

HALBZEITREFLEXION UND FACHTAG BEI IMMOMENT

A: Dr. Caroline Wagner
F: Jürgen Sendel PICTUREBLIND

»VOLLER ENERGIE INS ZWEITE HALBJAHR!«

Kaum zu glauben, aber seit der Auftaktveranstaltung des zweiten Jahrgangs von IMMOMENT ist bereits ein halbes Jahr vergangen. Das bedeutet für die 20 Mentees (Young Professionals in der Immobilienbranche): sechs Monate voller Wissens- und Erfahrungsaustausch, spannender Treffen mit ihrem Mentor/ ihrer Mentorin, Inspiration für die eigene Karriereplanung und natürlich viele neue Kontakte! Und für die Mentorinnen und Mentoren? Auch sie konnten in den letzten sechs Monaten überraschende neue Einblicke gewinnen, hatten Gelegenheit, mit der jungen Generation der Immobilienwirtschaftler in Dialog zu treten und wurden zur Reflexion ihres eigenen Karrierewegs angeregt. »Es ist für uns ein toller Gewinn und sehr aufschlussreich, den eigenen Berufsweg noch einmal Revue passieren zu lassen. Im Gespräch mit den Mentees hinterfragt man viele Entscheidungen noch einmal ganz anders«, so eine Mentorin.

Vor dem Hintergrund dieser ereignis- und reflexionsreichen Monate war es nun an der Zeit, auf die erste Hälfte des Mentoring-Jahres zurückzublicken und gleichzeitig neue Impulse für die zweite Halbzeit zu sammeln. Zu diesem Zweck trafen sich die Mentees und Mentor/innen am 22. September 2017 in den Räumlichkeiten des Kooperationspartners GSK Stockmann in Berlin. Im Rahmen der Halbzeitreflexion tauschten sich die Teilnehmer zu ihren bisherigen Erlebnissen und Erfahrungen mit dem Mentoring aus, überprüften die anfangs gesteckten Ziele und erhielten neue Anregungen, wie die zweite Hälfte der Mentoring-Kooperation gestaltet werden könnte.

Das anschließende Networking-Dinner in der Austernbank eröffnete den Mentees außerdem die Möglichkeit, auch mit anderen Mentor/innen als dem eigenen Mentoring-Partner ins Gespräch zu kommen. Nach jedem Gang der Speisefolge wechselten die Mentees den Tisch und nutzten so die Chance, ihr persönliches Netzwerk zu erweitern und individuelle Themen mit ihrem Gegenüber zu besprechen.

»Design Thinking!« lautete das Motto des folgenden Fachtags am 23. September 2017, zu dem der Kooperationspartner Berlin Hyp AG in den »Raum 21« geladen hatte. Dieser kreative Arbeitsraum bildete die perfekte Umgebung, um neue Ansätze für die tägliche Arbeit zu erdenken. Wie kann ich innovative Ideen für mein Unternehmen oder meine Kunden entwickeln? Wie ermittle ich den Bedarf und wie gelingt mir die Umsetzung? Wie begeistere ich andere dafür? Diese und viele weitere Fragen standen im Mittelpunkt des inspirierenden Fachtags, den Mentees und Mentor/innen gemeinsam gestalteten. Die Moderation übernahmen zwei ausgewiesene Experten aus dem Bereich Design Thinking: Franziska Dolak, Innovationsmanagerin in der Building Technologies Division der Siemens AG, und Jörn Hartwig, Mitbegründer, Gesellschafter und Geschäftsführer der D-LABS GmbH.

Und wie geht es weiter bei IMMOMENT? Für die Mentees stehen in den kommenden sechs Monaten weitere Workshops zu den Themen »Leadership«, »Souverän auftreten« und »Design your worklife« auf dem Programm. Und natürlich läuft die Arbeit mit dem

persönlichen Mentor/der persönlichen Mentorin weiter, das Herzstück des Mentoring-Programms. Welche Entwicklungen sich dadurch bei jedem/r einzelnen Mentee nach einem Jahr ergeben haben werden, erfahren wir dann bei der Abschlussveranstaltung dieses Jahrgangs im März 2018. Wir sind sehr gespannt!

