



M2M CONSULTING

Präsenz
und/oder
Live-Online

Entwicklungs- programme

für Talente, High Potentials
und Nachwuchskräfte

MEHR

als Sie denken



Mit **10** praxiserprobten
Konzepten



*„Vergeudet Eure Zeit nicht damit,
das Leben eines anderen zu leben.
Lasst Euch nicht von Dogmen einengen –
dem Resultat des Denkens anderer.
Lasst den Lärm der Stimmen anderer
nicht Eure innere Stimme ersticken.
Das Wichtigste: Folgt Eurem Herzen
und Eurer Intuition, sie wissen bereits,
was Ihr wirklich werden wollt.“*

Steve Jobs

INHALT

HERZLICH WILLKOMMEN BEI M2M	3
EINSTIEG FÜHRUNG Sich zeigen und etwas wagen	6
GO! FURTHER-PROGRAMM Lernen im echten Leben	8
MANAGEMENT TALENTS Systemisches für Komplexes	10
JUNGE TEAMLEITER Nur wer sich selbst führen kann, kann auch andere führen	12
HIGH POTENTIAL-PROGRAMM Schlüsselqualifikationen entscheiden	14
SPEZIALISTENPROGRAMM Überfachliches Lernen im Praxisprojekt	16
TRAINEE PROGRAMM Klarheit gewinnt: Wer bin ich, was will ich?	18
PROJEKTMANAGER-PROGRAMM Mit einer Hand lässt sich kein Knoten knüpfen	20
YOUNG PROFESSIONALS PROGRAM Wissen, was nirgendwo steht	22
STUDENT EXCELLENCE PROGRAM Das Wie ist wichtiger als das Was	24
REFERENZEN	25
KUNDENSTIMMEN	26
DIE M2M CONSULTANTS	28



Herzlich
willkommen
bei M2M.



ENTSCHEIDUNG FÜR ENTWICKLUNG

Die Entwicklung für eine Karriere beginnt mit einer Entscheidung. Um eine vernünftige Entscheidung zu treffen, ist es nützlich, sich selbst zu kennen und ein realistisches Bild von sich selbst zu haben.

Unsere Entwicklungsprogramme für Talente bauen deshalb auf diesen drei Säulen auf:

1. Raum für intensive, neue Erfahrungen,
2. Raum für vielschichtiges und vielseitiges Feedback,
3. Professionelle Begleitung on the job und off the job.

Unsere systemischen Entwicklungskonzepte gewährleisten das: Sie involvieren mehrere Ebenen im Unternehmen und beinhalten herausfordernde Lernprojekte. Sie zielen sowohl auf erfahrungsorientiertes als auch auf reflektierendes Lernen. Nach Abschluss des Entwicklungsprogrammes geht das Lernen in selbstorganisierter Form weiter.

Entwicklungsprogramme für Talente machen Sinn. Die Leistungsbereitschaft und die Identifikation mit dem Unternehmen steigen deutlich an. Der entscheidende Effekt allerdings ist, dass sich die Talente zeigen können und aus guten sehr gute Leute werden. Sie binden sie langfristig und finden die richtigen Einsatzfelder. Ein unschätzbare Wert!

In der Ihnen vorliegenden Broschüre finden Sie 10 Konzepte skizziert. Es sind Entwicklungsprogramme z.B. für diese Zielgruppen:

- Für ambitionierte junge Talente, die in Kürze Führungsverantwortung übernehmen möchten,
- für Spezialisten und Experten, die ihre überfachlichen Schlüsselqualifikationen ausbauen möchten,
- für ambitionierte junge Talente, die sich orientieren möchten, ob sie eine Führungs-, Projekt- oder Fachlaufbahn einschlagen sollen,
- für High Potentials, die in Unternehmen zukünftig mehr Verantwortung übernehmen sollen,
- für Trainees, Berufseinsteiger, Doktoranden und Projektleiter, die auf ihre Position entwickelt werden sollen.

Alle dargestellten Konzepte haben wir gemeinsam mit unseren Kunden entwickelt und erfolgreich durchgeführt. Die ausgezeichneten Referenzen sprechen für sich.

Gerne beraten wir Sie und erstellen Ihnen ein maßgeschneidertes Angebot. Wir freuen uns auf Sie!

Herzlichst, Ihr

Ulrich Mahr
Geschäftsführender Gesellschafter



EINSTIEG FÜHRUNG

Sich zeigen und etwas wagen

HERAUSFORDERUNG

Die neuen Führungskräfte der bekannten Supermarktkette durchlaufen ein modulares Führungskräfteentwicklungsprogramm.

Das Programm unterstützt die Teilnehmer, ihre Führungsrolle zu finden, konkrete Führungsprojekte zu definieren und zum Erfolg zu führen.

PROJEKT

M2M Consulting konzipiert und führt ein 1,5-jähriges Lernprogramm durch. Der besondere Kick liegt bereits im Start: Die neuen Führungskräfte sollen sich nach vorne wagen und sich zeigen.

In der Gruppe 1 werden Drehbücher zum Thema Führung entwickelt. Anschließend produzieren die Teilnehmer unternehmensinterne Führungsfilme.

