

Recruiting



Die PUZZLE-Methode: 4 Bausteine, mit denen Unternehmen offene Stellen planbar besetzen, auch wenn Jobportale, Headhunter und Agenturen versagen.



DigiSpace

430+ Unternehmen vertrauen auf DigiSpace GmbH

1.000+ Besetzungen jedes Jahr

100+ GOOGLE-Bewertungen

6+ Jahre Branchenexpertise

In dieser Ausgabe

Vorwort von Christoph Skuk	2
Warum viele Unternehmen heute keine passenden Mitarbeiter mehr finden	4
Was passiert, wenn Stellen nicht besetzt werden	6
Nicht mehr Kanäle. Die richtigen Kanäle	7
Die PUZZLE-Methode auf einen Blick	8
PUZZLE-Baustein 1	11
PUZZLE-Baustein 2	13
PUZZLE-Baustein 3	15
PUZZLE-Baustein 4	17
Echte Fälle aus der Praxis	18
Häufig gestellte Fragen	26
Wir sind DigiSpace	28
Die nächsten Schritte	28

Liebe Leserin, lieber Leser,

schön, dass Sie diesen Recruiting-Report in den Händen halten.

Recruiting verändert sich aktuell schneller als je zuvor. Der Arbeitsmarkt verändert sich. Die Erwartungen von Bewerbern verändern sich. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verändern sich. Und auch Unternehmen müssen ihre Art, neue Mitarbeiter zu gewinnen, jedes Jahr neu hinterfragen.

Was vor eins bis zwei Jahren noch zuverlässig funktioniert hat, bringt heute oft **kaum noch** Bewerbungen. Oder Bewerbungen, die qualitativ nicht passen.

Genau deshalb haben wir diesen Report erstellt.

Auf den nächsten Seiten erhalten Sie einen **praxisnahen Einblick in die Recruiting-Strategien, die heute wirklich funktionieren.** Sie erfahren, warum viele klassische Methoden heute nicht mehr ausreichen, welche Fehler Unternehmen bei der Mitarbeitersuche immer wieder machen und wie Recruiting-Maßnahmen aufgebaut sein müssen, um passende Bewerber zu erreichen.

Mein Name ist Christoph Skuk, Geschäftsführer von DigiSpace. Seit über sechs Jahren bin ich mit meinem Team auf Recruiting spezialisiert. In dieser Zeit durften wir bereits über 430 Unternehmen dabei unterstützen, offene Stellen mit den richtigen Strategien erfolgreich zu besetzen.

Dabei hat sich eines immer wieder gezeigt: Es gibt nicht die EINE Recruiting-Lösung, die für jedes Unternehmen funktioniert. Jedes Unternehmen, jede Stelle und jede Bewerberzielgruppe braucht eine individuelle Strategie.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und vor allem viele wertvolle Impulse für Ihr Recruiting.



Christoph Skuk
auf LinkedIn

Weitere Recruiting-
Impulse & Einblicke

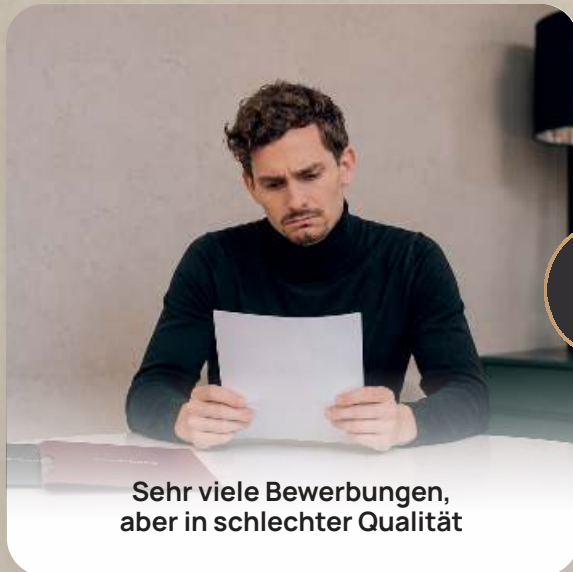




Christoph Skuk, MA
Gründer und Geschäftsführer
der DigiSpace GmbH

Warum viele Unternehmen heute **keine passenden Mitarbeiter** mehr finden

Die meisten Unternehmen stehen heute beim Recruiting vor genau zwei Problemen:



oder



Dazwischen gibt es kaum noch etwas.

