

Whitepaper

# Talent Acquisition

Von der reinen Personalbeschaffung  
zur positiven Candidate Experience  
Definition – Bausteine – Trends

November 2023

## Management Summary

Im „War for Talents“ stehen Unternehmen vor der Herausforderung, Qualitätskandidat:innen für vakante Stellen zu finden, zu gewinnen und langfristig zu halten. Damit das gelingt, sollten Organisationen Personalbeschaffung nicht mehr nur als reines Recruiting sehen, sondern als Talent Acquisition Prozess, der das Talent in den Mittelpunkt rückt.

Bei der Talent Acquisition geht es also darum, dass die richtigen Talente mit den richtigen Fähigkeiten zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Stellen besetzen – und dort auch langfristig einen Mehrwert für das Unternehmen leisten können.



## Inhalt

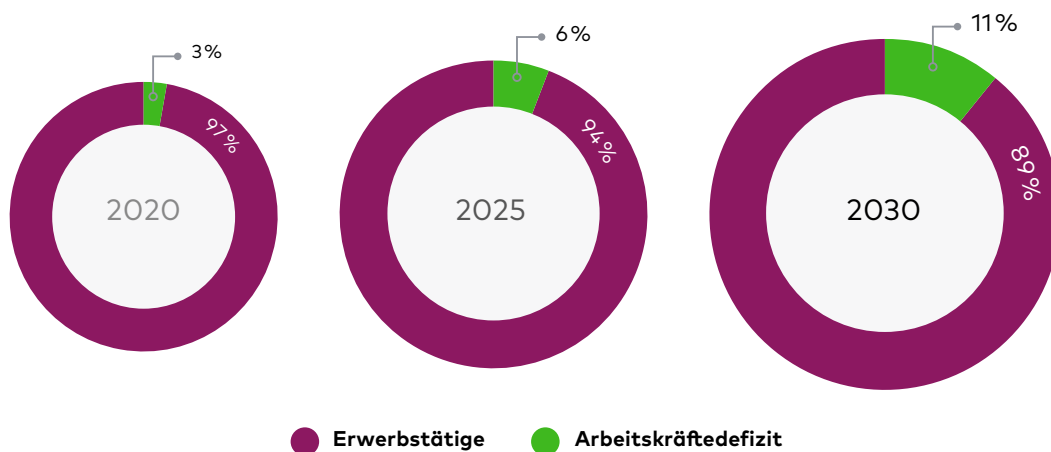
	Seite
Talent Acquisition: weit mehr als „nur“ Recruiting	3
Die 6 wichtigsten Bausteine im Talent-Acquisition-Prozess	7
1. Talent-Acquisition-Strategie transparent und effektiv gestalten	7
2. Erfolg der Talent-Acquisition-Strategie messen – und nachhalten	8
3. Talent Pool aufbauen und Beziehung zu potenziellen Talenten pflegen	8
4. Erwartungen der Talente aktiv miteinbeziehen	9
5. Talente langfristig und nachhaltig ans Unternehmen binden	9
6. Talent Acquisition in der Organisation verankern	9
Exkurs: Talent Acquisition im New Normal	10
Fazit	11

# Talent Acquisition: weit mehr als „nur“ Recruiting

## Im „War for Talents“ müssen Unternehmen umdenken

In Zeiten des digitalen Wandels müssen Unternehmen immer schneller, innovativer und agiler werden. Das geht nur mit den richtigen Talenten, die den Wandel mitgehen und aktiv gestalten. Doch diese sind schwer zu finden im aktuellen „War for Talents“. Denn die allgemeine demografische Entwicklung sowie die steigenden Anforderungen an neue Qualifikationen erschweren die Suche nach den „High Potentials“. Laut einer Studie der Unternehmensberatung Korn & Ferry werden bis 2030 weltweit über 80

Millionen Fachkräfte fehlen, die hochgerechnet über 7,7 Billionen CHF (8,0 Billionen €) Jahresumsatz generieren könnten. Das entspricht ungefähr der Summe der Bruttoinlandsprodukte von Japan und Deutschland.<sup>[1]</sup>



