in de United States en elders. Alle andere merk- en productnamen zijn handelsmerken of geregistreerde handelsmerken van hun respectieve houders.

Media contact:

Malika Brahiti
Workday EMEA
T +33 (6) 80 14 14 47
E malika.brahiti@workday.com

Marlieke Tijman
Yellow Communications B.V.
T +31 (0)23 555 34 24
E marlieke@yellow-communications.com

---

https://nl-nl.newsroom.workday.com/Workday-biedt-werkgevers-middelen-voor-een-gelijkwaardigere-en-inclusievere-werkvloer-met-nieuwe-VIBE-TM-oplossingen