Viele Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Unternehmer erleben aktuell dieselbe Situation. Offene Stellen bleiben über Wochen oder Monate unbesetzt, obwohl bereits viel Geld, Zeit und Energie in die Mitarbeitersuche investiert wurde.

Der erste Gedanke ist meist immer derselbe: „Wir schalten die Stelle auf Jobportalen.“ Danach folgen Empfehlungen aus dem Netzwerk, Active Sourcing über LinkedIn oder Headhunter. In den letzten Jahren haben auch viele Unternehmen Recruiting-Agenturen ausprobiert. Häufig mit großen Versprechen, aber enttäuschenden Ergebnissen.



Die Folge: Viele Unternehmen verlieren das Vertrauen in neue Recruiting-Strategien. Und genau hier beginnt das eigentliche Problem.

Denn obwohl viele Verantwortliche bereits spüren, dass die bisherigen Wege nicht mehr funktionieren, bleiben sie trotzdem bei denselben Methoden. Nicht, weil sie überzeugt davon sind, sondern weil sie nicht wissen, welche Alternative wirklich funktioniert.



Was passiert, wenn Stellen **nicht** besetzt werden

Fehlen Mitarbeiter, merkt man das jeden Tag im Betrieb: Aufträge bleiben liegen, Projekte verzögern sich und die vorhandene Mannschaft muss immer mehr auffangen. Überstunden steigen, Urlaubsplanung wird schwieriger und die Belastung wächst.

Als letzte Lösung bleiben oft **Leasing-Mitarbeiter**. Kurzfristig hilfreich, langfristig aber meist deutlich teurer als eigene qualifizierte Mitarbeiter.

Gleichzeitig gehen immer mehr **erfahrene Fachkräfte in Pension und zu wenig Nachwuchs** kommt nach. Mit jedem Mitarbeiter verschwindet damit nicht nur Arbeitskraft, sondern auch wertvolles Wissen aus dem Unternehmen.

Wer heute keine funktionierende Recruiting-Strategie entwickelt, riskiert morgen weit mehr als nur offene Stellen.



Leerer Arbeitsplatz

Die entscheidende Frage lautet heute: Wie gewinnt man die richtigen Mitarbeiter, damit bestehende Kunden überhaupt weiterhin zuverlässig betreut werden können?



Sinkende
Qualität



Instabile
Prozesse



Überlastete
Teams



Produktions-
engpässe

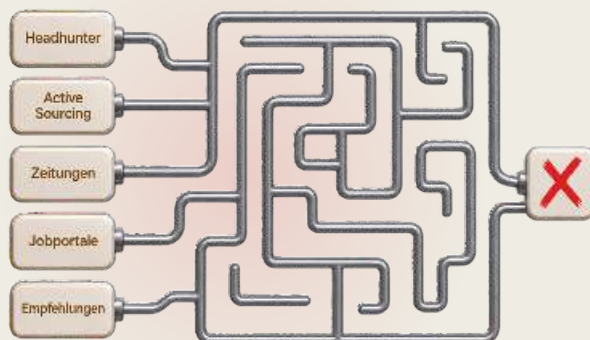
Nicht mehr Kanäle. Die richtigen Kanäle.

Erfolgreiches Recruiting entsteht nicht dadurch, überall präsent zu sein. Sondern dort, wo die richtigen Bewerber tatsächlich erreichbar sind.

Wenn man heute mit Unternehmen über Recruiting spricht, lassen sich sehr schnell folgende zwei Gruppen erkennen:

Gruppe A

Viel probiert. Wenig Wirkung.



- ❌ Viele Kanäle
- ❌ Hoher Aufwand
- ❌ Keine klare Strategie
- ❌ Geringe Qualität der Bewerbungen

Gruppe B

Gezielt statt überall.