IMMOMENT 2018

Voller Energie nicht nur in die zweite Halbzeit, sondern auch in den dritten Jahrgang! Wir möchten die Erfolgsgeschichte von IMMOMENT fortschreiben und bringen im November 2018 den dritten Jahrgang an den Start.

Zielgruppe Mentees: Young Professionals und Young Leaders, bis max. 35 Jahre (in Ausnahmefällen bis max. 40), max. 8 Jahre einschlägige Berufserfahrung, evtl. erste Führungserfahrung, ausgeprägte Motivation zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung

Zielgruppe Mentoren: Führungskräfte, Experten und TOP-Führungskräfte, mind. 10 Jahre Berufserfahrung, etabliert in der Branche; herausragende Führungspersönlichkeiten können auch aus anderen Branchen kommen; Bereitschaft, sich zu engagieren und Freude an der Förderung von und dem Austausch mit jungen Menschen

Für Fragen zu IMMOMENT wenden Sie sich gerne an die Geschäftsstelle unter immoment@immoeps.de bzw. 0611 58 08 67 0.

IMMOMENT DAS MENTORING-PROGRAMM VON IMMOEPS



IMMOMENT-Kooperationspartner:

Berlin Hyp



CBRE

GSK STOCKMANN





HABEN SIE INTERESSE, ALS MENTEE AM NÄCHSTEN MENTORING-PROGRAMM TEILZUNEHMEN? GERNE KÖNNEN SIE SICH MIT FRAGEN AN DIE MENTEES AUS DEM AKTUELLEN JAHRGANG WENDEN.

Jessica Ruscheinsky

»Für mich als Mentee ist sowohl der Austausch mit den Mentorinnen und Mentoren aus allen Immobilienbranchen spannend, als auch der mit den anderen Mentees des diesjährigen Jahrgangs. Vom ersten Tag an war ich von der Eigendynamik begeistert, die sich in den Gesprächen innerhalb der Mentee-Gruppe durch die unterschiedlichsten, starken Charaktere entwickelt hat. Dank der verschiedenen Erfahrungen und Fragestellungen aller IMMOMENT-Teilnehmer hinterfragt man sich selbst noch kritischer und setzt sich deutlich konkreter mit der eigenen Zukunft auseinander. Zu sätzliche wertvolle Denkanstöße ergeben sich aus dem angebotenen Rahmenprogramm.«

Oliver Kemper

»IMMOMENT ist ein einmaliges Programm, das es den Teilnehmern ermöglicht, ihre Karriere strategisch zu durchleuchten. Begleitet wird man von erfahrenden Persönlichkeiten der Immobilienbranche, die bereit sind, ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu teilen. Innerhalb der 12 Monate wird man an einige relevante Themen mit hohem Praxisbezug herangeführt, lernt viele spannende Leute kennen und hat dabei eine Menge Spaß!«

Jessica Ruscheinsky
Doktorandin
IREBS Institut für
Immobilienwirtschaft
Lehrstuhl für Immobilien-
management Prof. Schäfers
93040 Regensburg
Tel: +49 (0)941 943 5025
jessica.ruscheinsky@irebs.de
www.irebs.de



Oliver Kemper
LOGICOR
Investment Analyst
Bockenheimer Landstraße 13-15
60325 Frankfurt am Main
Tel: +49 (0)69 254 246 211
kemper@logicor.eu
www.logicor.eu



ERSTES IMMOMENT NETWORKING-TREFFEN IN HAMBURG

A: Diana Schumann, Dr. Caroline Wagner
F: Dr. Caroline Wagner



Eingeladen vom Kooperationspartner GSK Stockmann in deren Räumlichkeiten am Neuen Wall und herzlich begrüßt von Dr. Michael Jani, fanden sich am Mittag des 22. Juni 2017 40 Teilnehmer des aktuellen und vorherigen IMMOMENT-Jahrgangs in Hamburg ein. Anlass der Zusammenkunft war das erste IMMOMENT Networking-Treffen, bei dem Mentees und Mentor/innen der IMMOMENT Jahrgänge 2015/16 und 2016/17 zusammen kamen, um sich jahrgangsübergreifend zu vernetzen. Gerade die Mentees des Pilotjahrgangs 2015/16 freuten sich hierüber besonders, war doch das Networking-Treffen auf ihren expliziten Wunsch hin organisiert worden. Daran konnten auch Gewitter, Hagel und Sturm nichts ändern, die pünktlich zu Veranstaltungsbeginn über der Hansestadt tobten.