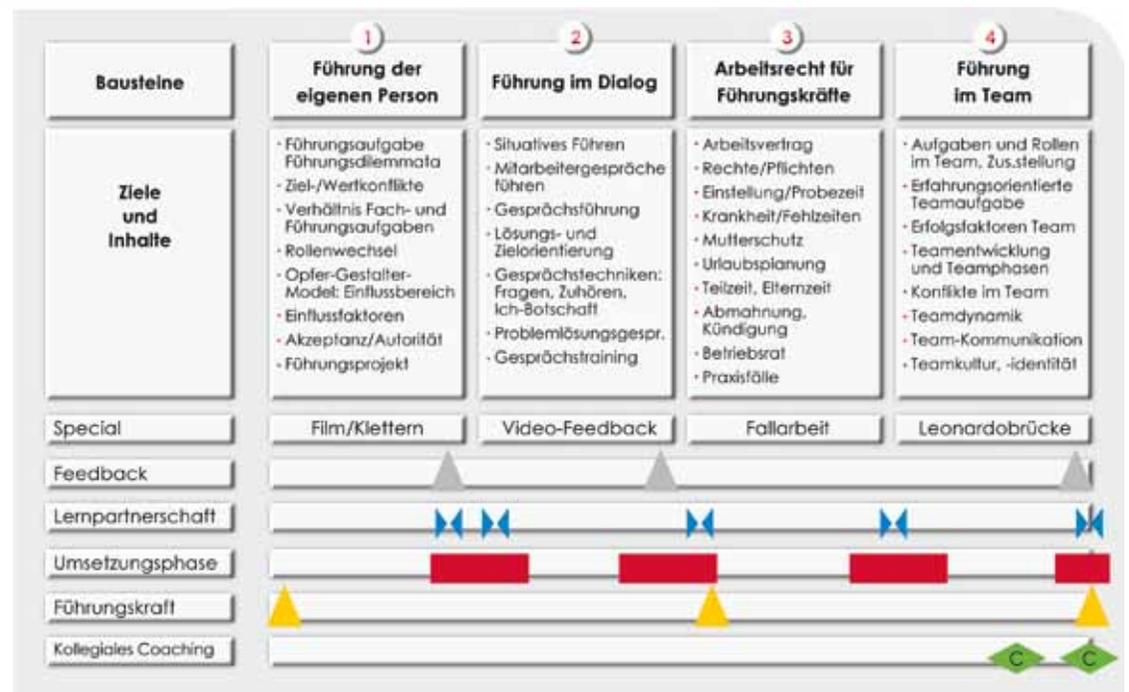
Mut, etwas Außergewöhnliches zu wagen, braucht es auch in Gruppe 2: Hier testen die Teilnehmer in einem Hochseilparcours ihre Grenzen und erweitern sie.

Beides bildet die Basis für Feedback in der Gruppe. Im Anschluss werden konkrete Führungsprojekte definiert.

Über die Bildung der Lernpartnerschaften wird bereits zu Beginn der Grundstein für das kollegiale Coaching gelegt. Diese gemeinsame Lernform wird nach Abschluss der Bausteine selbstorganisiert im Unternehmen weitergeführt. Auf einem neuen Niveau geht das Lernen weiter.



ÜBERSICHT





GO! FURTHER-PROGRAMM

Lernen im echten Leben

HERAUSFORDERUNG

In einem internationalen Reisekonzern werden regelmäßig junge Talente identifiziert und gefördert. Sie sollen auf Führungsaufgaben vorbereitet werden. Es geht darum, in einem geschützten Rahmen neue Erfahrungen zu machen und auszuwerten.

Für M2M Consulting bestand die Herausforderung darin, das bisherige Lernen alter Prägung durch einen integrierten, systemischen Lernprozess weiterzuentwickeln.

Aus einem reinen Seminarlernen wurde Schritt für Schritt ein Lernen on the job.

PROJEKT

Das Lernen für die Teilnehmer läuft nun in Modulen weiter. Zwei Faktoren spielen hier eine zentrale Rolle:

1. Feedback:
Am Ende eines jeden Moduls erhalten die Teilnehmer ein qualifiziertes, strukturiertes Feedback und erarbeiten Entwicklungsfelder, sowie Schritte zur Umsetzung. Zu Beginn des nächsten Moduls werden die damit verbundenen Erfahrungen reflektiert und ausgewertet.
2. Lernprojekt:
Die Teilnehmer bearbeiten ein bereichsübergreifendes, unternehmensrelevantes Projekt. Dies wird vom Vorstand beauftragt und am Ende des Programms abgenommen. Dadurch wird Aufmerksamkeit, Wertschätzung und ein gesunder Spannungsbogen geschaffen.

„Das Leben wird vorwärts gelebt und rückwärts verstanden.“

Søren Kierkegaard



ÜBERSICHT

Bausteine	1 Konfliktmanagement	2 Pyramidenprinzip	3 Fach- oder Führungskraft
Ziele und Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Konfliktverständnis • Konflikterfahrung • Konfliktdiagnose • Konfliktarten • Psychodynamik • Kommunikation und Konfliktlösung • Harvard-Methode • Umsetzungsstrategien 	<ul style="list-style-type: none"> • Empfängeranalyse • Ziele festlegen • Botschaft • Pyramidal denken • Storyline • Argumentation • Prägnante Sprache • Schaubilder • Durchführung der Präsentation 	<ul style="list-style-type: none"> • MBTI-Profil • Persönliche Motive • Karriere-Anker • Karrierekonzepte • Kriterien für eine erfolgreiche Karriere • Anforderung und Persönlichkeit • Feedback • Karriereplanung
Special	Projektvergabe	Videofeedback	Projektreflexion
Feedback	[Timeline with arrows pointing to the right]		
Lernprojekt	[Timeline with blue double-headed arrows]		
Umsetzungsphase	[Timeline with red bars]		
Führungskraft	[Timeline with yellow triangles]		