Gesamtes globales **Arbeitskräftedefizit** in Prozent der Erwerbstätigen <sup>[1]</sup>

<sup>[1]</sup> Korn & Ferry, 2018. „Future of Work: The Global Talent Crunch.“

## Talent Acquisition statt Recruiting, um Qualitätskandidat:innen zu finden

Weltweit haben vier von fünf Arbeitgebern Schwierigkeiten, die von ihnen benötigten Fachkräfte zu finden.<sup>[2]</sup> Der Fachkräftemangel Index erreichte 2022 in der Schweiz einen bislang noch nie registrierten Rekordwert, der ganze 68% höher lag als im Vorjahr.<sup>[3]</sup> Im Verlauf des Jahres 2022 wurde nicht nur der Fachkräftemangel als solcher zum Thema, sondern der Arbeitskräftemangel insgesamt.<sup>[4]</sup> Doch wie lassen sich geeignete Kandidat:innen im „War for Talents“ finden, rekrutieren und auch halten?

Die Antwort darauf liegt in einer effektiven Talent-Acquisition-Strategie, die die Kandidat:innen in den Mittelpunkt rückt. Denn die High Potentials von morgen stellen Ansprüche. Nicht nur an sich selbst, sondern auch an ihren zukünftigen Arbeitgeber. Unternehmen sind daher angehalten, Recruiting nicht mehr nur als reine Personalbeschaffung zu sehen, sondern als holistischen Talent Acquisition Prozess. Dieser umfasst dabei alle Candidate Touchpoints und reicht vom Employer Branding bis zum Onboarding.

### Abgrenzung zwischen Talent Acquisition und Recruiting

**Talent Acquisition (TA):** Talent Acquisition beschreibt eine langfristig ausgelegte Strategie, um neue Talente für ein Unternehmen zu gewinnen, zu halten und zu entwickeln. Dabei werden Trends auf dem Bewerber- und Wirtschaftsmarkt mit in die Strategie eingeschlossen. Dies hat zum Ziel, dass Qualitätskandidat:innen zur richtigen Zeit verfügbar sind und auf den richtigen Positionen eingesetzt werden. Prozesse zur Gewinnung von Talenten stützen sich auf die TA-Strategie.

**Recruiting:** Der englische Begriff „Recruiting“ ist dem deutschen Begriff der „Personalbeschaffung“ gleichzusetzen und beschreibt jegliche Prozesse, Instrumente und Aktivitäten zur Besetzung vakanter Stellen in einem Unternehmen.

<sup>[2]</sup> Manpower Group, 2023. „2023 Global Talent Shortage.“ <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage>.

<sup>[3]</sup> Stellenmarkt-Monitor Schweiz des Soziologischen Instituts der Universität Zürich & Adecco Gruppe Schweiz, November 2022. „Fachkräftemangel Index Schweiz 2022.“ <https://www.adecco-jobs.com/de-ch/-/media/project/adeccogroup/pdf-files/fachkrftemangel-index-schweiz-2022.pdf>.

<sup>[4]</sup> Mercer, 2023. „DACH-Report Global Talent Trends 2023 – Zwischen Fachkräftemangel und Krisenmanagement.“ [https://www.mercer.com/assets/de/de\\_de/shared-assets/local/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-dach-report-de.pdf](https://www.mercer.com/assets/de/de_de/shared-assets/local/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-dach-report-de.pdf).

