



## Zielgruppen Wirtschaft, Wissenschaft, Kommunalverwaltung, NGO's

Status	Hintergrund	Alter	Spezifikationen
Junge Nachwuchsführungskräfte	Verwaltung, Gewerbe, Akademiker( Meister, Teamleiter, Abteilungsleiter, etc.)	Ab 25 Jahren	Geeignet für Menschen mit wenig Erfahrung im Führungsgeschäft und ersten Führungsaufgaben
„Ältere“ Führungskräfte „jung im Amt“	Gewerblich/akademisch. Fachleute, die auf Grund von Schnittstellen Funktionen vermehrte Führungsaufgaben übernehmen.	Alter egal	Ergänzung nach oder vor internen Führungskräftemaßnahmen, Alternative/Ergänzung zu Coaching. Herausforderungen bei TeilnehmerInnen z.B. „vom Kollegen zum Vorgesetzten, groß geworden im Unternehmen, reine Fachkarrieren- in Zukunft mit Führungsverantwortung“
Führungskräfte „Klassisch“	Aktuelle oder erweiterte Führungsaufgaben	Alter egal	Für das klassische Führungsgeschäft in allen Varianten
Führungskräfte(sog. „Advanced Mentoring“)	Komplexe Aufgaben, weitreichende disziplinarische Kompetenzen, strategische Funktionen, mittleres und TOP Management auf nationaler/ internationaler Ebene, Geschäftsführung, Standortleiter	Alter <u>ab</u> ca.35	Hohe Ansprüche an entsprechend ausgewählte potenzielle Mentorinnen
„Young leaders“	Junge Führungskräfte “leading with talent“ mit Führungsverantwortung und akademischem Hintergrund	Alter <u>bis</u> Mitte dreißig	Frühe Talente professionell in der ersten Reihe halten
„experts“	Spezialisten, exponierte Fachkräfte ohne direkte Führungsverantwortung	Alter egal	Akademiker, Projektleiter Wissenschaftler national und international
Führungskräfte/ Inhaber/Familiengeführt	Führung für Inhaber und Nachfolger ist generalistisch, quer durch	Alter egal	Als MentorInnen werden oft ehemalige, erfolgreiche Nachfolger



## Zielgruppen Wirtschaft, Wissenschaft, Kommunalverwaltung, NGO's

	alle Funktionen ausgerichtet. Der Blick „über den Tellerrand“, bevor die Führungs Arbeit für Söhne/Töchter beginnt		aus anderen Inhaber oder Familien geführten Unternehmen genutzt. Hilfreich für externe Manager in Familienunternehmen
<b>Gender</b>	„30% mehr Frauen in den Vorstand“-dafür bieten wir statt einem reinen Frauen Programm die Teilhabe in einem Frauen Tandem an.	Alter egal	Frauen in Führung bekommen, wenn Sie es wünschen, eine Mentorin und können Gender Workshops wahrnehmen.
<b>Reverse-Mentoring</b>	Umgekehrt demografisches Mentoring. Jüngere Führungskräfte unterstützen ältere Führungskräfte z.B. beim Umgang mit neuen Modellen der MA Führung	MentorInnen sind jünger als Mentees	<b>A:</b> Für die Generation 45+ geeignet, die als hoch spezialisierte WissensträgerInnen den Austausch und Weitergabe von Wissen „üben“ können <b>B:50+</b> Generation bekommt andere GesprächspartnerInnen. In beiden Fällen ist die Auswahl der MentorInnen besonders sensibel („wer läßt sich schon was von Jüngeren sagen“).
<b>Non Profit Leitungen</b>	Ehrenämter, Leitung in gemeinnützigen Vereinen, Stiftungen, Trägern national und international	Alter egal	Eignet sich insbesondere für Unternehmungen mit wenig Führungs Instrumenten oder auch vermehrter Arbeit mit Ehrenamtlichen