Vorreiter in den Bereichen Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion nutzen Technologie, um tieferen Einblick in die Unternehmenskultur zu erhalten

Studie von Genpact zeigt, dass Daten und Analytics wesentliche Schlüsselfaktoren sind, um beim Thema DEI voranzukommen. Allerdings schöpfen viele Unternehmen diese Möglichkeiten nicht aus.

München, 27. September 2022 — Unternehmen verpassen eine große Chance, wenn es darum geht kontinuierliche Fortschritte in Bezug auf Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equality and Inclusion / DEI) zu erzielen. Der Grund dafür ist, dass sie auf datengestützte Analysen verzichten, um einen tieferen Einblick in die Unternehmenskultur zu erhalten. Dies geht aus einer heute veröffentlichten Studie von Genpact hervor, einem globalen Professional-Services-Unternehmen, das den Schwerpunkt auf die digitale Transformation legt.

Die Studie Tech for Progress 360: Taking diversity, equity, and inclusion from ambition to reality, fasst Ansichten von 510 Führungskräften großer globaler Unternehmen aus verschiedenen Branchen zusammen. Laut der Studie haben Führungskräfte aus Unternehmen, die bereits erfolgreich Maßnahmen zur Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion in ihre Geschäftsprozesse integriert haben - und damit zur Gruppe der DEI-Vorreiter gehören - besonders gute Chancen, um von den jüngsten Technologieinvestitionen und den sich verändernden Arbeitsplatzmodellen ihrer Unternehmen zu profitieren.

In den vergangenen Jahren haben unter anderem die Pandemie und das wachsende Selbstbewusstsein der LGBT-Bewegung die Aufmerksamkeit von Unternehmen auf das Thema DEI gelenkt. Fast alle befragten Führungskräfte (95 Prozent) gaben an, dass ihre Unternehmen die Einführung digitaler Technologien als Reaktion auf die Pandemie beschleunigt haben. Die Pandemie veranlasste außerdem Unternehmen dazu Homeoffice für ihre Mitarbeiter anzubieten, was sich nach der Meinung der Befragten positiv auf die Umsetzung der DEI-Ziele ihres Unternehmens auswirkte. Auch wenn die Arbeit im Homeoffice die Eigenverantwortung und insbesondere für Frauen die Gefahr eines Burnouts erhöht hat, können Unternehmen dennoch von den positiven Elementen des Homeoffice profitieren, wenn sie eine hybride Arbeitsumgebung etablieren.

Trotz der Vorteile, die Technologien und neue Arbeitsmodelle mit sich bringen, haben viele Unternehmen immer noch Schwierigkeiten, Fortschritte in Bezug auf DEI zu machen. Allerdings können sie von denjenigen lernen, die schon weiter fortgeschritten sind. Die Studie von Genpact zeigt, dass die Vorreiter bei der Inklusion ihre Fähigkeiten – unterstützt durch Daten und daraus abgeleiteten Erkenntnisse - nutzen, um den komplexen, kulturellen Elementen auf den Grund zu gehen, die für eine vollständige Integration von DEI in alle Aktivitäten, Entscheidungen und Ziele eines Unternehmens wesentlich sind. Zu diesen komplexen, kulturellen Elementen zählt:

- **Die Unternehmenskultur weiterentwickeln:** Die Hälfte der Vorreiter im Bereich DEI nutzt datengestützte Erkenntnisse, um ihre Unternehmenskultur zu verstehen und Möglichkeiten zu deren Weiterentwicklung zu finden; im Vergleich zu nur 28 Prozent der anderen Befragten, die nicht zu Gruppe der Vorreiter gehören. Ohne diese Einblicke in die Unternehmenskultur werden DEI-Initiativen keine tiefgreifenden Veränderungen in einer Organisation bewirken.
- **Netzwerke pflegen:** Den Vorreitern im Bereich DEI ist bewusst, dass die Zusammensetzung der Netzwerke von Mitarbeitern ein wichtiger Indikator dafür ist, wie vielfältig oder integrationsfreudig ihre Organisation ist. Führungskräfte in diesen Unternehmen legen einen größeren Wert darauf, die Stärke der beruflichen Netzwerke ihrer Mitarbeiter einordnen zu können – anhand von Personen, mit denen Mitarbeiter regelmäßig

oder selten in Kontakt stehen: 51 Prozent der Führungskräfte in DEIVorreiter-Unternehmen analysieren berufliche Netzwerke, im Vergleich zu 35 Prozent der anderen Umfrageteilnehmer.