MANAGEMENT TALENTS

Systemisches für Komplexes

HERAUSFORDERUNG

Die Management-Talents des Energiekonzerns werden bei ihrer Entwicklung in den für den Konzern relevanten Kernkompetenzen begleitet und unterstützt. Diese talentspezifische, sichtbare Investition in ihre Entwicklung vermittelt eine herausgehobene Wertschätzung und ermöglicht den jungen Talenten bereichsübergreifende Netzbildung. Ziel des englischsprachigen Programms ist es, die Management-Talents auf die kurz- bis mittelfristige Übernahme einer globalen Schlüsselfunktion vorzubereiten und sie systematisch an das Thema Change Management heranzuführen.

PROJEKT

M2M Consulting führt die vier Bausteine des Programms durch und begleitet die einzelnen Talents parallel in Coachinggruppen.

Im Zentrum steht das systemische Verständnis von Führung und Veränderungen. Dies schafft eine gemeinsame Basis zur Reflexion der Veränderungsprozesse und unterstützt die Planung der nächsten Interventionen.

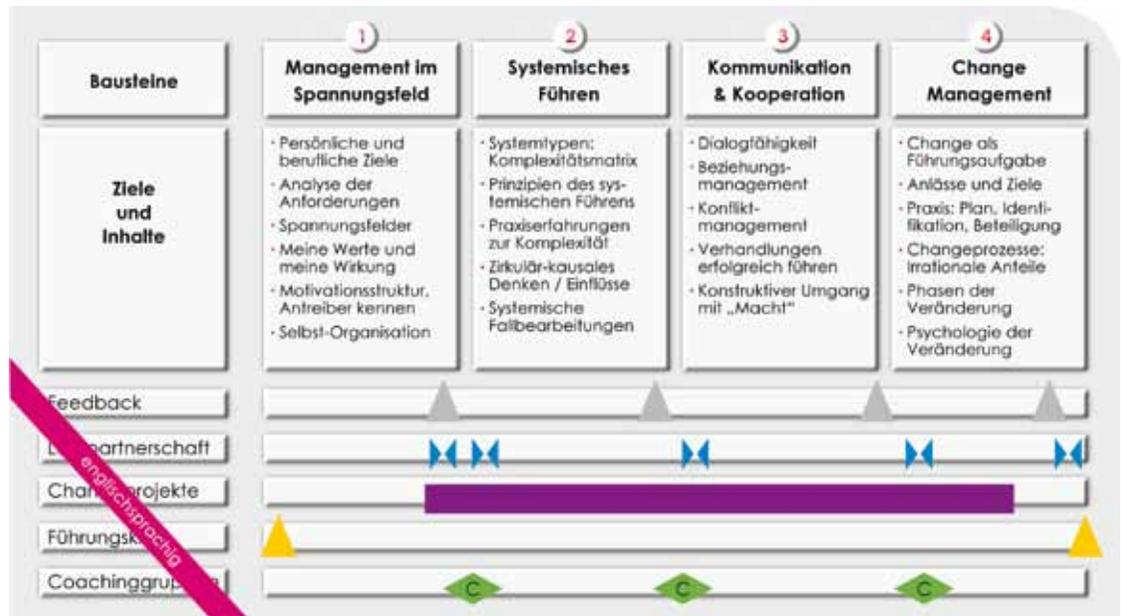
Die Impulse aus dem Programm für die Management Talents verhelfen dem Unternehmen zu neuen modernen Kommunikationsformen. So werden beispielsweise gezielt Großgruppenveranstaltungen und Resonanzgruppen genutzt.



„Wenn man immer gewinnt,
stellt man sich keine Fragen,
auch nicht die wichtigen.“

Roger Federer

ÜBERSICHT





JUNGE TEAMLEITER

Nur wer sich selbst führen kann, kann auch andere führen

„Das Beste, was eine Führungskraft für ein großartiges Team tun kann ist, die Teammitglieder ihre eigene Größe entdecken zu lassen“

