



Diversity für die Elektro- und Digitalindustrie

Mai 2022

zvei
electrifying
ideas

Was verstehen wir unter Diversity?

- / Männer & Frauen
- / Unterschiedliche soziale und kulturelle Herkünfte
- / Verschiedene Qualifikationen und Werdegänge
- / Junge und ältere Menschen
- / Religiöse Vielfalt
- / Einheimische und Zugezogene
- / Hetero & LGBTQ
- / Erfahrende und Neulinge
- / Handicaped & Non-Handicaped



Quelle: Viktoriia (adope stock)

Warum betrifft Diversity mich / mein Unternehmen?

Unternehmen klagen laut Umfragen über Fachkräfte- und Nachwuchsmangel:

- / Talente am Markt finden – „War for Talents“
- / Recruiting von qualifiziertem Personal wird schwieriger
- / Digitalisierung und demographischer Wandel – Alle Fachkräfte einbeziehen
- / Den Blick zu weiten eröffnet den Unternehmen neue Möglichkeiten
- / Viele junge Menschen suchen gezielt nach Arbeitgebern mit modernen Strukturen, diversen Teams und Akzeptanz

Welche Chancen bieten diverse Teams?

- / Kreativität und Innovationsfähigkeit hängt von Diversität der Belegschaft ab
- / Unterschiedliche Qualifikationen = Erweiterter Erfahrungsschatz
- / Langjährige Erfahrung mit neuen Kompetenzen zusammenbringen bringt neue Impulse
- / Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- / Zukunftssicherung des Unternehmens
- / Neue Märkte erschließen



Harte Fakten: Chancen & Risiken

- ✓ Laut McKinsey könnten 50 Prozent des in Deutschland prognostizierten Fachkräftemangels durch personelle Vielfalt in den Unternehmen abgedeckt werden
- ✓ Ernst & Young beziffert die Umsatzeinbußen des Mittelstandes bereits jetzt mit 50 Milliarden Euro

50

Quelle: Charta der Vielfalt

Harte Fakten: Gut für´s Geschäft

- ／ Um 25 Prozent größer ist die Wahrscheinlichkeit für Unternehmen, überdurchschnittlich erfolgreich zu sein, wenn im Topmanagement auch Frauen vertreten sind
- ／ In Deutschland ist der Effekt besonders deutlich: Bei hohem Anteil weiblicher Führungskräfte verdoppelt sich die Wahrscheinlichkeit eines überdurchschnittlichen Geschäfts sogar

+25

Quelle: Charta der Vielfalt

Harte Fakten: Innovations-fördernd

- / Laut Umfragen der Boston Consulting Group sehen 68 Prozent der Unternehmen einen partizipativen Führungsstil als innovationsfördernd an
- / Für 62 Prozent der Unternehmen ist das Fördern einer offenen Diskussionskultur ein Schlüssel zum Erfolg

68

Quelle: Charta der Vielfalt

Wie engagiert sich der ZVEI?

- / Awareness für das Thema in der Elektro- und Digitalindustrie
 - / Messen & Jahreskongress
 - / Newsletter & Social Media Aktivität
 - / Kampagne #ElectrifyingDiversity
 - / Gremiensitzungen
- / Task Force Diversity als Forum für Austausch und strategische Entwicklung von Maßnahmen inkl. Analyse & Studien
- / Sammlung und Bereitstellung von Best-Practice-Beispielen der Mitgliedsunternehmen
- / Leitfaden „Gendersensible Sprache“ auf zvei.org



Wie kann mein Unternehmen unterstützen?

- / Persönliche Videobotschaft für die ZVEI-Kampagne #ElectrifyingDiversity
- / Mitarbeit in der Task Force Diversity
- / Speaker:innen für ZVEI-Veranstaltungen
- / Teilen von Best-Practice Ihrer Unternehmen
- / Bericht über Annäherung an das Thema
- / Interviews mit dem ZVEI-Hauptamt



Wie kann mein Unternehmen hiervon profitieren?

- / Austausch mit Unternehmen aus der eigenen Peer-Group
- / Inspiration von Best-Practice Beispielen
- / Positionierung durch Beteiligung an ZVEI-Awareness-Kampagne
- / Teilnahme an ZVEI-Workshop



Kontakt



Isabelle Kuhn

Managerin Automation

Telefon: +49 69 6302 429

E-Mail: isabelle.kuhn@zvei.org



Carine Chardon

Bereichsleiterin Consumer

Telefon: +49 69 6302 260

E-Mail: carine.chardon@zvei.org