

The logo for DMT, consisting of the letters 'DMT' in white on a blue square background.

DMT

Talent Development

Roland Rehage



Roland Rehage ist seit knapp 23 Jahren bei der TÜV NORD Gruppe und betreut die DMT Group seit Anbeginn. Mit seiner Leidenschaft für Personalentwicklungsthemen bzw. der Entwicklung von Menschen auf ihren unterschiedlichen Karrierewegen hat er schon viele Kolleg:innen begleitet. Individuell, zielgerichtet und sehr erfolgreich.

Wie unterstützt die DMT die Mitarbeiterförderung/ Karriereentwicklung ihrer Mitarbeiter:innen?

DMT bietet den Mitarbeitenden vielfältige Möglichkeiten zur beruflichen, fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung an und ich darf sagen, dass DMT aus meiner Wahrnehmung heraus eine sehr gut entwickelte Aus- und Weiterbildungskultur hat. Die DMT ist ein technologiegetriebenes Consulting- und Engineering-Unternehmen und so gilt es im Bereich der Mitarbeiterförderung zunächst die technische Expertise und die erforderlichen Fachkompetenzen ständig weiterzuentwickeln und bestmöglich auszubauen.

Neben der Fachkompetenz können auch überfachliche oder persönliche Kompetenzen entwickelt werden. Darüber hinaus können gezielt individuelle Karrierewünsche abseits einer fachlichen Laufbahn, z.B. in Richtung Projektleitung oder Führung, realisiert werden. Nach erfolgreichem Bestehen eines Assessment Centers werden Mitarbeitende mit bestätigtem Entwicklungspotential anschließend in dem konzernweiten Führungsnachwuchsprogramm bzw. dem Leadership-Programm der TÜV NORD weiterentwickelt und gezielt gefördert.



Aufgrund der hohen internationalen Ausrichtung der DMT werden den Mitarbeitenden auch diverse Fremdsprachenkurse angeboten. Durch die zunehmende Einstellung von ausländischen Mitarbeitenden mit unterschiedlichster Herkunft werden vermehrt auch bei Bedarf Deutschsprachkurse angeboten und durchgeführt.

Wie wird die Mitarbeiterförderung / Karriereentwicklung angestoßen? Und wie können Mitarbeitende dazu beitragen?

Startpunkt für eine Mitarbeiterförderung bzw. Karriereentwicklung ist bei DMT das jährliche Mitarbeitergespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. In dem sog. „Jahresorientierungsgespräch“ (kurz. „JOG“) ist das Thema Mitarbeiterförderung fester Bestandteil. Im „JOG“ haben die Mitarbeitenden die Gelegenheit, ihre persönliche „Karriereentwicklung“ ganz gezielt anzusprechen und die individuellen Wünsche und Ideen in Bezug auf eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu adressieren.

„Häufig kommen die Vorgesetzten zu mir und lassen sich in puncto Fördermöglichkeiten und Fördermaßnahmen beraten, da sie einen individuellen Entwicklungsprozess mit entwicklungsambitionierten Mitarbeiter:innen starten möchten. Wir führen zum Thema Talent- und Potenzialförderung auch regelmäßig Gespräche mit Führungskräften und sehen uns hier auch in der Verantwortung ggf. nachzufassen.“

Ich denke eine wirklich gute Aufgabenerfüllung oder eine erfolgreiche Projektarbeit, vor allem wenn sie dauerhaft gezeigt wird, ist eine wichtige erste Voraussetzung für eine gezielte Karriereförderung.

Welche Fähigkeiten und Erfahrungen sind notwendig, um in einem technologiegeführten Unternehmen erfolgreich zu sein?

Grundsätzlich bedarf es bei DMT guter Projektmanagementkompetenzen. Darüber hinaus geht es immer auch darum mit Kunden zusammen zu arbeiten. Daher sind auch gutes persönliches Auftreten und eine souveräne Kundenkommunikation wichtig. Interkulturelle Kompetenzen und Englischsprachkenntnisse sind heute fast schon unerlässlich.

Aus meiner Sicht zählt im Berufsleben aktuell mehr die Persönlichkeit, also Tugenden wie Initiative zeigen, Teamfähigkeit, Sozialkompetenz und eine ausgeprägte Ziel- und Ergebnisorientierung. DMT bietet Mitarbeitenden hohe Freiräume sich auf vielfältige Weise im Job zu entfalten und unterschiedlichste Gestaltungsmöglichkeiten. Hierzu befähigen eine selbstständige Arbeitsweise und proaktives Arbeiten die Möglichkeit des persönlichen Einbringens von Ideen und der Umsetzung dieser. Aufgrund des Projektgeschäfts und der sich häufig verändernden Rahmenbedingungen innerhalb der DMT-Märkte sind Flexibilität und die Offenheit für Veränderungen bei Mitarbeitenden sehr gefragt!

