

## **DEI-Initiativen: Beliebt unter Mitarbeitern trotz öffentlicher Kritik**

DEI gewinnt an Zustimmung unter Arbeitnehmern, trotz prominenter Kritiker wie Elon Musk und Bill Ackman. Ein aktueller Bericht zeigt, dass 60 % der Mitarbeiter DEI-Programme unterstützen und die Akzeptanz in den letzten Jahren gestiegen ist.

Die Diskussion um Diversität, Gleichheit und Inklusion (DEI) hat in den letzten Jahren an Fahrt gewonnen und polarisiert die Meinungen. Während prominente Kritiker wie Elon Musk und Bill Ackman die DEI-Programme angegriffen haben, zeigt eine aktuelle Studie, dass diese Initiativen unter den Beschäftigten an Zustimmung gewinnen und dies auf ein wachsendes Bewusstsein und eine steigende Nachfrage hindeutet.

### **Steigende Zustimmung unter den Arbeitnehmern**

Laut dem Trust Barometer 2024 von Edelman stieg die Nachfrage nach DEI-Programmen seit 2022 um 9 % und erreicht somit insgesamt 60 %. Dieser Wert entspricht dem von 2020. Insbesondere nach dem Mord an George Floyd erlebten solche Programme einen Anstieg des Interesses, wobei die Zahl der Arbeitnehmer, die DEI-Initiativen als positiv wahrnehmen, in den letzten drei bis fünf Jahren auf 38 % verdoppelt wurde.

### **Ursächliche Faktoren für die Zustimmung**

Trisch Smith, Global Chief Diversity, Equity & Inclusion Officer bei Edelman, merkt an, dass die positive Entwicklung auf eine

wachsende Zustimmung unter den Mitarbeitern hinweist, selbst in einem Umfeld, das von Kritikern dominiert wird. Sie beschreibt, dass DEI-Programme die Zugehörigkeit der Mitarbeiter erhöhen und dass dies unabhängig von ihrer politischen Ausrichtung der Fall ist. Beispielsweise berichteten 29 % der unabhängigen Wähler von einem größeren Zugehörigkeitsgefühl in Unternehmen mit mehr DEI-Initiativen.

## **Kritik und Widerstand im öffentlichen Diskurs**

Auf der anderen Seite stehen namhafte Figuren wie Musk und Ackman, die DEI als inkohärent mit den amerikanischen Werten bezeichnen. Ackman nutzte soziale Medien, um seine Opposition zu äußern, während Musk beispielsweise Behauptungen über Kamala Harris in einem kritischen Licht darstellte. Diese öffentliche Kontroversen verdeutlichen die Kluft zwischen einer lauten Minderheit, die sich gegen DEI ausspricht, und der breiten Basis der Unterstützer unter den Arbeitern.

## **Der Kontext von Vertrauen in Arbeitgeber**

Eine bemerkenswerte Erkenntnis der Edelman-Studie zeigt, dass die Mehrheit der Befragten mehr Vertrauen in ihre Arbeitgeber hat als in staatliche Institutionen, wenn es um die Bekämpfung von Rassismus geht. Bei der Frage, ob Arbeitgeber effektiv Rassismus angehen, stimmten 62 % der Befragten zu, dass ihre Unternehmen gute Arbeit leisten, während nur 23 % das Gleiche über die Regierung aussagten.

## **Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber**

Im Umgang mit Kritik empfiehlt der Edelman-Bericht, einen offenen Dialog zu fördern, die Bedenken direkt anzugehen und Mitarbeitern Plattformen zu bieten, um ihre Ansichten zu äußern. Dabei spielt der Gebrauch von klarer, verständlicher Sprache eine entscheidende Rolle, was bedeutet, dass die Begriffe

„Diversität, Gleichheit und Inklusion“ statt der Abkürzung DEI verwendet werden sollten.

Diese Entwicklungen und Zahlen führen zu einem klaren Bild: Trotz öffentlicher Kontroversen und Widerstand hat die Akzeptanz und Unterstützung von DEI-Programmen unter den Arbeitnehmern zugenommen. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Spannungen weiterhin entwickeln und welchen Einfluss sie auf die Arbeitsplätze in der Zukunft haben werden.

- **NAG**

Details

**Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](https://n-ag.de)**