

„Türen öffnen“

19 Tandems sind seit einem halben Jahr beim Mentoring-Programm der Kammer dabei. Über das Programm, die Ziele und Tipps für andere Tandems sprechen Mentee Felix Rebers und Mentor Michael Galling mit dem DAB

Interview Nils Marius Kirschstein

Seit Beginn des Jahres läuft das neue Mentoring-Programm der Architektenkammer Niedersachsen mit knapp 40 Teilnehmenden in 19 „Tandems“ aus weniger berufserfahrenen „Mentees“ und erfahrenen „Mentorinnen und Mentoren“. Über anderthalb Jahre werden diese Paare intensiv und regelmäßig zusammenarbeiten, um dabei die Mentees gezielt bei der Karriereplanung zu unterstützen und fortzubilden. Ziel des Programms ist neben der Förderung des beruflichen Nachwuchses, die Unterstützung beim Schritt in die Selbstständigkeit – wenn dies das Ziel des Mentees ist, der Aufbau eines beruflichen, generationenübergreifenden Netzwerkes und die Vertiefung der Kammerbindung. Das DAB traf sich mit einem Tandem zum Gespräch über das erste halbe, gemeinsame Jahr im Mentoring-Programm.

DAB: Herr Rebers, Sie sind assoziierter Partner bei CITYFÖRSTER in Hannover. Was hat Sie motiviert, am Mentoring-Programm der Architektenkammer Niedersachsen teilzunehmen, und zwar bewusst als Mentee, obwohl Sie selbst bereits eine verantwortliche Position innehaben?

Rebers: Ich finde, Mentoring ist eine Chance, unabhängig von Alter oder Hierarchie voneinander zu lernen. In meiner Rolle bewege ich mich oft zwischen erfahrenen Büroinhabenden, die bereits langjährige Erfahrungen in der Büroföhrung gesammelt haben, und jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die frisch in den Beruf einsteigen oder gerade erste Schritte in der Selbstständigkeit machen. Mir war wichtig, meinen Horizont zu erweitern, neue Perspektiven kennenzulernen und meine eigenen blinden Flecken sichtbar zu machen. Das Mentoring-Pro-



Von links: Mentee **Felix Rebers** (CITYFÖRSTER) und Mentor **Michael Galling** (Gleeds) im DAB-Gespräch

Foto: Kirschstein

gramm hat mich gereizt, weil es genau solche Impulse außerhalb des eigenen beruflichen Alltags verspricht.

Mit welchen konkreten Zielen sind Sie in das Mentoring gestartet?

Anfangs war mein Ziel zunächst eher allgemein und geprägt von Neugier. Mir ging es darum, offen zu sein für Impulse, die sich im Laufe des Austauschs ergeben. Erst in den ersten Gesprächen mit Michael Galling haben wir dann gemeinsam konkrete Ziele entwickelt. Wir haben identifiziert, dass es insbesondere um die Erschließung neuer Zielgruppen geht. Ich wollte gezielt neue Akteure und Zielgruppen kennenlernen, mit denen ich bislang kaum Berührungspunkte hatte – etwa den Bereich der Projektsteuerung, Asset Management und Corporate Real Estate. Dafür benötigte ich neue Strategien zur Ansprache dieser Zielgruppen.

Herr Galling, Sie agieren als Mentor in diesem Tandem. Was war Ihre persönliche Motivation, sich am Mentoring-Programm zu beteiligen?

Galling: Ich hatte zuvor bereits Erfahrungen mit Mentoring sammeln können – allerdings aus der Rolle des Mentees heraus. Damals hatte ich die Gelegenheit, mich intensiv mit Themen wie Geschäftsentwicklung auseinanderzusetzen. Nun war ich interessiert daran, meine eigenen Erfahrungen weiterzugeben und gleichzeitig neue Impulse aus der Zusammenarbeit mit jemandem zu erhalten, der in anderen Bereichen aktiv ist als ich. Die Idee eines gegenseitigen Austausches hat mich sehr gereizt, weil Felix und ich völlig unterschiedliche Perspektiven auf die gleichen Themen haben. Dadurch entstehen Gespräche, in denen wir uns gegenseitig inspirieren und weiterbringen können.

Können Sie bereits konkrete Erfolge aus dem bisherigen Verlauf des Mentorings berichten?

Rebers: Ja, absolut. Durch die Gespräche mit Michael habe ich gelernt, wie ich spezifische Zielgruppen aus dem Bereich der Projektsteuerung oder auch Asset Management gezielter ansprechen und meine Netzwerke besser nutzen kann. Es sind bereits erste Kontakte entstanden, zu denen ich vorher keinen Zugang hatte. Dieser Austausch hat mich definitiv in meiner beruflichen Entwicklung vorangebracht und konkret Türen geöffnet.