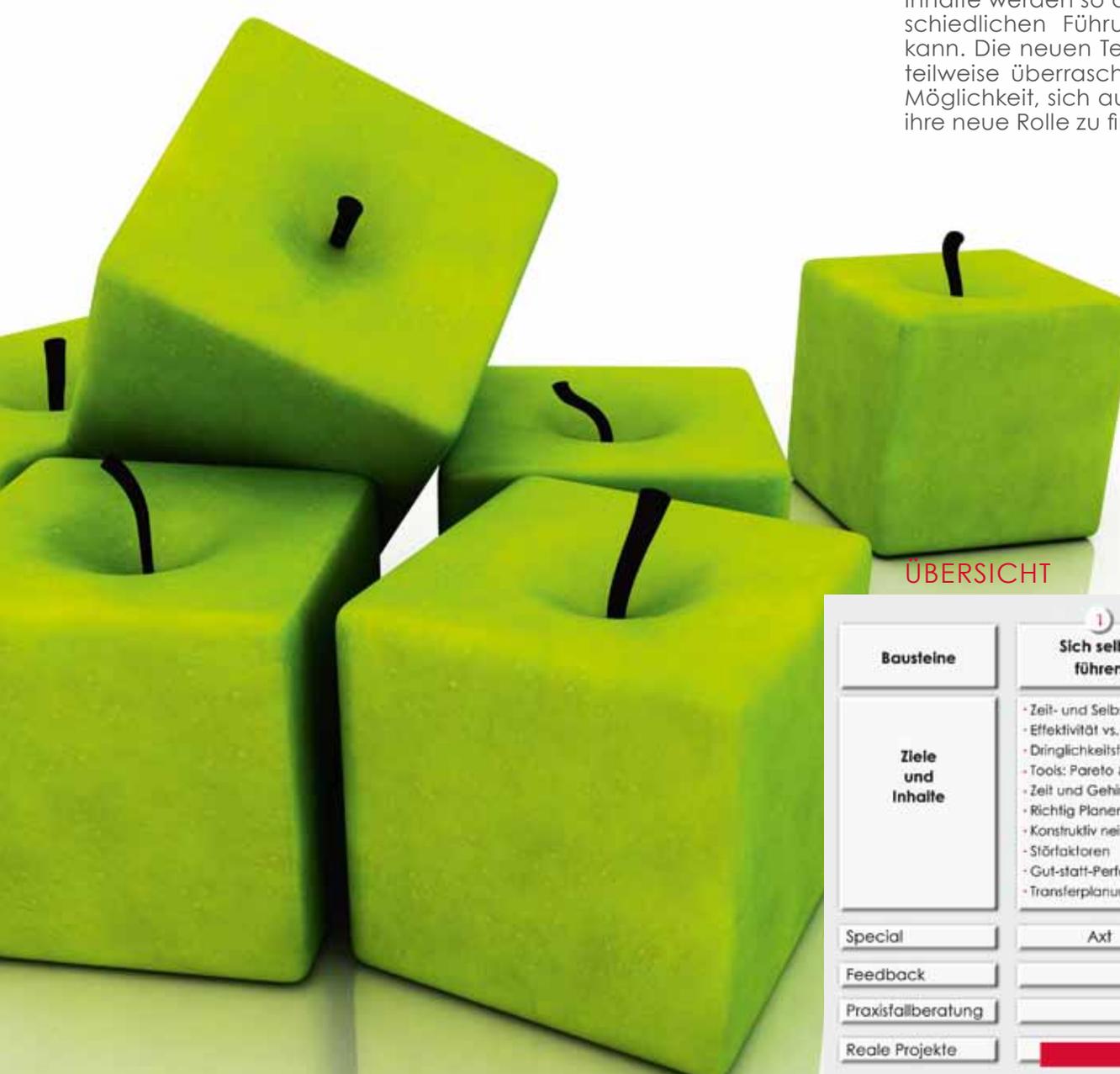
Warren Bennis

HERAUSFORDERUNG

Eine expandierende Baumarktkette benötigt in den über 500 Märkten dringend qualifizierte Teamleiter. Dazu durchlaufen Mitarbeiter, die in einem internen Assessment Center für die Teamleitertaufgabe ausgewählt wurden, ein qualifiziertes Programm. Ziel ist es, die Teilnehmer auf die neue Aufgabe und den bevorstehenden Führungswechsel vorzubereiten und die ersten 100 Tage zu begleiten.

PROJEKT

M2M Consulting führt ein praxisnahes Programm durch. Die Inhalte werden so aufgeteilt, dass auf die individuell unterschiedlichen Führungssituationen eingegangen werden kann. Die neuen Teamleiter, die von ihrer neuen Aufgabe teilweise überrascht wurden, haben auf diese Weise die Möglichkeit, sich auf die Aufgabe aktiv vorzubereiten und ihre neue Rolle zu finden.



ÜBERSICHT

Bausteine	1 Sich selbst führen	2 Kernelemente der Führung	3 Die ersten 100 Tage als Führungskraft
Ziele und Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Zeit- und Selbstmgt. Effektivität vs. Effizienz Dringlichkeitsfälle Tools: Pareto & Co. Zeit und Gehirn Richtig Planen Konstruktiv nein sagen Störfaktoren Gut-statt-Perfekt Transferplanung 	<ul style="list-style-type: none"> Führungsaufgaben Führungsdilemmata Rollenwechsel Einflussfaktoren Akzeptanz/Autorität Führungsprojekt Führungsinstrumente Situatives Führen Gesprächsführung Führen von Teams 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung auf Führungswechsel Kommunikation Fettknöpfchen Ausstand/Einstand Mitkonkurrenten, Eifersucht, Neid Rollenklarheit Zwischenmenschliches Konkrete Fragen
Special	Axt	Projektsimulation	Praxisfallbearbeitung
Feedback			
Praxisfallberatung			
Reale Projekte			



HIGH-POTENTIAL-PROGRAMM

Schlüsselqualifikationen entscheiden

HERAUSFORDERUNG

In einem international tätigen Unternehmen, das innovative Systemangebote in der Medizin entwickelt, werden High Potentials an komplexe, verantwortungsvollere Aufgaben herangeführt.

Standen bisher die Fachkompetenzen im Mittelpunkt, geht es im durchgeführten Entwicklungsprogramm darum, dass sich die jungen Persönlichkeiten weiterentwickeln und sich überfachliche Qualifikationen aneignen.

Das Angebot bietet den High Potentials Orientierung darüber, wohin für sie die Karriere sinnvollerweise gehen könnte. Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit eine Laufbahn als Fachexperte, als Projektleiter oder als Führungskraft einzuschlagen.