## Der Talent Acquisition Prozess reicht vom Employer Branding bis zum Onboarding

Talent Acquisition setzt bereits im Employer Branding und Talent Relationship Management an. Campusmarketing schafft beispielsweise niedrigschwellige Berührungspunkte zu jungen Akademiker:innen und knüpft somit erste Verbindungen zu Nachwuchstalenten. Kombiniert mit einem attraktiven Auftritt der Karriere-Website können Unternehmen einen nachhaltig positiven Eindruck bei den Talenten hinterlassen. Um die attraktiven Job-Möglichkeiten aufzuzeigen, bieten sich Multiposting, Social Media Recruiting und Mitarbeiterempfehlungen an. Das übergeordnete Ziel der ersten Massnahmen im Talent Acquisition Prozess ist daher, neben der reinen Awareness für die Arbeitgebermarke, also das Schaffen von Aufmerksamkeit, auch das tiefere Interesse potenzieller Talente zu wecken und dadurch die Zahl der Bewerbungen zu vergrößern („**Awareness**“ und „**Consideration / Interest**“; vgl. **Abbildung 2**).

Kommt es im nächsten Schritt zur Bewerbung („**Application**“) des Talents, so beeinflussen Faktoren wie eine einfache Abwicklung der Bewerbung oder beispielsweise ein unkompliziertes Kennenlernen mithilfe von Videointerviews die Candidate Experience. Während des anschließenden Auswahlprozesses („**Evaluate**“) sorgen regelmässige Updates und eine direkte, transparente Kommunikation mit den Bewerber:innen für eine positive Erfahrung. Sobald die Entscheidung („**Selection**“) für ein Talent gefallen ist, zählt auch die Art und Weise der Vertragskommunikation auf die Candidate Experience ein. Ist der Vertrag von beiden Seiten unterzeichnet („**Hire**“), geht der Talent Acquisition Prozess ebenfalls weiter und schliesst sowohl die ersten Eindrücke des neuen Talents vor Arbeitsbeginn als auch während der ersten Wochen im Unternehmen mit ein („**Onboarding**“). Talent Acquisition reicht demnach vom ersten Berührungspunkt eines Talents mit dem Unternehmen, über das Bewerbungsverfahren, bis zum Abschluss der Probezeit in der Onboardingphase.

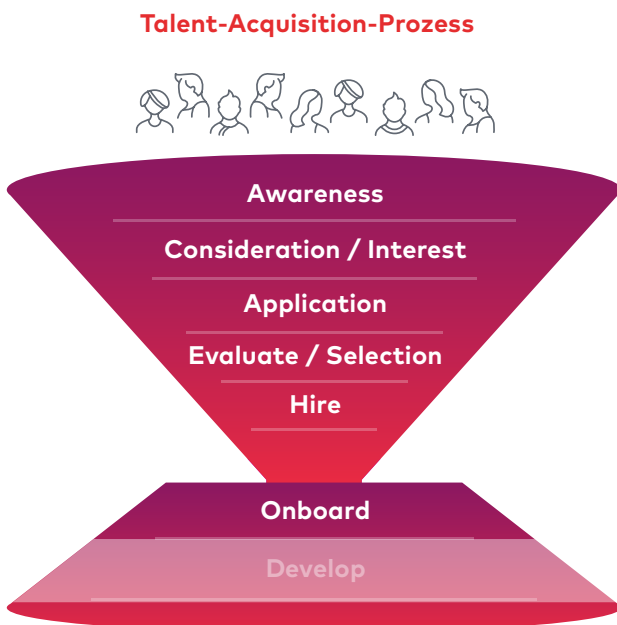


Abbildung 2: Der Talent-Acquisition-Prozess reicht vom ersten Touchpoint der Talente durch Employer Branding bis hin zum Onboarding im Unternehmen nach Vertragsabschluss.  
Quelle: Haufe.

**Entscheidend während des gesamten Talent-Acquisition-Prozesses:** Das Talent steht im Fokus.

Geht die positive Candidate Experience, beispielsweise durch attraktives Hochschulmarketing oder ein professionell gestaltetes Videointerview, in eine ebenso positive Employee Experience über, etwa durch innovatives Onboarding und kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten, so ist die Talent Journey optimiert und der Talent-Acquisition-Prozess gemeistert.