Was hat sich im Gegensatz zu früher bis heute geändert?

Die Rahmenbedingungen haben sich seit der Pandemie vor 3 Jahren deutlich schneller gewandelt. Stichworte sind New Work und Digitalisierung: Heute ist alles viel digitaler und flexibler. Arbeitsort und -zeiten haben sich verändert und sind vielfältiger geworden! Somit haben sich auch die Interaktionspunkte und Kommunikationsformen und -formate und damit einhergehend auch das ganze Thema Führung von Mitarbeitenden, Teamzusammenhalt und menschliche Nähe im Betrieb geändert.

„Das Gute an New Work: Vertrauen hat gesiegt! Es geht heute viel mehr mit und über Vertrauen in der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden! Und siehe da, auch die Einsatzfreude und die Arbeitsergebnisse sind nach meiner Wahrnehmung hoch geblieben oder haben sich sogar verbessert.“

Definitiv haben sich Werthaltungen und Einstellungen mit der Generation Z geändert! Junge Leute achten heute viel mehr auf Work-Life Balance und Elternzeiten, und fragen im Interview gezielt nach Möglichkeiten für eine Auszeit oder Sabbatzeit bzw. nach einer 4 Tage Woche! Und die DMT schaut je nach Position und Tätigkeit, was möglich gemacht werden kann. Somit zeigt sich die DMT hier als flexibler Arbeitgeber.

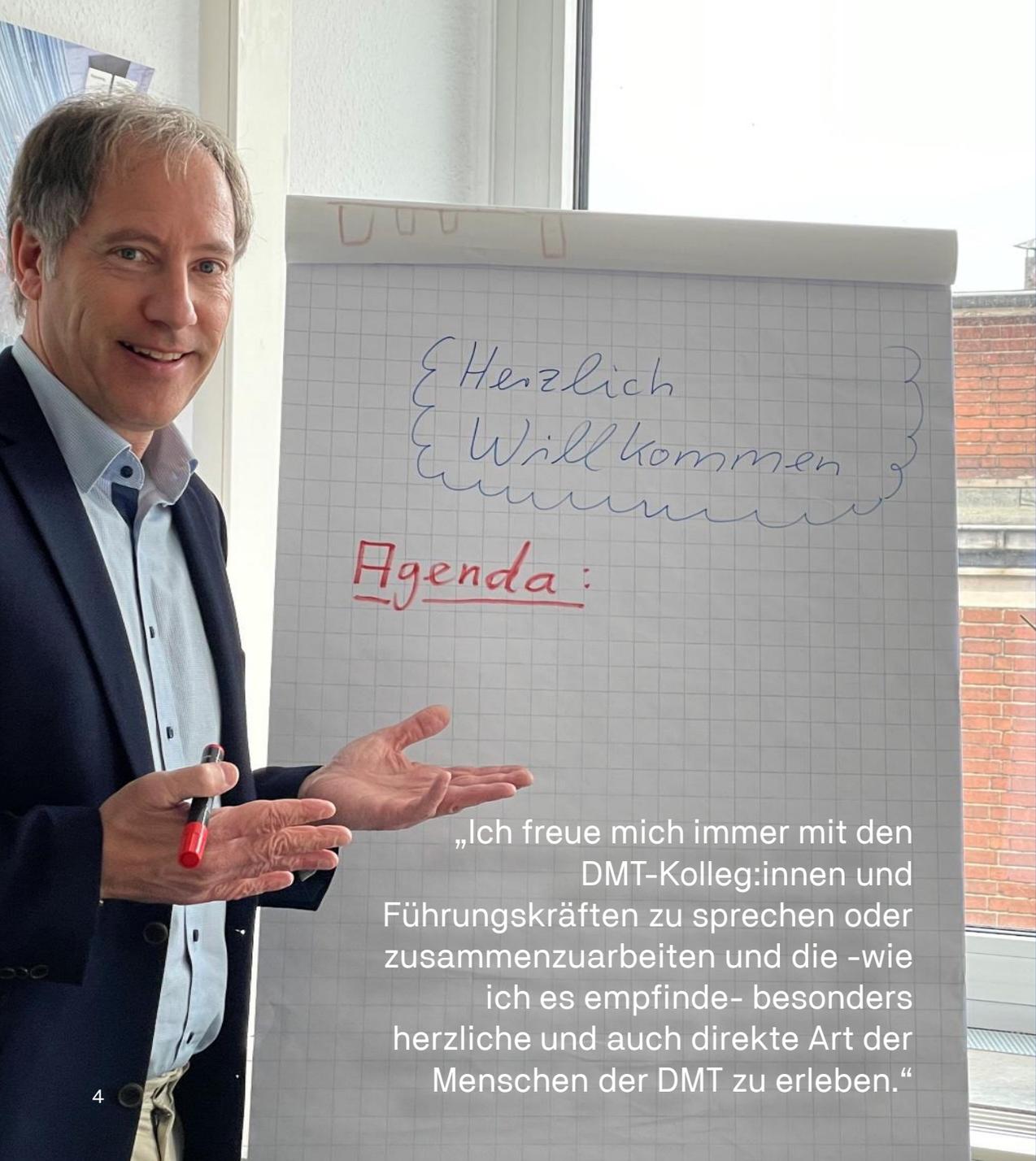
Wie werden Chancengleichheit und Vielfalt in der Karriereentwicklung im Unternehmen berücksichtigt?