- ✅ Kanäle vorab analysiert
- ✅ Bewusst ausgewählt
- ✅ Konsequenz optimiert
- ✅ Hohe Qualität der Bewerbungen



Warum? Erfolgreiche Unternehmen starten nicht mit der Frage: „Welchen Kanal haben wir noch nicht probiert?“

Sondern mit der Frage: „Wo erreichen wir genau die Menschen, die wir für diese Stelle brauchen?“

Nicht die Anzahl der Kanäle entscheidet, sondern die richtige Auswahl der Kanäle.

Mit der **PUZZLE-Methode** finden wir die richtigen Kanäle.

Die PUZZLE Methode

Vier Bausteine. Eine Methode. So besetzen Unternehmen offene Stellen planbar und in hoher Qualität.

Jeder Baustein ist für sich stark. Zusammen entsteht ein System, das wirklich funktioniert.



01

Unternehmens-DNA für jede Stelle

Wir finden heraus, was Sie als Arbeitgeber wirklich von anderen unterscheidet.

02

Köder-Videos

Wir erstellen Inhalte, die auffallen. Nicht weil sie laut sind, sondern weil sie relevant sind.

03

Personalisierte Werbung

Wir suchen dort, wo Ihre potentiellen Bewerber unterwegs sind.

04

Digitaler Lebenslauf

Durch unseren „digitalen Lebenslauf“ erhalten Sie alle relevanten Informationen.



Das machen die meisten **falsch**

Die meisten Unternehmen kommunizieren über das Unternehmen, über Benefits und über Werte, aber nie über die konkrete Stelle und den konkreten Bewerber.



Das führt zu folgenden Ergebnissen...



Wenn alle dasselbe sagen,
fühlt sich niemand **persönlich angesprochen!**

So macht man es **richtig**

PUZZLE-Baustein 1:
Unternehmens-DNA



Der Gamechanger liegt in der **stellenbezogenen DNA** der konkret gesuchten Position. Nicht in der allgemeinen Arbeitgebermarke, sondern in der Frage:

Warum ist genau diese Stelle, in genau dieser Abteilung, bei genau diesem Unternehmen für genau diesen Bewerber attraktiv?

Spezifische Kommunikation trifft einen Nerv.
Sie zeigt dem passenden Bewerber:
Hier geht es wirklich um mich.

Warum genau diese Stelle?

Was macht diese Position wirklich besonders?

Warum genau dieses Unternehmen?

Was bekommt der Bewerber hier, was er woanders nicht bekommt?

Warum genau dieser Bewerber?

Welche fachlichen, persönlichen und emotionalen Gründe sollen ihn ansprechen?

Warum genau jetzt?

Warum lohnt sich ein Wechsel für den Bewerber gerade jetzt?



4 Jahre in Folge erfolgreich rekrutiert

Unser Kunde Michael G. vom Steakhaus Goritschnigg arbeitet bereits vier Jahre in Folge mit DigiSpace zusammen, weil das Ergebnis stimmt und die Zusammenarbeit einfach passt.

Alle Employer Branding Videos **sehen gleich aus**

In den letzten Jahren haben Unternehmen enorm viel in Employer Branding investiert.



ca. 7.000 €

*für ein HR-Video
ausgegeben*



1.147

*durchschnittliche
Aufrufe*



2

*Bewerbungen
dadurch erhalten*

Wenn alles gleich aussieht,
fällt **niemand mehr auf!**

Erfolgreiches Recruiting funktioniert heute anders

PUZZLE-Baustein 2:
Köder-Videos



Es darf sich auf den ersten Blick nicht wie klassische Werbung oder eine typische Recruiting-Kampagne anfühlen.

Entscheidend ist, Inhalte zu schaffen, die für die Zielgruppe wirklich relevant sind: **emotional, überraschend oder nahbar genug**, um Aufmerksamkeit zu wecken und echtes Interesse auszulösen.

Die Köder-Videos:

Statt Hochglanz braucht es **authentische, zielgerichtete Köder-Videos**: direkt aus dem Alltag, mit echten Menschen und einer klaren Botschaft für jede Zielgruppe.

Menschen stoppen nicht für Recruiting. Sie stoppen für interessante Inhalte.