Durch den Nachmittag führten Programm-Koordinatorin Dr. Caroline Wagner, Jochen Boudon, Mentee 2015/16 und Mentor im aktuellen IMMOMENT-Jahrgang, und Diana Schumann, Mentee im ersten IMMOMENT-Jahrgang.

Zunächst wurde die Gruppe der etablierten und Nachwuchs-Immobilien-Professionals auf die Beine gebeten, um sich beim Kennenlernspiel »1, 2 oder 3« räumlich einzusortieren. Bei immobilienbezogenen oder persönlichen Fragen wie »Welches wäre Ihre bevorzugte Art zu wohnen? Ist es 1: »Haus am See« oder 2: »Stadtwohnung im Wolkenkratzer« oder 3: »Bei Muttern?« konnten sich die Mentor/innen und Mentees

jeweils neu gruppieren, je nachdem, welche festgelegte Antwort 1, 2 oder 3 am meisten zusagte. In diesem Zusammenhang wurden schnell Gleichgesinnte und Smalltalk-Themen für den Verlauf des weiteren Tages gefunden.

Im Anschluss wurde die Gruppe im Rahmen eines Speed-Networkings im 10-Minuten-Takt zu Gesprächstischen mit je vier Teilnehmern immer wieder neu gemischt. Durch dieses Format ergaben sich engagierte und vielfältige Diskussionen, die sich durchaus nicht auf Smalltalk beschränkten. Zwar konnte man innerhalb der zwei Stunden nicht mit allen Teilnehmern ins Gespräch kommen, doch die anschließende IMMOEBS Mitgliederversammlung in den Tanzenden Türmen und insbesondere die Bootsfahrt des AK Nord boten ausreichend Gelegenheit, um die Impulse aus dem Speed-Networking in viele gute Gespräche umzuwandeln. Besonders herauszuheben – so das einstimmige Feedback der Mentees – war wieder einmal der Austausch auf Augenhöhe mit den teilweise deutlich älteren und erfahreneren Mentoren, der dieses Programm so lohnenswert macht.

INTERVIEW MIT DEM MENTORING-TANDEM AARON ISRAEL – DR. STEPHAN RABE

I: Dr. Caroline Wagner
F: André Hentz, ZIA



Dr. Caroline Wagner: Was haben Sie sich gedacht, als Sie erstmals von IMMOMENT gehört haben?

Dr. Stephan Rabe: Durch die langjährigen engen persönlichen und fachlichen Verbindungen zwischen ZIA und IMMOEBS war mir IMMOMENT schon lange ein Begriff. Der Name steht für ein inhaltlich exzellent organisiertes, gut eingeführtes Mentoring-Programm unserer Branche. Insofern war es konsequent, dass der ZIA finanziell und ich selbst mit persönlichem Engagement in das Programm eingestiegen sind. Wir verfolgen damit das klare Ziel, dem Nachwuchs unserer Branche auf dem weiteren beruflichen Weg ein Stück Erfahrungsschatz mitzugeben, aber auch für den ZIA und persönlich Impulse und Benefits aus dem Austausch mit jungen Berufstätigen mitzunehmen. Es gibt in der Branche und darüber hinaus viele Mentoringprogramme. Von der professionellen Gestaltung und engagierten persönlichen Begleitung von Mentees und Mentoren durch IMMOMENT könnten sich einige eine große Scheibe abschneiden.