Die Studie verdeutlicht, wie hilfreich und wirkmächtig Technologie sein kann, um Transparenz und Einblicke in für DEI kritische Themen zu ermöglichen. Gleichzeitig warnt die Studie, falls Unternehmen Daten und Analytics nicht verwenden sollten, und zeigt auf wie viele Unternehmen immer noch Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung haben:

- **Neue Mitarbeiter gewinnen und an sich binden:** Nur 40 Prozent aller Führungskräfte geben an, dass ihre Unternehmen Daten und daraus gewonnene Erkenntnisse nutzen, um ihre Fähigkeit zu verbessern, Menschen aus unterrepräsentierten Gemeinschaften zu rekrutieren und einzubinden. Und nur 25 Prozent tun dies, um sie zu fördern und auszubilden.
- **Vorurteile überwinden:** Technologie und Daten eigenen sich gut als Hilfsmittel, um weniger voreingenommen bei der Entscheidungsfindung zu sein. Allerdings geben nur 40 Prozent aller Befragten an, dass ihre Unternehmen Technologie auf diese Art und Weise einsetzen.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass viele Unternehmen davon profitieren würden, datengestützte Erkenntnisse zu nutzen, um DEI auf allen Ebenen ihrer Organisation zu verankern und über eine oberflächliche Betrachtung hinaus diversitätsbezogene Daten zu analysieren zum Beispiel hinsichtlich der Anzahl der eigenen Mitarbeiter aus Regionen mit schlechter Infrastruktur.

Durch die Auswertung von Daten zum Mitarbeiterverhalten – Interaktionen und andere Formen der Kommunikation – und organisatorischer Kennzahlen wie Beförderungs- und Fluktuationsraten können sich Unternehmen ein umfassendes, realistisches Bild von ihren bereits erreichten DEI-Ergebnissen machen und lernen, wo sie ansetzen müssen, um einen wesentlichen Unterschied zu erzielen. So können sie zum Beispiel von der einfachen Nachverfolgung von Neueinstellungen dazu übergehen, einen Einblick zu gewinnen, wer an Projekten beteiligt ist, wer Entscheidungen trifft und welche Gruppen bei Besprechungen vertreten sind. Die Analyse relevanter Daten aus großen Mengen an Emails, Instant Messaging, Besprechungseinladungen, etc. kann zeigen, inwieweit Diversität auf den unterschiedlichen Ebenen eines Unternehmens bereits Realität geworden ist. Wenn Unternehmen außerdem den beruflichen Werdegang ihrer Mitarbeiter nachverfolgen können, um deren Erfahrungen im Job zu vergleichen und festzustellen, wie der Zugang zu Führungskräften und die Möglichkeiten sich zu vernetzen variieren, können sie Entscheidungen treffen, die auf einem realistischen Bild der Unternehmenskultur basieren, und Fortschritte beim Aufbau eines wirklich vielfältigen, gerechten und integrativen Unternehmens machen.

„Die Möglichkeit zu lernen und der Zugang zu Mentoren, Netzwerken und Schulungen, die Menschen bei ihrer Weiterentwicklung helfen, sollte gleichmäßig verteilt sein, was allerdings oft nicht der Fall ist“, kommentiert Heather White, Chief Legal Officer und Global Leader of DEI bei Genpact. „Für einige Bevölkerungsgruppen ist es nach wie vor schwieriger als für andere. Eine veränderte Denkweise, kombiniert mit Analytics und digitalen Lösungen kann zu mehr Gerechtigkeit beitragen.“

Die in Zusammenarbeit mit dem FORTUNE Brand Studio durchgeführte Studie von Genpact ist der letzte Teil einer dreiteiligen Serie namens Tech for Progress 360, in der untersucht wird, wie Unternehmen Technologien einsetzen, um über das zunächst offensichtliche Ergebnis hinaus Wirkung zu entfalten. Die Serie untersucht die Fortschritte von Unternehmen in drei verschiedenen Bereichen: Mitarbeiterkultur, Nachhaltigkeit sowie Diversität, Gerechtigkeit und Inklusion.