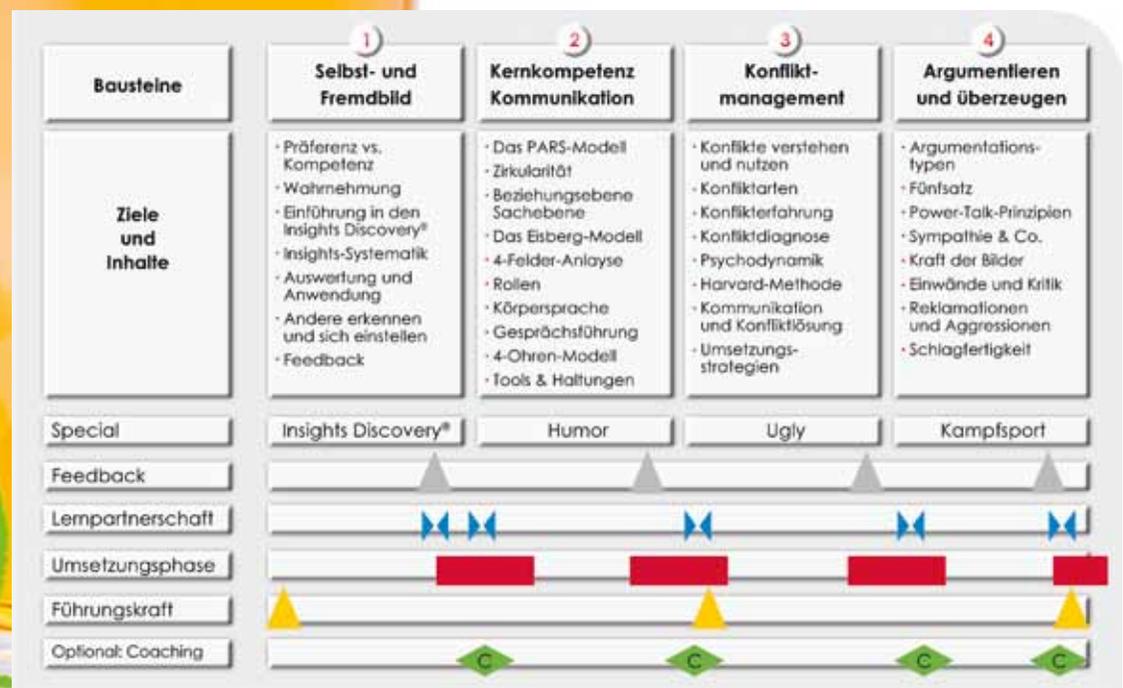
PROJEKT

M2M Consulting führt die vier Bausteine des Programms für die intern definierten Schlüsselkompetenzen durch. Die Begleitung durch den Vorgesetzten sowie Lernpartnerschaften und gezielte Transferaufgaben sichern den Umsetzungserfolg und die Anbindung an den beruflichen Alltag.

Einige der High Potentials nehmen das Angebot eines begleitenden Coachings in Anspruch.

Ergänzend zum Programm werden im Rahmen von Kaminabenden hochrangige Führungskräfte des Unternehmens eingeladen.

ÜBERSICHT





SPEZIALISTENPROGRAMM

Überfachliches Lernen im Praxisprojekt

HERAUSFORDERUNG

Das expandierende Handelsunternehmen möchte seine Fachspezialisten in überfachlichen Schlüsselqualifikationen fit machen. Ziel ist es, die Spezialisten mit dem nötigen Selbstbewusstsein und Rüstzeug auszustatten, um in einem schnellen und anspruchsvollen Umfeld auch bereichsübergreifend erfolgreich zu agieren.

Was dafür benötigt wird, ist der Blick für das große Ganze, ebenso Überzeugungskraft und die Fähigkeit, unterschiedliche Perspektiven und Interessen miteinander zu verbinden.

Aus Unternehmenssicht geht es darum, den Fachspezialisten Entwicklungsperspektiven anzubieten und sie langfristig an das Unternehmen zu binden.

PROJEKT

M2M Consulting konzipiert und führt ein 2-jähriges Lernprogramm durch. Fünf Bausteine sind verbindlich für alle Spezialisten gesetzt, zwei werden von den Gruppen selbst ausgewählt.

Entsprechend dem Lernansatz des Action Learnings besteht das wichtigste übergreifende Element in einem Praxisprojekt. Es werden reale Herausforderungen des Unternehmens ausgewählt und in Kleingruppen bearbeitet. Die Gruppen treffen sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und reflektieren ihr Lernen ebenso wie den Fortgang des Projekts. Abschließend stellen die Fachspezialisten dem Management ihre Ergebnisse vor. Eine aufregende und tolle Chance. Diese gemeinsame Lernform wird nach Abschluss der Bausteine selbstorganisiert im Unternehmen weitergeführt. Auf einem neuen Niveau geht das Lernen weiter.