**Candidate Experience:** Die Candidate Experience beschreibt die Erfahrungen des Talents während der Candidate Journey ab dem ersten Kontaktpunkt mit einem Unternehmen, sowohl vor als auch während des Bewerbungsprozesses. Damit umfasst die Candidate Experience das Erleben der Karrierewebsite, der Stellenanzeige oder des ersten Interviews.

**Employee Experience:** Die Employee Experience beschreibt die Erfahrungen des Talents während der Employee Journey. Dazu zählen alle Erfahrungen ab dem Moment der Einstellung im Unternehmen. Die Employee Experience reicht demnach von der Vertragsunterzeichnung bis zum Verlassen des Unternehmens.

**Talent Journey:** Die Talent Journey ist als Summe aus Candidate Journey und Employee Journey zu betrachten. Sie beschreibt die Reise eines neuen Talents vom ersten Kontaktpunkt mit einem Unternehmen, über den Bewerbungsprozess hinweg bis zur tatsächlichen Anstellung und schließlich bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen. Die Talent Experience beschreibt die während der Talent Journey gemachten Erfahrungen.

**Talent Relationship Management:** Das Talent Relationship Management (TRM) dient als personalpolitisches Instrument mit dem Ziel, potenzielle Kandidat:innen zu gewinnen und bestehende Mitarbeiter:innen zu binden. Mittels verschiedener Massnahmen (z.B. eines Talent Pools) und meist mit Unterstützung durch eine Software, wird gezielt eine Beziehung zu Talenten aufgebaut. So kann bei personellem Bedarf auf potenzielle, ehemalige oder auch bestehende Talente zurückgegriffen werden.

# Die 6 wichtigsten Bausteine im Talent-Acquisition-Prozess

## 1. Talent-Acquisition-Strategie transparent und effektiv gestalten

Eine Talent-Acquisition-Strategie kann noch so ausgeklügelt sein – sie muss auch effektiv umsetzbar und im Team transparent einzusetzen sein. Voraussetzung dafür sind die richtigen Ziele. Diese lassen sich in „Hard Goals“ und „Soft Goals“ unterteilen – und machen bei der Umsetzung der Talent-Acquisition-Strategie den Unterschied:

### Klassische Talent Acquisition Ziele (Hard Goals)

Eine Talent-Acquisition-Strategie muss auch die klassischen Ziele der Personalbeschaffung berücksichtigen. Darunter zählen neben einer kurzen Time-to-Hire mit reduzierter Cost-per-Hire auch niedrige Absprungraten der Bewerber:innen. Auch die Zahl der Bewerbungen spielt eine entscheidende Rolle. Nicht zu vernachlässigen sind zudem interne und externe Talente, die über einen intelligent angelegten Talent Pool gefunden werden können. Je grösser und diverser der Bewerber:innenpool, desto höher die Wahrscheinlichkeit, die passenden Talente für das Unternehmen zu finden, zu halten und langfristig weiterzuentwickeln.

### Innovative Talent Acquisition Ziele (Soft Goals)

Neben den harten Zielen spielen weiche Ziele eine immer wichtigere Rolle. So sollten sich Unternehmen beispielsweise die Frage nach der eigenen Identität und Philosophie stellen. Welche Kandidat:innen sollen angesprochen werden? Was sind die „Employer Value Propositions“ (EVPs) des Unternehmens? Talente von morgen wollen sich sowohl mit den Werten als auch mit der Kultur ihres potenziellen Arbeitgebers identifizieren können<sup>[4]</sup>.

Die Personalmarketingstrategie muss konsistent durch alle Kanäle kommuniziert werden. Das schliesst neben den reinen Marketingmaßnahmen wie Job-Ads auf LinkedIn, StepStone und Co. auch die direkte Kommunikation mit den potenziellen Arbeitnehmer:innen mit ein: Wie gestaltet sich das Video-Interview? Wie ist die Absage geschrieben? Wie verläuft die Kommunikation im Talent Pool?