Echte Einblicke statt
austauschbarem Unternehmenslook



Gezielte Botschaften statt
allgemeiner Kommunikation



Direkte Ansprache statt
verlorener Aufmerksamkeit



100+ Bewerbungen in 4 Monaten

Unser Kunde Horst K. vom Hilfswerk Kärnten konnte in den vergangenen drei Jahren mit der PUZZLE-Methode offene Stellen deutlich schneller besetzen als über klassische Inserate.



Die meisten suchen am falschen Ort

Viele Recruiting-Maßnahmen fokussieren sich ausschließlich auf aktiv suchende Bewerber. Also auf Menschen, die bereits auf Jobportalen unterwegs sind oder aktiv nach einer neuen Stelle suchen.

„Die besten Mitarbeiter suchen oft gar nicht aktiv nach einem neuen Job.“

Sie sind vielleicht grundsätzlich offen für einen Wechsel, aber sie müssen zuerst überhaupt sehen, dass es Ihr Unternehmen gibt. Und noch wichtiger: Sie müssen verstehen, warum es sich lohnt, sich genau bei Ihnen zu bewerben.

„Wir schalten einfach mehr Anzeigen.“

„Wir suchen auf noch mehr Plattformen.“

„Wir brauchen nur mehr Reichweite.“

„Wir hoffen, dass jemand zurückruft.“

„Der Markt ist einfach leer.“

Aktiv suchende Bewerber

Nicht aktiv suchende Talente (hohe Dunkelziffer)



Sichtbarkeit reicht nicht.
Entscheidend ist, wen Sie erreichen – und wie.

Da sein, wo der richtige Mensch ist

PUZZLE-Baustein 3:
Personalisierte Werbung



Effizientes Recruiting muss anders gedacht werden.

- 1 Klare, spezifische Botschaft. Erst die Botschaft, dann der Kanal.
- 2 Aufmerksamkeitsstarke Außendarstellung. Nicht wie Recruiting wirken.
- 3 Der richtige Ort. Erreichen Sie den Bewerber im Freizeitmodus.

„Entscheidend ist nicht der Kanal allein. Entscheidend ist, dass der passende Bewerber Sie sieht, versteht und spürt: Das könnte für mich interessant sein.“