Aaron Israel: Von IMMOMENT erfuhr ich durch eine interne Ausschreibung meines Arbeitgebers, der Berlin Hyp AG. Die Bewerbung für die Teilnahme am Mentoring-Programm war Bestandteil des hausinternen Spitzenqualifizierungsprogramms für Young Professionals. Als ich die Inhalte zum ersten Mal las, stand für mich fest, dass ich hier die einmalige Gelegen-

heit bekomme, gemeinsam mit einem erfahrenen Mentor aus der Immobilienwirtschaft an meiner beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu arbeiten und durch den Austausch mit Gleichgesinnten aus anderen Bereichen der Immobilienwirtschaft sowohl meinen persönlichen als auch fachlichen Horizont zu erweitern.

Wie gestalten Sie Ihre Mentoring-Kooperation in der Praxis?

Dr. Stephan Rabe: Wir haben gleich zu Anfang für das gemeinsame Jahr einen Zeit- und groben Themenplan vereinbart, den wir in persönlichen Meetings, in der Regel einmal im Monat, gemeinsam abarbeiten. Dabei steht der Austausch auf Augenhöhe im Vordergrund. Sofern sich unterjährig neue Themen oder Schwerpunkte ergeben, können diese problemlos in das Programm eingearbeitet werden. Daneben besteht Kontakt über Mail, SMS oder WhatsApp, was einen schnellen, nicht termingebundenen Austausch ermöglicht. Herr Israel wird von mir zudem, sofern möglich, in Veranstaltungen des Verbandes eingebunden und mit Informationen versorgt, die seine Tagesarbeit unterstützen und seinen fachlichen Horizont erweitern sollen.

Aaron Israel: Unsere bisherigen Treffen haben an verschiedenen Orten wie dem Hauptstadtbüro des ZIA, dem Co-Working-Space »Sankt Oberholz« oder aber in verschiedenen Berliner Cafés stattgefunden. Unser nächstes Treffen

wird bei Mindspace in Berlin-Mitte, meinem aktuellen Arbeitsort, stattfinden. Die jeweilige Agenda für die Treffen planen wir im Vorfeld gemeinsam. Toll finde ich, dass sich unsere Gesprächsthemen dabei nicht ausschließlich auf die zum Anfang des Programms gemeinsam vereinbarten Ziele beschränken, sondern unsere Treffen auch immer Platz bieten, um über aktuelle Fragestellungen aus dem beruflichen Umfeld lebhaft zu diskutieren. Natürlich dauern unsere angesetzten Treffen dann durchaus auch mal länger als geplant. Diese Flexibilität nehmen wir uns, sofern zeitlich darstellbar, aber gern. Auch die Möglichkeit zur Teilnahme an Veranstaltungen des ZIA, wie zum Beispiel dem »Tag der Immobilienwirtschaft« im Juni, sind eine echte Bereicherung für mich.

Welche Ziele möchtest Du, Aaron, in dem Mentoring-Jahr erreichen?

Aaron Israel: Ganz wesentlich für mich ist natürlich die Erreichung der persönlichen Ziele, die wir am Anfang unseres Tandems vereinbart haben. Hier ist zum einen die Horizonterweiterung für immobilienwirtschaftliche Themen fernab des mir vertrauten gewerblichen Immobilienfinanzierungsgeschäfts zu nennen. Zum anderen möchte ich nach IMMOMENT aber auch ein klareres Bild davon haben, welchen Karriereweg ich in der Zukunft einschlagen möchte und welche persönlichen und fachlichen Anforderungen ich hierfür erfüllen muss.

DR. STEPHAN RABE, MOTIVATION ZUR PROGRAMMTEILNAHME:
»DEM NACHWUCHS UNSERER BRANCHE AUF DEM WEITEREN BERUFLICHEN WEG EIN STÜCK ERFAHRUNGSSCHATZ MITZUGEBEN.«

AARON ISRAEL, MOTIVATION ZUR PROGRAMMTEILNAHME:
»GEMEINSAM MIT EINEM ERFAHRENEN MENTOR AUS DER IMMOBILIENWIRTSCHAFT AN MEINER BERUFLICHEN UND PERSÖNLICHEN WEITERENTWICKLUNG ZU ARBEITEN.«

Dr. Stephan Rabe, Geschäftsführer, ZIA
Mentor bei IMMOMENT



Aaron Israel, Referent im Vertriebsmanagement - Betreuung Verbundprodukte, Berlin Hyp AG, Mentee bei IMMOMENT



Wie verstehen Sie Ihre Rolle als Mentor, Herr Dr. Rabe?