Eine gute Talent-Acquisition-Strategie zielt zusammengefasst darauf ab, für die Mitarbeiter:innen von Morgen das Fundament für eine positive Talent Journey zu legen. Das beinhaltet sowohl eine positive Candidate Experience während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses als auch eine positive Employee Experience während der ersten Monate im neuen Beschäftigungsverhältnis. Ein Unternehmen sollte potenzielle wie bestehende Talente langfristig und positionsunabhängig binden.

### Employer Value Proposition (EVP):

Die EVP beschreibt das Nutzungs- oder Werteversprechen, welches ein Unternehmen an seine aktuellen, aber auch zukünftigen Mitarbeiter:innen gibt. Darunter zählen neben den „Hard Facts“ wie Vergütung und Karrierechancen auch „Soft Facts“ wie Weiterbildungen, betriebliches Gesundheitsmanagement und moderne Arbeitsmethoden. Die EVP sorgt dafür, dass sich Mitarbeiter:innen auch langfristig mit dem Unternehmen identifizieren können.

<sup>[4]</sup> Mercer, 2023. „DACH-Report Global Talent Trends 2023 – Zwischen Fachkräftemangel und Krisenmanagement.“ [https://www.mercer.com/assets/de/de\\_de/shared-assets/local/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-dach-report-de.pdf](https://www.mercer.com/assets/de/de_de/shared-assets/local/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-dach-report-de.pdf).

## 2. Erfolg der Talent-Acquisition-Strategie messen – und nachhalten

Neben der Prozessoptimierung lassen sich digitale Tools auch zur Auswertung der Performance der Talent-Acquisition-Massnahmen einsetzen. Doch welche KPIs sind im Individualfall relevant und welche Aussagen lassen sich daraus ableiten? Beim Einsatz von Analytics und Big Data kommt es besonders auf eine zielgerichtete Auswertung an. Nur so lassen sich die Talent Acquisition Aktivitäten relevant analysieren – und langfristig nachhalten.

Beispielhaft relevante KPIs zur Auswertung der Talent-Acquisition-Strategie:



### Sourcing:

Wie viele Ansprachen auf Social-Media-Kanälen führen zu Bewerbungen und/oder Einstellungen?



### Time to Action:

Wann treten Talente in Kommunikation mit dem Unternehmen?



### Cost-per-Hire:

Was kostet die Einstellung eines neuen Talents?



### Time-to-Hire:

Wie lange dauert die Einstellung eines neuen Talents?



### Offer-Acceptance-Rate:

Wie ist das Verhältnis von Angeboten zu Einstellungen?



### Matching:

Wie oft passen Talente aus dem Talent Pool auf vakante Stellen?



### Frühfluktuationsquote:

Wie viele Talente kündigen bereits vor dem ersten Arbeitstag?

## 3. Talent Pool aufbauen und Beziehung zu potenziellen Talenten pflegen

In unserem disruptiven Umfeld müssen sich Unternehmen kontinuierlich weiterentwickeln, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Doch welche Fähigkeiten werden in 10, 20 oder 30 Jahren gefragt sein, um die Unternehmensziele langfristig erreichen zu können? Und wie lässt sich sicherstellen, dass sich die Mitarbeiter:innen mit den Anforderungen auch weiterentwickeln?

Eine erfolgreiche Talent-Acquisition-Strategie setzt genau dort an und rückt beispielsweise einen gut gepflegten Talent Pool in den Mittelpunkt. Dadurch können offene Positionen mit sich wandelnden Anforderungen schnell und mit den richtigen Talenten besetzt werden. Ein gut geführter Talent Pool ist allerdings auch zeitintensiv: Unternehmen sollten in fortwährendem Kontakt zu den Talenten stehen.

Als Teil des Active Sourcings spielen regelmässige Kommunikationsmassnahmen innerhalb des Talent Pools daher eine wichtige Rolle. Personalisierte E-Mails oder Einladungen zu Messen und Veranstaltungen sorgen dafür, dass Talente in regelmässigem Austausch mit dem Unternehmen stehen. Ist ein Talent Pool gut gepflegt, finden sich schnell qualifizierte und motivierte Kandidat:innen für offene Stellen.