Für unseren Bereich Talent Development leben wir das schon lange: Für alle Mitarbeitenden gelten die gleichen Bedingungen und Voraussetzungen für eine Förderung!

Vielfalt und Themen wie Unconscious Bias schulen wir in unseren Assessmentverfahren und auch in den konzernweiten Entwicklungsprogrammen regelmäßig! Es gibt selbstverständlich keinerlei Beschränkungen gemäß Alter, Geschlecht, Schwerbehinderung, Herkunft, etc. und alles steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen. Wir bieten nahezu alle Personalentwicklungsangebote für Mitarbeitende immer zweisprachig an.

Zwei Beispiele:

1. Wir haben in dem Führungsnachwuchsprogramm JUMP Teilnehmende, die über 55 Jahre teilweise über 60 Jahre alt sind und als Führungskraft weitergebildet werden.
2. In den Assessmentcenterverfahren zur Potentialbestimmung achten wir streng darauf, dass auch genügend weibliche Führungskräfte als Beobachtende teilnehmen! Und: alle Beobachtende werden in Sachen Vielfalt und Unconscious Bias vorab geschult!



Wie lange bist du schon in der TÜV NORD GROUP? Was macht die DMT für dich so besonders?

Die DMT Group kenne ich wirklich gut. Ich habe vor 23 Jahren im Jahr 2000 als Personalentwickler bei der damaligen Deutsche Montan Technologie GmbH angefangen. Zusammen mit damals 3 Kolleg:innen haben wir den Bereich Personalentwicklung (PE) systematisch aufgebaut und zahlreiche HR-Projekte durchgeführt sowie gezielte Förder-Programme für diverse Zielgruppen innerhalb der DMT angeboten (bspw. Führungskräfte, Projektleitende, Vertriebsverantwortliche).

Mit dem konzerninternen Wechsel zum TÜV NORD in den dortigen Konzernbereich Talent Management habe ich seit 2008 viele andere Aufgaben und PE-Projekte übernommen und auch andere TÜV-NORD-Unternehmen betreut. Seit Juli 2021 gehören wir vom Team Talent Development zu der TÜV NORD Akademie.

Heute ist DMT bzw. der GB Engineering und Rohstoffe mein „interner Kunde“ und ich freue mich immer mit den DMT-Kolleg:innen und Führungskräften zu sprechen oder zusammenzuarbeiten und die -wie ich es empfinde- besonders herzliche und auch direkte Art der Menschen der DMT zu erleben. Viele Kolleg:innen und Führungskräfte kenne ich ja persönlich schon sehr lange! Natürlich ist es über die Jahre auch sehr erfreulich und beeindruckend für mich zu sehen, wie die DMT Group im Laufe der Jahre die notwendigen Veränderungen stets erfolgreich gemeistert hat!

„Ich freue mich immer mit den DMT-Kolleg:innen und Führungskräften zu sprechen oder zusammenzuarbeiten und die -wie ich es empfinde- besonders herzliche und auch direkte Art der Menschen der DMT zu erleben.“

Roland Rehage, Talent Development