Galling: Auch ich habe ganz klare Vorteile aus dem Mentoring gezogen. Felix bringt wertvolle Erfahrungen aus Bereichen mit, die für uns als Büro bisher weniger vertraut waren – speziell das Feld der öffentlichen Aufträge. Diese Einblicke helfen mir, Schritte, die wir als Büro in Richtung öffentliche Auftraggeber gehen wollen, sicherer und strukturierter umzusetzen. Der Austausch erweitert unseren Handlungsspielraum erheblich.

Welchen Stellenwert hat das Thema Vertrauen in Ihrer Mentoring-Beziehung?

Rebers: Vertrauen ist das zentrale Fundament, auf dem unser Austausch basiert. Gerade weil wir in unterschiedlichen Bereichen tätig sind, können wir sehr offen miteinander sprechen. Es gibt keine Konkurrenzsituation, was es uns erlaubt, sehr ehrlich über Herausforderungen, Schwierigkeiten und auch sensible Themen zu reden. Genau das macht unsere Zusammenarbeit so wertvoll und produktiv.

Galling: Genau, die Basis des Vertrauens war von Anfang an vorhanden, eben weil wir keine direkten Konkurrenten sind. Das ist ein großer Vorteil, denn so können wir uns frei und ohne Vorbehalte austauschen.

Was wäre aus Ihrer Sicht ein optimales Ergebnis nach Ende des Programms?

Rebers: Für mich wäre das ideale Ergebnis eine langfristig tragfähige berufliche Bezie-

hung, die weit über das eigentliche Programm hinausgeht. Idealerweise verbunden mit konkreten Erfolgen in Form neuer Kontakte und erfolgreich abgeschlossener Projekte. Dass sich diese Verbindung dauerhaft etabliert und wir uns weiterhin gegenseitig unterstützen können, wäre für mich ein großer Gewinn.

Galling: Genau, das sehe ich genauso. Aber ich schätze auch den ehrlichen und realistischen Austausch. Ein ideales Ergebnis wäre neben den konkreten Erfolgen auch, klar zu erkennen, was funktioniert und was nicht. Wenn etwas nicht klappt, dann ist auch das eine wertvolle Erkenntnis, die wir dann gemeinsam analysieren und daraus lernen können.

Welche Ratschläge würden Sie zukünftigen Mentoring-Paaren geben, die erfolgreich zusammenarbeiten möchten?

Galling: Ich würde klar empfehlen, mit Offenheit und Ehrlichkeit in den Prozess zu starten. Wichtig ist, frühzeitig zu erkennen, ob die Chemie zwischen Mentor und Mentee stimmt, denn nur dann ist eine produktive Zusammenarbeit möglich. Außerdem ist es essenziell, offen über Stärken und Schwächen zu sprechen und sich gegenseitig mit Respekt und Interesse zu begegnen.

Rebers: Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass Mentees sich bewusst machen, dass sie eine aktive Rolle im Prozess einnehmen müssen. Es liegt in ihrer Verantwortung, den Mentoring-Prozess zu führen, klare Ziele zu setzen und zu kommunizieren. Außerdem halte ich es für wichtig, sich von Anfang an eine Art Zeit- und Aktionsplan zu erstellen und regelmäßig zu reflektieren, ob man gemeinsam auf dem richtigen Weg ist.

Herzlichen Dank Ihnen beiden für das informative Gespräch und weiterhin viel Erfolg bei Ihrer Zusammenarbeit!

Innenarchitektur in ihrer ganzen Vielfalt erleben

Das offizielle bdia Handbuch Innenarchitektur 2025/26 präsentiert aktuelle Trends sowie das herausragende Gestaltungsniveau der Innenarchitektur in Deutschland. Von privaten Wohnhäusern, Szenegastronomie, Hoteldesign, Arbeitswelten, Bauten der Gesundheit bis hin zu öffentlichen Bauaufgaben und Bildungsstätten werden alle Branchen abgebildet. Jedes Projekt wird ausführlich und nachvollziehbar vorgestellt.

Fachbeiträge namhafter Expertinnen und Experten beleuchten das zukunftsweisende Thema „Bauen im Bestand“. Der nach Bundesländern geordnete Anhang der bdia-Mitglieder, Landesvorstände, Expert:innen und Förderpartner:innen rundet das Handbuch ab und macht es zu einem unverzichtbaren Nachschlagewerk für die Akteurinnen und Akteure der Innenarchitekturbranche und alle, die sich über innovative und kreative Innenraumgestaltung informieren wollen.



Callwey Verlag, Erscheinungsdatum: 29.05.2025, Seitenanzahl: 208, ISBN: 978-3-7667-2792-3, 39,95 Euro