Weitere Informationen finden Sie hier: https://www.genpact.com/tech-for-progress/diversity-equity-and-inclusion

Über die Studie
Genpact und FORTUNE Brand Studio haben im Herbst 2021 eine Online-Umfrage unter 510 Führungskräften in den USA, Großbritannien, Deutschland, Australien, Japan und Kanada durchgeführt, um zu untersuchen, wie Unternehmen Technologie nutzen, um Wirkungen über das zunächst offensichtliche Ergebnis hinaus zu erzielen, indem sie die Fortschritte bei der Verwirklichung von drei verschiedenen Zielen untersuchen: Verbesserung des Mitarbeitererlebnisses, Stärkung der Gemeinschaft durch Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration sowie Schutz der Umwelt. Etwa 30 Prozent der Befragten haben Positionen auf C-Level inne, der Rest auf Direktorenebene oder höher. Die Befragten stammen aus den Bereichen Finanzen, IT/Technologie, Lieferkette/Beschaffung, Betrieb/Produktion, Compliance/Risiko, allgemeines Management, digitale Innovation, Business Transformation, Vertrieb, Marketing und Personalwesen. Alle Befragten geben einen jährlichen Unternehmensumsatz von 1 Milliarde US-Dollar oder mehr an.

Über Genpact
Genpact (NYSE: G) ist ein global tätiges Professional-Services-Unternehmen, das die Transformation von Unternehmen wahr werden lässt. Geleitet werden wir dabei von dem Ziel unermüdlich nach einer besseren Welt für alle zu streben. Wir fördern digital gestützte Innovationen und forcieren intelligente Arbeitsabläufe und Prozesse auf Basis der Digitalisierung für unsere Kunden. Unsere Erfahrung mit der Neudefinition und dem Betrieb von Tausenden von Prozessen für Hunderte von Kunden - darunter viele Global Fortune 500-Unternehmen – bildet die Grundlage, um echten Wandel in großem Maßstab voranzutreiben. Wir denken konstruktiv, träumen digital und lösen Probleme mit Daten und Analysen. Durch die Kombination unseres Know-hows in End-to-End-Prozessen mit unserer KI-basierten Plattform Genpact Cora konzentrieren wir - das gesamte Team von mehr als 100.000 Kolleginnen und Kollegen - uns auf Details. Von New York über München und Sydney bis Neu-Delhi und in mehr als 30 weiteren Ländern führen wir Informationen aus verschiedenen Orten zusammen, hinterfragen jeden Prozess und erfinden die Arbeitsweise von Unternehmen neu. Wir wissen, dass die Neugestaltung jedes einzelnen Schrittes von Anfang bis Ende zu besseren Geschäftsergebnissen führt. Egal worum es geht, wir sind an Ihrer Seite, um die digitale Transformation zu beschleunigen und um mutige, nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, denn der Wandel findet hier statt. Lernen Sie uns auf Genpact.com/de und auf LinkedIn, Twitter, YouTube, und Facebook kennen.

Ihr Pressekontakt

Genpact Media
Judith Schunke
e: judith.schunke@genpact.com

100zehn für Genpact
Tobias Kuderna
e: tobias.kuderna@100zehn.de
t: 089-55270611

---

https://media.genpact.com/2022-09-27-Vorreiter-in-den-Bereichen-Diversitat,-Gleichberechtigung-und-Inklusion-nutzen-Technologie,-um-tieferen-Einblick-in-die-Unternehmenskultur-zu-erhalten