

**DREES &  
SOMMER**

# DREES & SOMMER

SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG ZUR  
TEILNAHME AM CSD FRANKFURT 2024



## DREES & SOMMER LEITBILD



# STATEMENT: BLAU IST BUNT

Mit divers besetzten Teams erzielen wir die besten Ergebnisse für unsere Kunden. Denn Vielfalt inspiriert und bereichert unsere Arbeit. Gemeinsam kreieren wir ein Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden sie selbst sein dürfen. Alle haben die gleichen Chancen sich weiterzuentwickeln – unabhängig von Merkmalen wie beispielsweise Alter, Gender, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Herkunft, Nationalität oder Religion.

**DREES &  
SOMMER**

# DREES & SOMMER : DIVERSITY STATEMENT

DIVERSITY





## UNSER DIVERSITY AND INCLUSION STATEMENT: DIE MISCHUNG MACHT'S

**Ein wertschätzendes Umfeld für alle!**  
Right mix. Real value. Was für unsere Projekte gilt, gilt auch für die Menschen bei Drees & Sommer. Wir sind alle Menschen und für uns sind alle Menschen gleichwertig. Das heißt, dass wir niemanden aufgrund von Merkmalen wie beispielsweise Alter, Gender, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Herkunft, Nationalität oder Religion benachteiligen oder bevorzugen wollen. Das verstehen wir unter Chancengleichheit. Uns ist es wichtig, dass alle Dimensionen von Diversity in unserem Unternehmen vertreten und eingebunden sind. Wir wollen Diversity and Inclusion konsequent leben und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Kolleg:innen schaffen.

**Diverse Teams sind erfolgreich!**  
Als Multi- und interkultureller finden wir die besten Lösungen für komplexe, globale Probleme. Dazu brauchen wir die besten Teams. Wir empfinden die Zusammenarbeit in diversen Teams als inspirierend. Diverse Teams (right mix) bringen die besten Ergebnisse (real value) hervor – das ist wissenschaftlich bewiesen. Deshalb setzen wir Teams so divers wie möglich zusammen – immer nach Kompetenz, Einsatz und Qualifikation.

**Wir sehen den einzelnen Menschen!**  
Diversity-and-inclusion-Konzepte „von der Stange“ lehnen wir ab. Denn Pauschalisierungen und Vereinfachungen sind kontraproduktiv. Eine pauschale Quote wird den einzelnen Menschen nicht gerecht. Das heißt für uns: Auch bei Diversity and Inclusion sehen wir den einzelnen Menschen und leben Ergebnisse – nicht vorgefertigte „Standard“-Konzepte. Gerade im Kontext von Diversity and Inclusion sehen wir nicht einzelne Menschen oder Gruppen aufgrund eines speziellen Merkmals bevorzugen. Wir wollen „gemeinsam erfolgreich“ sein und nicht Gruppierungen oder Menschen gegeneinander aufwiegen. Allerdings sollte jede Person das richtige Umfeld haben, gleichermäÙen erfolgreich sein zu dürfen. Einen solchen Rahmen bieten wir.

**Divers diverse in Zahlen**

- An unseren 54 Standorten weltweit arbeiten 6.000 Mitarbeitende aus 29 Nationen, die insgesamt 53 verschiedenen Sprachen sprechen.
- Unsere Frauenanteil liegt seit Jahren bei über 40 Prozent. Aktuell sind 46 Prozent der Drees & Sommer-Mitarbeitenden weiblich. Tendenz stetig steigend. Uns freut es, dass sich in der Bau- und Infrastrukturlandschaft – einer klassischen „Männertochter“ – immer mehr Frauen für uns als Arbeitgeber:innen entscheiden.
- Das Alter ist nur eine Zahl. Im Durchschnitt sind wir 36,6 Jahre alt. Aber wir sind nicht durchschnittlich. • Kein Job ist wie der andere. Wir sind in 12 verschiedenen Jobfamilien zuhause.

**>6.000**

MITARBEITENDE WELTWEIT

**12**

JOBFAMILIEN

z.B. Service, Projekt, Bauprojekt, Bauplanung, Baueinführung, Baueinsatz

**63**

INTERNATIONALE STANDORTE

**84**

NETZWERKE

**53**

UNTERSCHIEDLICHE ALTERN

Stand: 8. Dezember 2022

# Ein wertschätzendes Umfeld für alle!

Right mix. Real value. Was für unsere Projekte gilt, gilt auch für die Menschen bei Drees & Sommer. Wir sind alle Menschen und für uns sind alle Menschen gleichwertig. Das heißt, dass wir niemanden aufgrund von Merkmalen wie beispielsweise Alter, Gender, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Herkunft, Nationalität oder Religion benachteiligen oder bevorzugen wollen. Das verstehen wir unter Chancengleichheit. Uns ist es wichtig, dass alle Dimensionen von Diversity in unserem Unternehmen vertreten und eingebunden sind. Wir wollen Diversity and Inclusion konsequent leben und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Kolleg:innen schaffen.