ÜBERSICHT

Bausteine	1 Zeit- und Selbstmanagement	2 Kommunikation und Konflikte lösen	3 BWL-Planspiel	4 Erfolgreich Präsentieren	5 Grundlagen der Führung	6 7 2 wählbare Module
Ziele und Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Phänomen Zeit Effektivität vs. Effizienz Dringlichkeitstafel Tools: Pareto & Co. Zeit und Gehirn Richtig Planen Konstruktiv Nein sagen Störfaktoren Gut-statt-Perfekt Transferplanung 	<ul style="list-style-type: none"> 4 Seiten d. Nachricht Gesprächstechniken Konfliktanalyse Konfliktarten Psychodynamik Konfliktlösungsgespräche Harvard-Methode Umsetzungsstrategien 	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenhänge Unternehmerisches Denken + Handeln BWL-Grundlagen Kostensenkung Interpretation von Markt + Ergebnissen Werttreiber, zielorientiert entscheiden Wettbewerbs-, Kundenvorteile 	<ul style="list-style-type: none"> Empfängeranalyse, Ziele festlegen Botschaft Struktur aufbauen Storyline Argumentation Prägnante Sprache Schaubilder Durchführung der Präsentation inkl. Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> Führungsaufgaben Führungsdilemmata Rollenwechsel Einflussfaktoren Akzeptanz/Autorität Führungsprojekt Führungsinstrumente Situatives Führen Gesprächsführung Führen von Teams 	Auswahl aus: <ul style="list-style-type: none"> Projektmanagement Verhandeln Business Knigge Kreative Lösungen Schnell lesen Gedächtnstraining Meetings leiten Moderieren Schlagfertigkeit
Special	Axt	Rot- und Blaukopf	PC-basiertes	Video-Feedback	Giftransport	Bezug Praxisprojekt
Feedback						
AL: Praxisprojekt						
Führungskraft						



TRAINEE PROGRAM

Klarheit gewinnt: Wer bin ich, was will ich?

„Je mehr Vergnügen Du an Deiner Arbeit hast,
umso besser wird sie bezahlt!“

Mark Twain

HERAUSFORDERUNG

Das Traineeprogramm des Medienunternehmens bietet seinen Trainees begleitende Seminare an. Sie haben das Ziel, die richtige Entscheidung für den Karriereeinstieg zu finden.

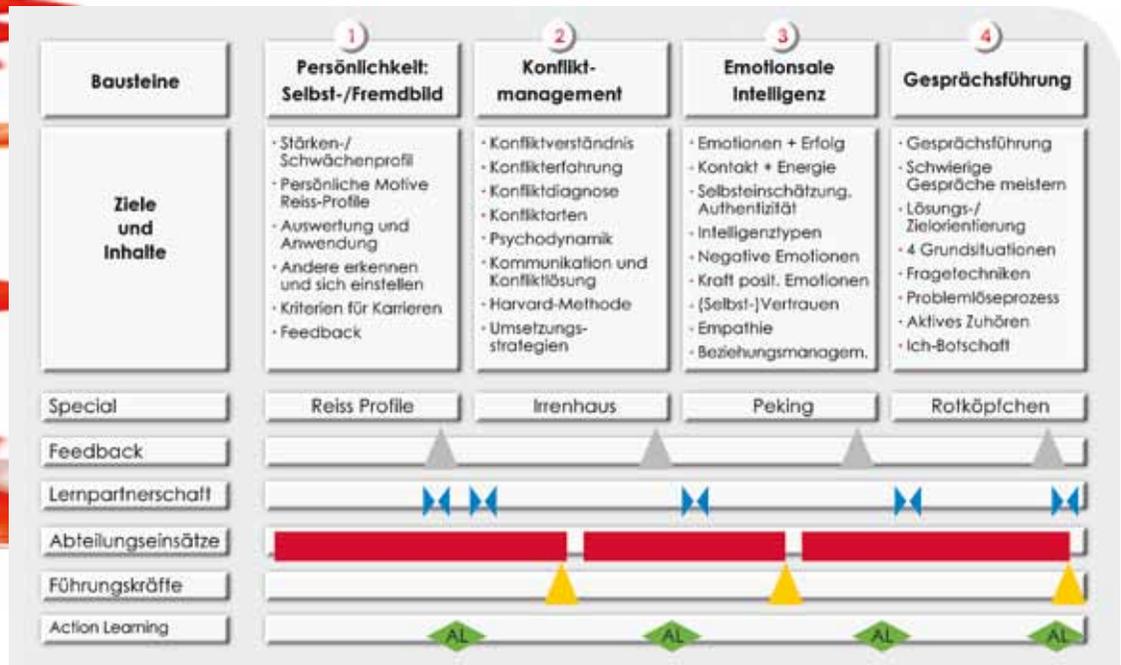
Das Konzept von M2M Consulting gibt den jungen Kollegen eine Orientierung darüber, welcher Karriereweg auf der Basis der persönlichen Stärken sinnvoll sein könnte. Daneben werden im Rahmen des Programms die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit gezielt gefördert.

TRAINEE PROGRAM

Das Programm stößt die Auseinandersetzung zu der Frage an, ob eher eine Fach- oder eher eine Führungsaufgabe angestrebt werden sollte. Neben Bausteinen, die für alle Trainees verbindlich sind, gibt es auch flexible Programmelemente.

Neben den Trainings erhalten die Trainees ein umfangreiches Onboarding im Laufe der ersten Arbeitstage, einen persönlich abgestimmten Entwicklungsplan, Mentoring sowie regelmäßige Feedbackgespräche. Individualität und Eigeninitiative werden bei diesem Programm großgeschrieben. Das Unternehmen bietet den Trainees die Möglichkeit, sehr schnell Verantwortung zu übernehmen. Eine tolle Chance, in sehr kurzer Zeit sehr viel zu lernen.