Ein gut geführter Talent Pool senkt die Besetzungszeit vakanter Stellen und hält Qualitätskandidat:innen durch regelmäßige Kommunikation in unmittelbarer Reichweite. Ein professioneller Talent Pool bedarf allerdings intensiver Pflege.

## 4. Erwartungen der Talente aktiv miteinbeziehen

Die Talente von morgen werden zunehmend anspruchsvoller. Generation Z strömt auf den Arbeitsmarkt und gibt sich nicht mehr nur mit attraktiven Vergütungsmodellen und flexiblen Arbeitsvereinbarungen zufrieden. Stattdessen geben Identifikation mit der Arbeitgebermarke und Weiterbildungsmöglichkeiten den Ausschlag. In sich schnell verändernden Arbeitswelten gehören Reskilling und Upskilling zu den

Schlüsselaufgaben erfolgreicher Arbeitgeber:innen.

Die aktuellen Prioritäten für HR-Verantwortliche sind skill-basierte Ausrichtung, Entwicklung der Unternehmenskultur, neue Arbeitsweisen (remote oder hybrid), Förderung von DE&I (Diversity, Equity, Inclusion) sowie Umgestaltung von Arbeit und/oder der Organisation.

## 5. Talente langfristig und nachhaltig ans Unternehmen binden

Im „War for Talents“ kämpfen Unternehmen um top ausgebildete Kandidat:innen. Neben dem Fachkräftemangel sehen sich Unternehmen aber auch mit einer hohen Fluktuation konfrontiert. Die Herausforderung: die eigenen Talente langfristig zu halten. Die nachhaltige Mitarbeiter:innenbindung setzt bereits im Employer Branding an und zieht sich durch den gesamten

Talent-Acquisition-Prozess. Wer als Personaler:in die Talente von Anfang an professionell betreut, durch ein attraktives Onboarding schnell zum eigenständigen Arbeiten befähigt und ihnen kontinuierliche Entwicklungsmöglichkeiten auf Individual- und Teamebene bietet, steigert die Chancen, Talente langfristig an das eigene Unternehmen zu binden.

## 6. Talent Acquisition in der Organisation verankern

Nebendensich wandelnden externen Anforderungen an die Talent-Acquisition-Strategie eines Unternehmens steigen auch die internen Anforderungen. Wie muss ein Talent Acquisition Team aufgestellt sein, um schnell und effektiv die passenden Talente rekrutieren, halten und auch weiterentwickeln zu können? Und welche Fähigkeiten sollten Talent Acquisition Expert:innen mitbringen?

Um erfolgreich Talent Acquisition statt reiner Personalbeschaffung zu betreiben, muss das Thema auch strukturell Raum finden in der Organisation. Das bedeutet, dass mindestens eine Position das Thema innerhalb des Unternehmens verantwortet. Diese baut das Talent Acquisition Team auf

und entwickelt Prozesse. Wie genau die Struktur des Talent Acquisition Teams auszusehen hat, kann je nach Ausrichtung und Aufbau des Unternehmens variieren. Neben reinen Sourcing und Recruiting Positionen könnten sich Koordinatoren beispielsweise verstärkt um die Candidate Experience kümmern. In diesen Zuständigkeitsbereich würde beispielsweise auch die Gestaltung der Bewerbungserfahrung fallen sowie einer anschließenden Befragung aller Bewerber:innen zur Qualitätssicherung der Bewerbungsprozesse im Unternehmen.

<sup>[4]</sup> Mercer, 2023. „DACH-Report Global Talent Trends 2023 – Zwischen Fachkräftemangel und Krisenmanagement.“ [https://www.mercer.com/assets/de/de\\_de/shared-assets/local/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-dach-report-de.pdf](https://www.mercer.com/assets/de/de_de/shared-assets/local/attachments/pdf-2023-global-talent-trends-dach-report-de.pdf).