Dr. Stephan Rabe: Qualifizierter Nachwuchs ist, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, einer negativen Demografie und eines erbitterten Kampfes um die besten Köpfe, das größte Kapital unserer Branche. Und für dessen Förderung setze ich mich gerne persönlich ein. Augenhöhe und ein ehrliches Interesse an der Situation und den Anliegen des Mentees sind für mich besonders wichtig, zumal ich den Austausch nicht als Einbahnstraße begreife, sondern als fachliche und persönliche Bereicherung sowohl für den Mentee als auch für den Mentor. Langjährige Erfahrung aus Beruf und Praxis weiterzugeben sind das Eine. Das Andere ist das Verständnis darüber, was junge Berufstätige umtreibt, welche fachlichen oder persönlichen Fragen sie bei der beruflichen Entwicklung beschäftigen. Nur auf dieser Grundlage kann ein Gespräch zielführend gestaltet und für beide Seiten echter Mehrwert geschaffen werden. Und letztlich hilft es bei der Bewältigung eigener Aufgaben, beispielsweise in der Personalführung und -entwicklung im Verband.

Welche Rolle spielen für Dich, Aaron, die begleitenden Seminare und Netzwerktreffen?

Aaron Israel: Wie essentiell Networking in der Immobilienwirtschaft wirklich ist, wurde mir erst durch IMMOMENT so richtig bewusst. Die begleitenden fachlichen und persönlichkeits-

bildenden Seminare und Mentee-Stammtische bieten hier einerseits eine gute Plattform, den interdisziplinären Austausch zwischen uns Mentees zu fördern, und helfen andererseits auch dabei, uns gegenseitig besser kennenzulernen. Außerdem bieten die Seminare einen guten Rahmen, um auch meine eigenen Stärken und Schwächen besser zu identifizieren und entsprechend daran zu arbeiten.

Herr Dr. Rabe, wie können Ihrer Meinung nach Unternehmen von der Teilnahme eines jungen Mitarbeiters an einem Mentoring-Programm profitieren?

Dr. Stephan Rabe: Unternehmen und im Übrigen auch Verbände haben seit jeher ein großes Interesse daran, ihre jungen Leistungsträger intern so weiterzuentwickeln, dass ihnen über Zeit im Unternehmen Führungspositionen übertragen werden können. Hierfür haben Unternehmen zahlreiche interne Förderprogramme aufgelegt, und das externe Mentoring kann sie sinnvoll dabei unterstützen, ihre High-Potentials bestmöglich zu fördern. Der Aufwand für die Unternehmen ist dabei relativ überschaubar. Wenn Mentoring von beiden Seiten nicht nur als Pflichtübung gesehen wird, kann hierdurch ein Mehrwert entstehen, der weit über das Mentoring hinausläuft. Unsere Branche ist, wie viele andere, ein Peoples Business. Und da helfen, neben einer exzellenten Fachlichkeit und einer ausgeprägten Persönlichkeit, Kontakte und Netzwerke. Ich bin davon über-

zeugt, dass diese auch über ein gutes Mentoring vermittelt oder zumindest sinnvoll angeregt werden können.

Was wünschen Sie sich für den zweiten Teil Ihres Mentoring-Jahres?

Dr. Stephan Rabe: Der erste Teil unserer Tandem-Tour ist gut angelaufen, und es ist sehr schnell ein vertrauensvolles Gesprächsklima zwischen Herrn Israel und mir entstanden. Das wollen wir im zweiten Halbjahr fortführen, immer mit der Perspektive, auch über den endlichen Zeitraum des Mentoring in guter persönlicher und fachlicher Verbindung zu bleiben. Auf die Unterstützung durch die Mentoring-Profis von IMMOMENT freue ich mich dabei besonders!

Aaron Israel: Diesen Worten kann ich mich nur anschließen! Und natürlich hoffe ich auch, dass die zweite Hälfte von IMMOMENT weiterhin so facettenreich bleibt und wir Mentees im März 2018 um viele Erfahrungen reicher auf einen ereignisreichen und prägenden 2. IMMOMENT-Jahrgang 2017 zurückblicken können.