ÜBERSICHT



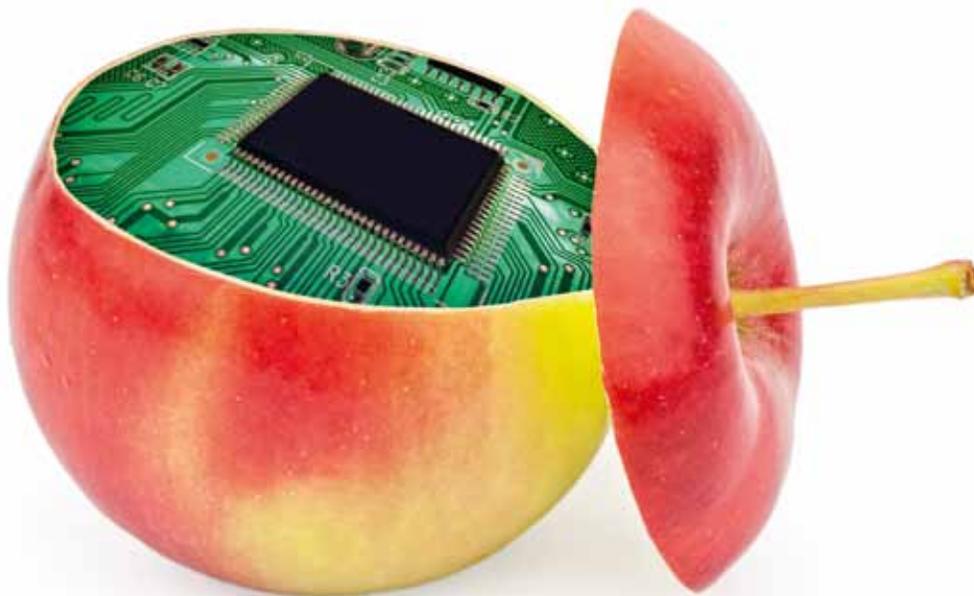


PROJEKTMANAGER-PROGRAMM

Mit einer Hand lässt sich kein Knoten knüpfen

„Fortentwicklung ist nur möglich,
wenn zwei Dinge aufeinander treffen:
Vertrauen und Zusammenarbeit.“

Lena Meichsner



HERAUSFORDERUNG

Wenn es um die nicht routinemäßige Beschaffung von Maschinen und Anlagen geht, stehen die technischen Projektleiter des internationalen Automobilzulieferers vor großen Herausforderungen:

Das Projektziel soll konsequent verfolgt und vollständig erreicht werden. Die Kollegen wollen beteiligt und gleichzeitig entlastet werden. Die Informationen innerhalb des Projektteams wollen gezielt gesteuert, gleichzeitig aber auch die unterschiedlichen Interessen und Polaritäten ausgeglichen werden.

PROJEKT

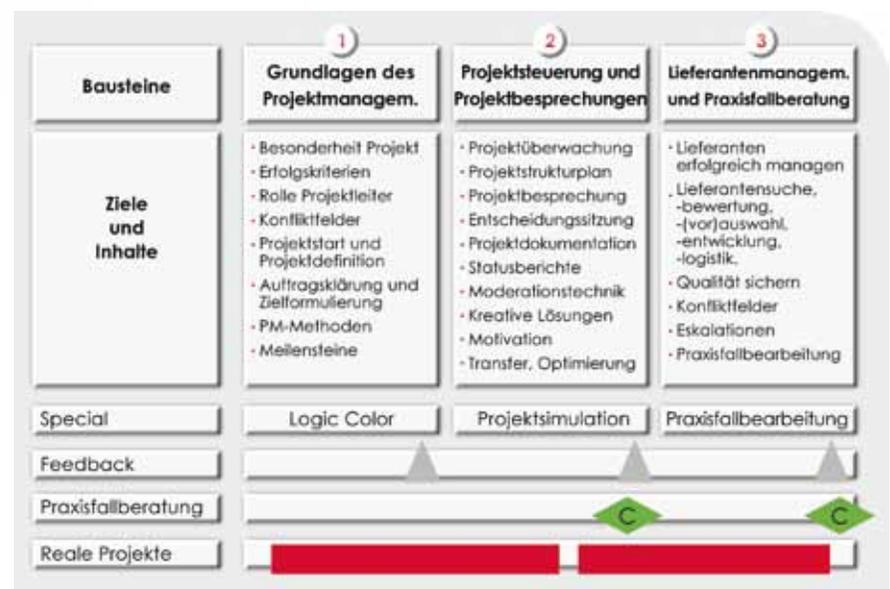
Projekte zu leiten, ist eine Führungsaufgabe mit ganz besonderem Charakter und stellt spezielle Ansprüche an die Führungs- und Kommunikationskompetenz der Projektleiter.

Für den Automobilzulieferer führt M2M Consulting deshalb ein fundiertes, passgenaues 3-moduliges Programm durch, um genau diese Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Die Module vermitteln das notwendige Praxiswissen. Die Kollegen bauen ein gemeinsames Verständnis auf und unterstützen sich in den konkreten Projekten gegenseitig effektiv.

Darüber hinaus bieten die Module Gelegenheit zur Praxisfallberatung. Diese Form des Lernens hat auch über die Module hinaus Bestand. Im Unternehmen wird es mit großem Erfolg weitergeführt.