## ZIELFELDER



Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe auf allen Joblevels und Teilbereichen herstellen – unabhängig von Diversity-Dimensionen



Empowerment von Mitarbeiter:innen



Awareness und Kompetenz in Bezug auf Diversity and Inclusion im gesamten Unternehmen (für Führungskräfte und alle Mitarbeitenden)



Diversity-bewusste Gestaltung der Prozesse und Arbeitsbedingungen



Diversity-bewusstes Recruiting: die Besten ansprechen, einstellen, onboarden und binden



Vielfaltsgerechte Sprache: Awareness und Empowerment zur vielfaltsgerechten Kommunikation und Interaktion im ganzen Unternehmen

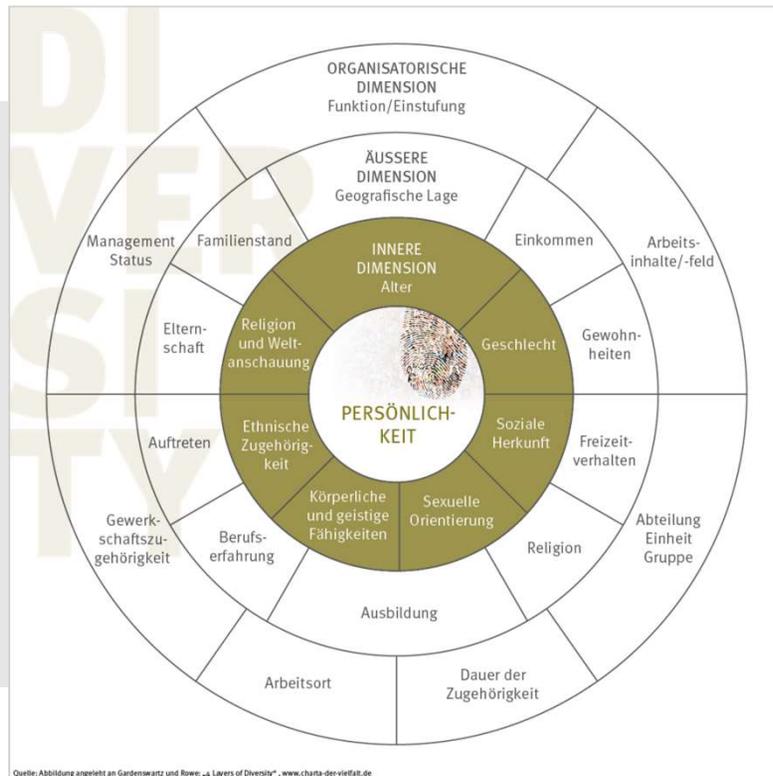


Zusammenarbeit mit übergeordneten Gremien und Verbänden: Der Markt nimmt Drees & Sommer als ein Unternehmen wahr, das Diversity and Inclusion glaubhaft lebt



Kontinuierliche Weiterentwicklung des Diversity and Inclusion Managements

# AUFBAU EINES GANZHEITLICHEN DIVERSITY AND INCLUSION MANAGERMENTS



Drees & Sommer Diversity Statement: „**Blau ist bunt**“

Executive Sponsor (Partner)

Strategisches und operatives D and I Core Team  
(interdisziplinäre Arbeitsgruppe und Anlaufstelle)

Diversity Ambassadors als dezentrale Botschafter: innen  
an zahlreichen Standorten ernannt

Ganzheitlicher Ansatz, der Intersektionen der verschiedenen  
Diversity Dimensionen berücksichtigt

## WIR SETZEN DIVERSE MAßNAHMEN UM, UM EINE DIVERSE UND INKLUSIVE KULTUR KONTINUIERLICH ZU FÖRDERN.

Die meisten davon zahlen auf alle oder zumindest mehrere Diversity-Dimensionen ein.  
Hier einige Beispiele:



Corporate-Language-Schulungen  
und Empfehlungen zu einem  
vielfalts-bewussten Umgang mit  
Sprache