INTERVIEW MIT DEM MENTORING-TANDEM SILJA ERBA – GUIDO BEDDIG

I: Dr. Caroline Wagner



Dr. Caroline Wagner: Was haben Sie sich gedacht, als Sie erstmals von IMMOMENT gehört haben?

Guido Beddig: »Ich möchte da unbedingt mitmachen ...« Von der ersten Vorstellung an fand ich das IMMOMENT-Konzept sehr spannend und die gewisse Exklusivität auch angemessen und wünschenswert für den Kreis und die Ziele, die man sich für dieses Mentoring-Programm gesetzt hat. Das Schöne ist, es hat sich alles nicht nur bestätigt, sondern meine Erwartungen wurden bisher absolut übererfüllt, was sicher zum Großteil an Silja und ihrer positiven, agilen und fordernden Art liegt.

Silja Erba: »Spitze, da möchte ich dabei sein!« Besonders nach meiner Weiterbildung zum »Immobilienökonom« bin ich bereits auf der Suche nach einem Cross-Mentoring-Programm gewesen. IMMOMENT als immobilienpezifisches Programm passt dabei perfekt. Denn als junge Führungskraft in der Immobilienwirtschaft bietet mir das Programm, mit erfahrenen Führungspersönlichkeiten der Immobilienbranche auf einer persönlichen Ebene in Kontakt zu kommen und Impulse für meine persönliche und berufliche Entwicklung zu erhalten. Dies klingt spannend, herausfordernd, zukunftsorientiert und ermöglicht mir in meiner aktuellen Position, den Impuls für meine persönliche Weiterentwicklung zu bekommen. Und das erste halbe Jahr war herausfordernd und spannend, vor allem durch meinen Mentor Guido, der

genau die richtigen Fragen stellt, um meine persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

Wie gestalten Sie Ihre Mentoring-Kooperation in der Praxis?

Guido Beddig: Neben den normalen Kontakten via Telefon und E-Mail treffen wir uns einmal monatlich persönlich. Silja konnte mich erfreulicherweise zu einer Veranstaltung von uns mit der Wirtschaftsförderung Wiesbaden begleiten. Des Weiteren habe ich ihr ermöglicht, einen Persönlichkeitstest »ReissProfile« durchzuführen, was sicher ebenfalls eine spannende Erfahrung für Silja war.

Silja Erba: Eine gesunde Mischung aus persönlichen Treffen, Telefonaten und E-Mails. Unsere Treffen finden einmal monatlich statt und bilden die Basis des Mentoring. Zu den Treffen bereite ich die Themen vor, die mich zu dem Zeitpunkt besonders beschäftigen, und sende diese vorher an Guido. Zum einen hilft die Vorbereitung, selbst Klarheit in verschiedene Themen zu bringen. Zum anderen erhalte ich durch die Fragen und Hinweise von Guido einen erweiterten Blickwinkel. Mit dieser Unterstützung kann ich entsprechende Ergebnisse und Ziele zu den formulierten Themen erreichen.

Welche Ziele möchtest Du, Silja, in dem Mentoring-Jahr erreichen?

Silja Erba: Für mich ist es wichtig, Unterstützung zu erhalten, um mich beruflich und persönlich weiter zu entwickeln und hierfür eine erfahrene Begleitung zu erhalten. Ich erwarte, durch den intensiven Austausch einen erweiterten Blickwinkel auf die verschiedenen Themen zu erhalten und damit eine Hilfestellung in vergleichbaren Situationen zu erfahren. Ebenfalls verspreche ich mir, durch das Mentoring-Programm verschiedene Fragestellungen der Mitarbeiterführung und Unterstützung souveräner zu lösen sowie meine bisherigen Erfahrungen und Netzwerke weiter auszubauen. Die Basis dafür haben Guido und ich in unserem ersten Treffen geschaffen, in dem wir drei klare Ziele formuliert und festgehalten haben.

Wie verstehen Sie Ihre Rolle als Mentor, Herr Beddig?