Erster Monat: Rekord-Bewerberzahlen

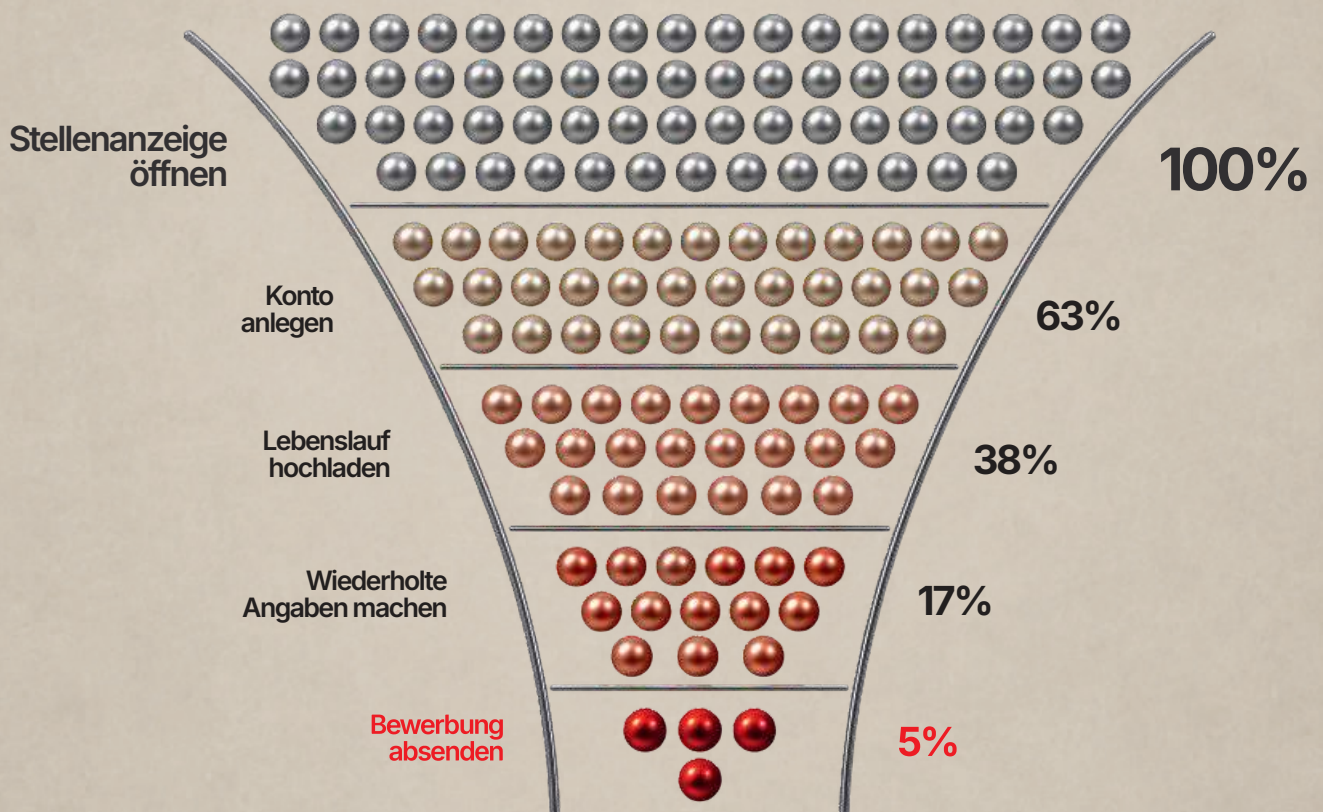
Unser Kunde Peter H. von Hermann Pfanner Getränke erhielt in den ersten sechs Monaten mehr qualifizierte Bewerbungen als je zuvor, weil mit der PUZZLE-Methode gezielt die richtigen Bewerber angesprochen wurden.



Hier **verlieren Unternehmen** die besten Bewerber

Viele Unternehmen investieren viel Geld in Werbung, verlieren potentielle Bewerber aber im allerletzten Schritt, weil der Bewerbungsprozess nicht an die Menschen angepasst ist.

Über 95 Prozent aller Bewerbungen werden heute mobil gestartet oder abgeschlossen.