Unternehmens-Mitgliedschaften  
in externen Diversity-  
und Frauen-Netzwerken



Teilnahme am UN Global  
Compact Programm  
„Target Gender Equality“



Verankerung des Themas und  
Schulungen zu „Unconscious Bias“



Interne Diversity Weeks,  
um die Awareness zu steigern



Lunch and Learn:  
Online-Event-Reihe mit Tipps  
zum Umgang mit verschiedenen  
Diskriminierungsformen

## FACTSHEET DIVERSITY-NETZWERKE



- BIPoC1
- LGBTQIA+2
- Menschen mit Behinderung, Inklusion



- Family and Dresco
- Mentoring
- Events
- Empowerment, Karriere und Führung
- International

Über die Mitarbeitenden Netzwerke **SHE@dreso** und **DO-IT@dreso** wollen wir Vielfalt und Austausch in allen Diversity-Dimensionen fördern.

# WIR HABEN DIE CHARTA DER VIELFALT UNTERZEICHNET



## Diversity-Tag Teilnahme

Wir beteiligen uns am Deutschen Diversity-Tag und machen unser Engagement für Diversity Management öffentlich sichtbar.

[Diversity-Tag 2023 →](#)

[Diversity-Tag 2024 →](#)

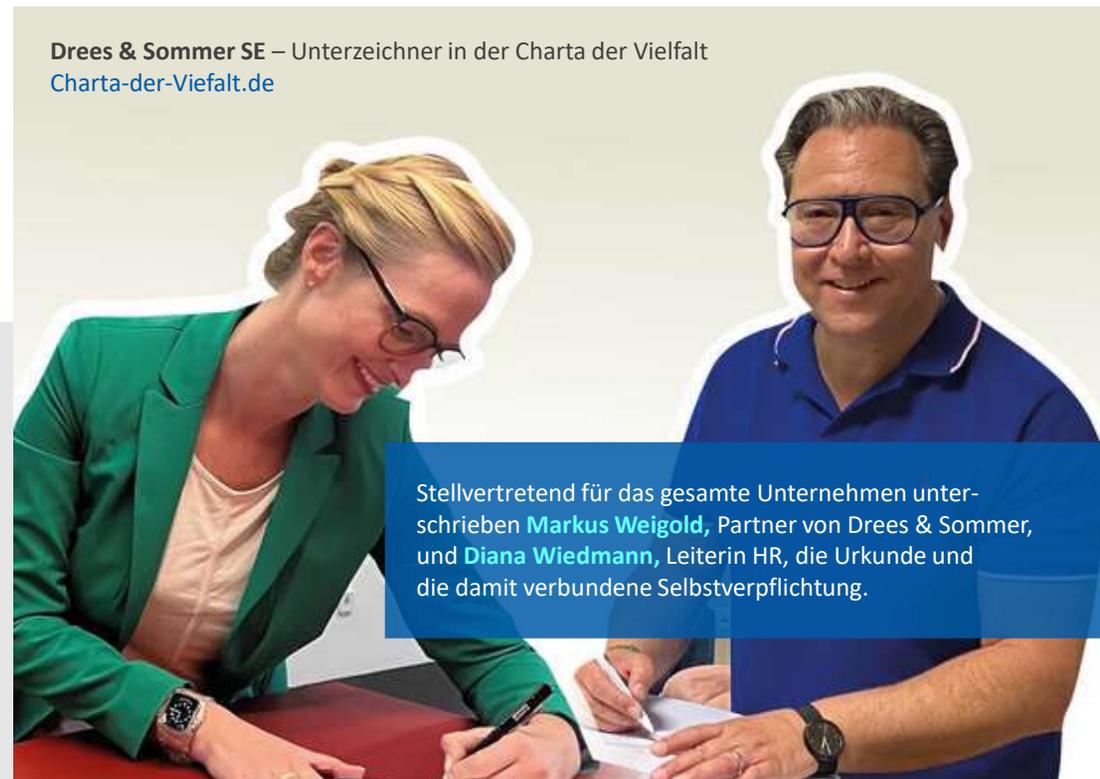


## Best Practice

Wir stellen in der Best Practice Datenbank unsere Diversity Maßnahme(n) vor.

● Globale Maßnahmen lokal umgesetzt: Unsere Diversity Ambassadors [Mehr →](#)

● Diversity Lunch and Learn [Mehr →](#)





Weitere Informationen finden Sie  
auf unserer Internetseite:

[Diversity and Inclusion |  
Drees & Sommer  
\(dreso.com\)](#)