ÜBERSICHT



STUDENT EXCELLENCE PROGRAM

Das Wie ist wichtiger als das Was

*„Um wirklich glücklich zu sein,
braucht man einen Menschen,
den man liebt, eine Aufgabe
und eine große Hoffnung.“*

Ricarda Huch



HERAUSFORDERUNG

Ein global aufgestelltes, pharmazeutisch-chemisches Unternehmen hat das Student Excellence Program (STEP) aufgesetzt. Es bietet ausgewählten Doktoranden die Möglichkeit, ihre Abschlussarbeit in Kooperation mit dem Unternehmen zu schreiben und begleitend relevante Schlüsselqualifikationen auszubauen.

Die ausgezeichnet qualifizierten Doktoranden werden systematisch an das Unternehmen herangeführt. Sie bauen ihr Netzwerk aus und machen sich mit der Unternehmenskultur vertraut. Das Ziel aus Unternehmenssicht ist es, die Doktoranden in die richtige Position zu bringen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Innerhalb des Programms werden sie kontinuierlich begleitet und stellen die einzelnen Bausteine ihres Programms individuell zusammen.

PROJEKT

M2M Consulting führt im Rahmen des Student Excellence Program (STEP) ausgewählte Bausteine sowie Coachings durch. Die Doktoranden entwickeln gezielt ihre Persönlichkeit, erhalten Feedback und verbessern ihr Selbstmarketing innerhalb des Unternehmens. Beste Voraussetzungen, um den ersten Karriereschritt im Unternehmen in die richtige Richtung zu gehen.

ÜBERSICHT



Referenzen. Unsere Kunden.



KUNDENSTIMMEN

„Es war eine große Herausforderung für mein Team, bestehend aus ‚Techis‘, sich dem Thema Persönlichkeitsentwicklung zu stellen. Mit M2M konnten wir den idealen Partner gewinnen, um das Thema zu positionieren. Das Konzept, die sensible Durchführung und Moderation, gepaart mit inspirierenden Gruppenarbeiten und Diskussionen haben zu einer einzigartigen Erfahrung und einem hervorragenden Lernprozess geführt: Die Zusammenarbeit der Mitarbeiter hat sich positiv und nachhaltig verändert!“

Markus Pukallus, Senior Manager, Quality Governance & Production, **SAP AG, Walldorf**

„Wir erarbeiteten gemeinsam mit M2M unser Führungsentwicklungsprogramm, das nun ein wichtiger und vor allem nachhaltiger Bestandteil bei der Umsetzung unserer Werte darstellt. Die Zusammenarbeit mit den Teams von M2M bringt den gewünschten Erfolg und ist für unsere Führungskräfte ein Angebot, das sie äußerst gerne und mit Freude nutzen. ‚Das Programm hat mir sehr viel gebracht, ich gehe an Mitarbeitergespräche anders heran und sehe meine Führungsrolle klarer‘, sagte mir einer der Teilnehmer.“

Jürgen Trefzer, CEO, **A. Raymond GmbH & Co. KG, Lörrach**

„Der Workshop ist immer noch in aller Munde und wird auch weiterhin für Gesprächsstoff sorgen – ein echter Erfolg!“

Cathrin Buchholz, Office Manager M&A, AP&Q, Taxes **Software AG, Darmstadt**

„Seit 3 Jahren finden in der Medienthek Kurzworkshops unter dem Namen ‚Lern-Espresso‘ statt. Die Teilnehmer nehmen in kurzer Zeit viele Informationen, Anregungen und Impulse zu unterschiedlichen Kommunikationsthemen mit. Die M2M Consultants tragen sehr dazu bei, dem Namen ‚Lern-Espresso‘ alle Ehre zu machen: kurz, stark, wirksam!“

Maria Krauskopf, HR Labor Employability, Apprenticeships and Education, **Medienthek Merck KGaA, Darmstadt**

„Potenzial-Assessments sind für viele Teilnehmer zunächst angstbesetzt. Am Ende sind jedoch alle – Beobachter wie auch die Teilnehmer – inspiriert und motiviert. Auch für unseren Managementnachwuchs sind die Seminare mit M2M jedes Mal ein Schlüsselerebnis. In einem Satz: M2M Consulting agiert professionell, kompetent und kundenorientiert – vom Briefing bis zur Nachbereitung.“

Kathrin Petersen, Leitung Konzern-Personalentwicklung, **Mediengruppe Madsack**

„Der erste UCB Gesundheitstag war ein voller Erfolg. Vielen Dank an das Team von M2M Consulting, das durch seinen Einsatz und sein Engagement zu einem erfolgreichen Gelingen unseres Gesundheitstages beigetragen hat.“

Sonja Agatter, Human Resources Germany, **UCB Pharma GmbH, Monheim**



M2M CONSULTING

M2M SENIOR CONSULTANTS

Persönlichkeit trifft
Kompetenz.



Ulrich Mahr
Geschäftsführender Gesellschafter



Alexa Babington



Dieter Barth



Bernhard Broekman



Barbara Lehmann



Michael Martinek



Christin Nierlich



Kirstin Röper-Gurzawski



Ulrike Schmalzridt



Ulrike Stahl



Hildegard Strothjohann



Sabine Voltz



Katrin Wagner

HIER SIND WIR MITGLIED.





M2M CONSULTING

„Stay hungry – stay foolish!“

Steve Jobs



M2M CONSULTING



M2M CONSULTING

Taunusstraße 7

D - 76275 Ettlingen

tel +49 7243 766 77 - 0

fax +49 7243 766 77 - 19

info@m2m-consulting.de

www.m2m-consulting.de