**Komplizierte Bewerbungen
kosten gute Kandidaten!**

Mobile First mit digitalem Headhunter

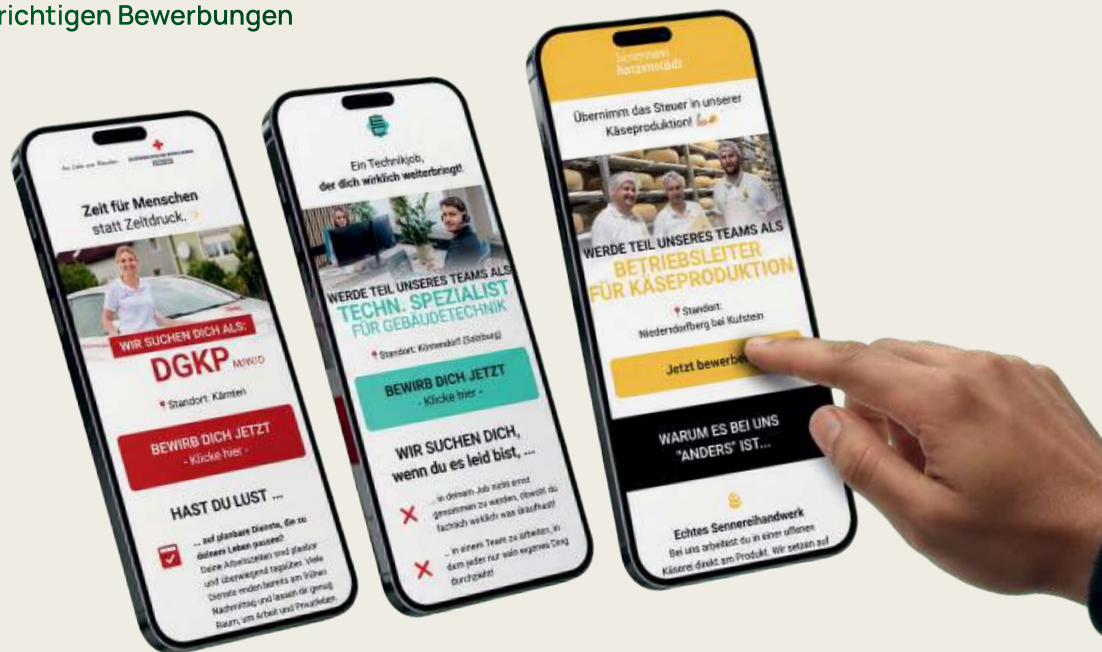
PUZZLE-Baustein 4:
Digitaler Lebenslauf



Erfolgreiche Recruiting-Prozesse funktionieren heute nach dem Mobile-First-Prinzip.

Der Bewerbungsprozess muss für den Bewerber effizient und mobil optimiert sein. Gleichzeitig muss er intelligent filtern, damit möglichst viele qualifizierte Bewerbungen entstehen.

Das Ziel ist nicht, möglichst viele Bewerbungen zu erhalten. Das Ziel ist, die richtigen Bewerbungen zu erhalten.



Mobile First
Optimiert für die
Bewerbung am
Smartphone



**Automatische
Vorqualifizierung**
Intelligent filtern,
statt manuell prüfen



**Sofortige
Bestätigung**
Bewerber erhalten
sofort Rückmeldung



**Nur passende
Kandidaten**
Mehr Qualität statt
mehr Masse



Trotz Skepsis: Position besetzt

Unser Kunde Wilhelm Z. von Tortec Brandschutztor war anfangs skeptisch, weil er schlechte Erfahrungen mit Agenturen hatte. Heute empfiehlt er DigiSpace weiter.

tortec

Echte Fälle. Echte Stellen. Echte Ergebnisse.

Vieles lässt sich behaupten.
Entscheidend ist, was sich belegen lässt.

Hier ein Auszug im Report: Sieben Unternehmen, sieben Geschichten. Aus unterschiedlichen Branchen. Jede Geschichte zeigt, wo die Herausforderung lag, was das Ziel war und welches Ergebnis erreicht wurde.

Alle Fälle sind gleich aufgebaut: Ausgangslage. Ziel. Ergebnis. So sehen Sie auf einen Blick, welche Geschichte zu Ihrer eigenen Situation passt.



Mehr Erfolgsgeschichten finden Sie auf **digispace.at**.
Viele davon als Video, in dem die Geschäftsführer selbst zu Wort kommen.



Martin H. • Geschäftsführer

3x mehr Bewerbungen als über klassische Kanäle



Ausgangssituation

Das Unternehmen Haus der Schlösser Gruppe suchte über Zeitung, Jobportale und klassische Empfehlungen nach qualifizierten Mitarbeitern. Die Ausbeute war überschaubar. Der Aufwand pro Einstellung wurde immer höher.



Ziel

Mit der PUZZLE-Methode haben wir die richtige Zielgruppe gezielt angesprochen und durch personalisierte Werbung relevante Sichtbarkeit geschaffen.



Ergebnis

Die Anzahl der Bewerbungen stieg auf das Dreifache. Die Skepsis war groß, das Ergebnis ist eindeutig. DigiSpace lieferte dreimal mehr Bewerbungen als alle klassischen Kanäle zusammen.



Ernst B. • Geschäftsführer & Inhaber

300 Bewerbungen. Personalprobleme gelöst.



Ausgangssituation

LENZING Papier stand vor massiven Personalproblemen. Trotz starker Marke und guter Arbeitgeberkonditionen kamen zu wenige Bewerbungen. Der Wettbewerbsdruck um Fachkräfte war enorm.



Ziel

DigiSpace startete eine ganzheitliche Recruiting-Offensive für LENZING Papier. Die Bewerberkanäle wurden strategisch neu aufgesetzt.



Ergebnis

Über 300 Bewerbungen gingen ein. Alle akuten Personalprobleme wurden gelöst. Die Zusammenarbeit läuft weiter, weil die Ergebnisse messbar sind.





