

Vorteile Cross Mentoring

1. MentorInnen begleiten Ihren einzigen Mentee ein Jahr lang durch Beispiele der **eigenen Praxiserfahrungen aus Führungs- und Organisationsentwicklung**
2. MentorInnen vermitteln **Know How und Know Why**
3. Es existiert **keinerlei disziplinarische** Beziehung. Cross Mentoring Deutschland schlägt im Einzelfall eine/n MentorIn für vom Unternehmen ausgewählte Mentees vor. Mentees und deren Unternehmen haben vertragliches **Veto Recht**, wenn es um die endgültige Tandembildung geht.
4. Das Know -How der MentorInnen muss den individuellen **Bedarfen der Mentee** und den Erwartungen der Unternehmen entsprechen.

Zielgruppen und Aufgaben	Ziele	Vorteile Cross Mentoring
<i>Erweiterung der bisherigen Führungsaufgaben</i>	<i>Überschreitung der bisherigen Kenntnisse und Kompetenzen</i>	<i>Sofort anwendbares Praxis Wissen/ Jederzeit abrufbar</i>
<i>Nachwuchs Führungskräfte gehen in erste Führung</i>	<i>Als „Newcomer“ in langjährige Strukturen eingreifen</i>	<i>Best Practice in anderen Unternehmen kennen lernen</i>
<i>„Starke“ Fachkräfte übernehmen Führungsaufgaben</i>	<i>Fachführung muss in Menschenführung übersetzt werden</i>	<i>Ein ordentliches Maß an Bodenhaftung durch authentische Führungskräfte vermitteln</i>
<i>Führungskräfte mit viel Erfahrung</i>	<i>Change erfolgreich führen</i>	<i>Best Practice hierarchiefrei in anderen Unternehmen kennen lernen</i>
<i>Stellvertreter wollen aus dem Schatten treten</i>	<i>Rollenfüllung als stellvertretende Rolleninhaber</i>	<i>Wie siehts woanders aus, was erwarten Chefs von StellvertreterInnen</i>
<i>Karrierestau: noch 15 Jahre Führung ohne weitere Perspektiven</i>	<i>Vermeiden von innerer Kündigung, Innovationsverlust von Experten</i>	<i>Langfristige Bindung durch neue Perspektiven ermöglichen</i>
<i>Langjährige Profis führen Team mit jungen neuen KollegenInnen</i>	<i>Baustellen im Changeprozeß müssen durch „junge/ und oder alte Hasen“ dynamisch gestaltet werden</i>	<i>Vertrauen durch disziplinarisch unabhängige „junge und/ oder alte Hasen“</i>
<i>Nachwuchsführungskräfte führen ein Team mit langjährigen Gewerblern</i>	<i>Langjährige Führungs/ Arbeits Strukturen ändern/beibehalten</i>	<i>Best Practice in anderen Unternehmen kennen lernen</i>
<i>„den eigenen Marktwert und den des Teams vor Vorgesetzten im Unternehmen neu positionieren</i>	<i>Eigene Marke als langjähriger „Zögling“ oder ehemalige „rechte Hand“ ausbauen</i>	<i>Best Practice disziplinarisch unabhängig in anderen Unternehmen kennen lernen</i>