

Von **Harald Thomeczek**

**In diesem Artikel:**

**Unternehmen:** Bernd Heuer & Partner Human Resources, CBRE Group, Blackstone Group, Beos, Berlin Hyp, Officefirst

**Organisationen:** ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss, Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS), Immoebs

**Personen:** Jan Bettink, Svetlana Gippert, Stephan Rabe, Sabine Olejnik, Yoon Sun Choi

# Mit einem Mentor geht es leichter voran



Mentee Yoon Sun Choi und ihr Mentor Jan Bettink auf der Abschlussveranstaltung des ersten Cross-Mentoring-Jahrgangs im November 2016 in Berlin.

Bild: Pictureblind/Jürgen Sendel

**Die Immoebs schickt ihr CrossMentoring-Programm im März in die zweite Runde. Was das Förderprogramm bringen kann, zeigt das Beispiel von Yoon Sun Choi. Ihr Mentor Jan Bettink half ihr, die Weichen in einer beruflichen Umbruchphase neu zu stellen.**

Choi war zwar nur eine von wenigen Mentees unter insgesamt 17 Teilnehmern des Pilotprojekts, die das Mentoringprogramm "Immoment" des Alumni-Netzwerks für eine berufliche Neuorientierung nutzen wollten und die ihren damaligen Arbeitgeber darum auch nicht über ihre Teilnahme informierten. Doch gerade deshalb ist die Koreanerin das beste Beispiel für ein gelingendes Mentoring.

Choi kam mit 15 Jahren nach Deutschland, machte ihr Abi an der Internatsschule Schloss Salem, studierte an in Cottbus und Berlin Architektur mit dem Abschluss Diplom-Ingenieurin und sattelte an der Irebs noch einen Abschluss als Immobilienökonomin drauf. Als sie sich im Herbst 2015 für Immoment bewarb, war ihre Entscheidung, ihren Arbeitgeber, wo sie nach einem Trainee-Programm seit September 2011 als Projektmanagerin in der CREM-Abteilung tätig war, zu verlassen, praktisch schon gefallen. "Sie war unzufrieden mit ihrem Job, mit der Pendelei zum 200 Kilometer entfernten Wohnort, war auf der Suche nach einer neuen Herausforderung", erinnert sich ihr Mentor Bettink, Ex-Chef der Berlin Hyp.

Die Aufgabe, die ihm an diesem Wendepunkt von Chois Karriere zufiel, beschreibt Bettink so: "Ich konnte helfen, Ruhe zu bewahren." Als Choi die Entscheidung, zu kündigen, endgültig getroffen hatte, "wirkte sie wie befreit", erinnert sich ihr Mentor. Doch neben der Unzufriedenheit mit ihrem alten Job und dem nervigen Arbeitsweg hatte die heute 36-jährige Koreanerin noch ein Problem, genauer: zwei. Jedenfalls nahm sie das damals so wahr: "Ich bin Ausländerin, und das sieht man mir an. Und ich bin eine Frau. Beides zusammen kommt in der Immobilienwirtschaft selten vor", sagt die in Seoul Geborene, die übrigens exzellent Deutsch

spricht, mit einer entwaffnenden Ehrlichkeit.

In dem Karriereförderprogramm suchte sie nicht nur einen neutralen Diskussionspartner, mit dem sie unter vier Augen offen über alles reden konnte. Auch die Aussicht auf einen vertrauensvollen Austausch mit Young Professionals aus anderen Unternehmen und vor allem mit Immobilienfrauen, die womöglich ähnliche (negative) Erfahrungen wie sie gemacht hatten, reizte sie. Und tatsächlich waren der Erfahrungsaustausch und die Möglichkeit zur Selbstreflexion, die dieser Austausch mit anderen Mentees bot, für Choi das Wichtigste an dem Programm.

"In den Tandemgesprächen können Nachwuchskräfte den Smalltalk umgehen und direkt Fragen stellen", wirbt Svetlana Gippert, Geschäftsführerin der Immoebs, denn auch für Immoment. Und durch die unternehmens- und generationsübergreifende Vernetzung "entstehen Kontakte fürs Leben!"

Alle vier bis sechs Wochen trafen sich Bettink und Choi in seinem Büro in Berlin. Er reservierte sich gleich zu Beginn des Programms rund zehn Zeitfenster in seinem Terminkalender und nahm sich jeweils zwei, drei Stunden für die vielen Anliegen der Young Professional Zeit. Choi definierte Ziele, bereitete die einzelnen Treffen akribisch vor und protokollierte jede Sitzung. "Ein Mentor hat wenig Zeit, als Mentee muss man die Tandem-Treffen darum sehr genau vorbereiten."