## Exkurs: Talent Acquisition im New Normal

Recruiting nicht mehr nur als reine Personalbeschaffung zu sehen, sondern als holistischen Talent-Acquisition-Prozess, ist bereits Herausforderung genug. Doch mit der Corona-Pandemie haben die Anforderungen an den Talent-Acquisition-Prozess deutlich angezogen. Wo COVID-19 für Kurzarbeit und Einstellungsstopps gesorgt hat, stehen in der postpandemischen Welt, im New Normal, wieder der Fachkräftemangel und zahlreiche offene Positionen, die es zu besetzen gilt. Im New Normal werden Qualitätskandidat:innen also gesucht – und zwar dringend.

Wie also Qualitätskandidat:innen im New Normal rekrutieren und ans Unternehmen binden? Die wichtigste Lehre aus der Corona-Pandemie ist dabei wohl der Umschwung auf virtuelles Arbeiten und digitale Recruiting-Prozesse. Neben Video-Interviews konnten Kandidat:innen nach Vertragsabschluss beispielsweise durch digitales Onboarding bereits vor Arbeitsantritt die neue Unternehmenskultur kennenlernen. Und auch der erste Arbeitstag war bei vielen Neu-Talenten gänzlich digital. Talent Acquisition Spezialisten sollten sich daher folgende Fragen stellen, um Talente im New Normal finden, rekrutieren und halten zu können:

- > Kann der Kandidat:innen-Kreis erweitert werden, indem Stellen standortunabhängig oder remote ausgeschrieben werden?
- > Kann der Bewerbungsprozess auch vollständig remote stattfinden? Wie können Video-Interviews eingebunden werden?
- > Können Kandidat:innen auch ein attraktives, virtuelles Onboarding durchlaufen, um in der Unternehmenskultur anzukommen?
- > Wie lassen sich die Themen „Zusammenarbeit“, „Begegnung“ und „Beziehungen“ im New Normal im Unternehmen abbilden?
- > Wie schaffen Unternehmen unter den New Normal Voraussetzungen attraktive Arbeitsbedingungen?

Selbstredend müssen nicht alle Recruiting-Prozesse digitalisiert, nicht alle Bewerbungsgespräche in der postpandemischen Welt virtuell geführt werden. Wichtig ist lediglich, dass gewisse Talent-Acquisition-Prozesse neu gedacht werden und sich an der neu entstandenen Flexibilität des New Normals orientieren.

## Fazit

In Zeiten kontinuierlichen Wandels müssen Unternehmen Talent Acquisition ganzheitlich denken und sich wegbewegen von der ausschliesslich auf Personalbeschaffung fokussierten Perspektive. Stattdessen sind Talent Acquisition Teams dafür verantwortlich, sowohl eine positive Candidate Experience als auch eine erste, positive Employee Experience entlang der Talent Journey zu schaffen. Ausblickend umfasst das auch das Konzept des „Reverse Recruitings“: Unternehmen müssen sich zukünftig bei den Kandidat:innen bewerben – und damit das Talent in den Mittelpunkt stellen.

# Menschen, die das Richtige tun.

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher die Mitarbeiter:innen ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns.

Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir unser einzigartiges Angebot aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung, die Menschen dabei unterstützen, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Umantis ist das HR-Kompetenzzentrum der Abacus-Gruppe mit Sitz in St.Gallen, Schweiz. Als Spin-off der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (ETH) und der Universität St.Gallen (HSG) vor 23 Jahren gegründet, steht Umantis für HR-Innovation und Lösungen mit echtem Impact. Das Portfolio der Abacus Umantis deckt die kompletten wertschöpfenden sowie administrativen HR-Prozesse aus einer Hand und vollintegriert ab. Dabei macht uns das feinabgestimmte Zusammenspiel aus Technologie (Software), Mensch (Mitarbeitende) und Organisation (Unternehmen) 3-dimensional einzigartig. Wir stehen höchstpersönlich und mit progressiver Methodenkompetenz hinter jedem Projekterfolg.