Guido Beddig: ...Ich sehe mich nicht nur in der Rolle des erfahrenen Wissensvermittlers und neutralen Beraters, sondern auch als Wegbegleiter und Förderer von Karriere und, was fast noch wichtiger ist, der Persönlichkeitsentwicklung meines Mentees. Besonders wichtig ist es auch zu erfragen, was aktuell kneift, um manchmal mittels »unbequemer« Lösungen und Entwicklungsschritte Positives bewirken zu können. Ich möchte aber auch ganz allgemein vermitteln, welche Möglichkeiten unsere

GUIDO BEDDIG, MOTIVATION ZUR PROGRAMMTEILNAHME:
»DURCH GEGENSEITIGES FEEDBACK BEKOMMEN WIR GELEGENHEIT, EINE NEUE SICHT AUF UNSERE UNTERNEHMEN, KULTUR UND PROZESSE ZU ERHALTEN UND ZU REFLEKTIEREN.«

SILJA ERBA, MOTIVATION ZUR PROGRAMMTEILNAHME:
»DIE BEGLEITENDEN SEMINARE BIETEN MIR VOR ALLEM NEUE IMPULSE UND AUFRISCHUNGEN ZU DEN THEMEN FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE, ZIELGESTALTUNG, ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND AUCH CHANGE MANAGEMENT.«

Guido Beddig, Geschäftsführer, DIC Onsite Mentor bei IMMOMENT



Silja Erba, Bereichsleiterin im Vertrieb und Key Account Management, WISAG Facility Management Hessen, Mentee bei IMMOMENT



Branche bietet und welche Schritte man in die Zukunft gehen kann.

Welche Rolle spielen für Dich, Silja, die begleitenden Seminare und Netzwerktreffen?

Silja Erba: Die begleitenden Seminare bieten mir vor allem neue Impulse und Auffrischungen zu den Themen Führungsgrundsätze, Zielgestaltung, Organisationsentwicklung und auch Change Management. Auch die Gespräche mit den Referenten und die Diskussionen und Erlebnisberichte der anderen Mentees führen dazu, positive Aspekte für die eigene Entwicklung aufzunehmen. Insbesondere die interaktive Gestaltung der Seminare und Netzwerktreffen fördert dabei die Gruppendynamik. Denn der persönliche Austausch mit den anderen Mentees ist gewinnbringend.

Herr Beddig, wie können Ihrer Meinung nach Unternehmen von der Teilnahme eines jungen Mitarbeiters an einem Mentoring-Programm profitieren?

Guido Beddig: Wir als Unternehmen können von unseren Mentees frische Impulse erhalten und bleiben nah am akademischen Nachwuchs und seinen Ideen. Wir können qualifizierten Nachwuchs erkennen und aufbauen. Durch gegenseitiges Feedback bekommen wir Gelegenheit, eine neue Sicht auf unsere Unternehmen, Kultur und Prozesse zu erhalten und zu reflektieren. Wir stärken unsere eigenen

sozialen Kompetenzen und knüpfen in Mentoren-Netzwerken wichtige Kontakte. Außerdem fördert das Programm die Kommunikation über verschiedene Hierarchieebenen.

Was wünschen Sie sich für den zweiten Teil Ihres Mentoring-Jahres?

Guido Beddig: Die Fortführung des bisherigen gemeinsamen Zusammenwirkens auf dem gleichen hohen Niveau. Dass Silja weiter ihre persönlichen Wachstumsschritte geht und sich und mich (heraus)fordert und nicht zu vergessen, noch ein paar tolle Veranstaltungen und Zusammentreffen von Mentees und Mentoren.

Silja Erba: Ich wünsche mir, dass es ebenso dynamisch und vertrauensvoll weitergeht, wie in der ersten Hälfte. Die herausfordernden Fragen von Guido haben mir geholfen, neue Ideen zu entwickeln und meine Ziele klarer anzusteuern. Die zweite Hälfte möchte ich nutzen, diese Impulse so umzusetzen, dass sie zur Normalität werden. Ich freue mich auf die anstehenden Veranstaltungen, vor allem auf die Themen »Souverän auftreten« und den Fachtag »Design Thinking«.