Flankiert wurde die Arbeit des Tandems von drei Rahmenveranstaltungen, auf denen alle Mentees und Mentoren zusammenkamen, sowie von Workshops (u.a. wurden Kooperation und Kommunikation in Stresssituationen in einem Flugsimulator trainiert), Mentee-Stammtischen und einem Präsentationstraining in Form von Einzelcoachings.

Bettink wirkte darauf hin, dass Choi, die nach seinen Worten zuvor an einer "gewissen Selbstunterschätzung" litt, künftig "selbstbewusster an die Dinge herangeht". Die Kombination Frau und Ausländerin sei ja auch ein "Alleinstellungsmerkmal". Er habe daher versucht, ihre Grundeinstellung zu verändern. Bettinks Bemühungen fruchteten anscheinend: Im Juli 2016, also während des Mentoring-Programms, fand Choi eine neue Stelle. Sie arbeitet heute als Projektentwicklerin bei der Gewerbeimmobilien-AG Officefirst in Frankfurt, die die IVG bekanntlich unlängst für 3,3 Mrd. Euro an den US-Finanzinvestor Blackstone verkauft hat.

Es ist nun allerdings nicht so, dass alle Teilnehmer, die das Programm besuchen, sich bereits innerlich von ihrem Arbeitgeber verabschiedet hätten, ganz im Gegenteil. Generell lebe das Programm, betont Gippert, davon, "dass die Arbeitgeber die Teilnahme befürworten und die Teilnehmer ins Programm entsenden". So z.B. setze die Berlin Hyp, einer von mittlerweile sechs Sponsoren des Programms - neben Bernd Heuer & Partner Human Resources, RICS Deutschland sowie neuerdings auch dem ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss, Beos und CBRE - Immoment "im Rahmen einer speziellen Spitzenqualifizierung von Young Professionals ein", erklärt Sabine Olejnik, Personalleiterin der Bank. Man habe daher "schon für zwei weitere Jahre eine Beteiligung zugesichert".

Im März 2017 geht Immoment in die zweite Runde, noch können Bewerber auf den Zug aufspringen. Die Teilnahme kostet 1.260 Euro. Im Pilot-

projekt übernehmen zahlreiche Arbeitgeber die Kosten. Formale Voraussetzung ist eine Mitgliedschaft bei Immoebs. Wer es ernst meint, muss sich schon die Mühe machen und ein Schreiben aufsetzen, das eine ausgeprägte Motivation erkennen lässt, sich beruflich und persönlich weiterentwickeln zu wollen. "Außerdem muss sich der Bewerber bzw. die Bewerberin in unser Netzwerk einbringen wollen. Eine reine Konsumhaltung ist nicht erwünscht", sagt Immoebs-Geschäftsführerin Gippert.

Die Teilnehmer der ersten Runde wurden offenbar für ihre Mühen belohnt. Gippert zufolge sind "die meisten jetzt deutlich zufriedener als vorher mit ihrer beruflichen Situation", wie eine Evaluation des Pilotjahrgangs ergeben habe. Vier Mentees haben das Unternehmen gewechselt und eine neue Aufgabe übernommen, einer von ihnen sogar Führungsverantwortung. Ein anderer hat sich selbstständig gemacht, wieder ein anderer berichtet von einer "deutlichen" Gehaltserhöhung. Vier Mentees haben eine neue Position bei ihrem bestehenden Arbeitgeber erklommen oder dort eine neue Aufgabe bekommen.

Im nächsten Durchgang von Immoment werden Mentoren und Mentees nicht nur das Rahmenprogramm gemeinsam bestreiten, sondern die Mentoren werden auch an einzelnen Workshops teilnehmen. Fest eingeplant ist z.B. ein Fachtag zur Innovationsmethode Design Thinking für die gesamte Gruppe. Bettink und andere Mentoren der ersten Stunde stellen sich wieder zur Verfügung. Neu dabei ist ZIA-Geschäftsführer Stephan Rabe. Er möchte seinem künftigen Mentee u.a. von der "Hubschrauberperspektive", die der ZIA als Verband hat, profitieren lassen und Lobbyarbeit als Berufsbild in der Immobilienwirtschaft näherbringen. In jedem Fall, so Rabe, der bereits einige Erfahrung als Mentor außerhalb der Immobilienbranche gesammelt hat, "wird das keine Einbahnstraße sein: Als Mentor bekommt man immer auch den Spiegel vorgehalten".

---

---