Julia P. • Assistenz der Geschäftsführung

20 Bewerbungen in Woche 1. Einstellung nach 3 Wochen.



Ausgangssituation

TB Petar Elektrotechnik in der Steiermark suchte jahrelang qualifizierte Elektrotechniker. Über klassische Wege kamen kaum passende Kandidaten. Wenn sich jemand meldete, stimmte oft die Qualität oder der menschliche Fit nicht.



Ziel

DigiSpace produzierte authentische Recruiting-Videos. Direkt nach der Online-Veröffentlichung meldeten sich qualifizierte Fachkräfte aus der Branche. Die Videos zeigten den Betrieb so, wie er wirklich ist.



Ergebnis

Innerhalb der ersten Woche gingen 20 Bewerbungen ein. Die erste Bewerbung kam kurz nach den Weihnachtsferien. Nach nur drei Wochen war der neue Kollege eingestellt und passt fachlich und menschlich perfekt ins Team.



Harald S. • Projektleiter

5 Neueinstellungen. 30 Bewerbungen.



Ausgangssituation

STUGEBA Mobile Raumsysteme aus Bad St. Leonhard suchte gezielt Fachkräfte für ihren ländlichen Standort. Bisherige Recruiting-Versuche hatten wenig gebracht. Harald S. war anfangs skeptisch.



Ziel

DigiSpace startete sofort mit der Umsetzung. Die Geschwindigkeit zwischen Briefing und Live-Kampagne war für den Kunden beeindruckend. Recruiting-Videos und Zielgruppen-Ansprache waren bereits ab der ersten Woche treffsicher.



Ergebnis

In wenigen Wochen kamen 30 Bewerbungen. Fünf neue Kollegen wurden eingestellt. Harald S. wurde eines Besseren belehrt, weil ihn die Umsetzungsgeschwindigkeit überzeugte.



100+ Bewerbungen in 4 Tagen, statt 2 Bewerbungen in 2 Wochen.



Ausgangssituation

Big Kommunal warb bisher über Radio und Zeitungsartikel. Die Resonanz war sehr schwach, oft nur ein bis zwei unqualifizierte Bewerbungen alle zwei Wochen. Klassische Werbekanäle waren übersättigt und uninteressant geworden.



Ziel

Nach dem Beratungsgespräch startete Big Kommunal direkt die Zusammenarbeit. DigiSpace setzte die individuell zugeschnittene PUZZLE-Methode um – zielgerichtet, schnell und mit einem Ergebnis, das die Erwartungen erfüllte.



Ergebnis

In wenigen Tagen kamen über 100 Bewerbungen. Motivierte, qualifizierte Mitarbeiter meldeten sich, die Big Kommunal davor nicht als Arbeitgeber wahrgenommen haben. Roland empfiehlt die Zusammenarbeit jedem Betrieb.



12 Monate DigiSpace. Laufend neue Fachkräfte.



Ausgangssituation

Die SMB Industrieanlagenbau in Hart bei Graz ist im Rohrleitungs- und Anlagenbau tätig. Der Fachkräftemangel traf das Unternehmen genauso hart wie den Rest der Branche. Klassische Inserate brachten kaum noch qualifizierte Bewerber.



Ziel

Seit über einem Jahr arbeitet SMB mit DigiSpace zusammen. Mit der PUZZLE-Methode erreichen gezielte Köder-Videos genau die richtige Zielgruppe. Bewerber lernen das Unternehmen und die Menschen dahinter bereits vor dem ersten Gespräch kennen und erhalten so einen authentischen ersten Eindruck.



Ergebnis

SMB erhält heute regelmäßig hochwertige Bewerbungen. Die Zusammenarbeit wurde nach einem Jahr verlängert, weil sie messbar Umsatz sichert. Harald M. bezeichnet DigiSpace als echten Marktvorteil.





Sabine S. • Human Resources

Jobportale abgeschafft. DigiSpace reicht.



Ausgangssituation

Der ÖAMTC ist eine der bekanntesten Marken Österreichs. Trotzdem war der Bewerbereingang über Standard-Jobportale zäh. Der Aufwand für Ausschreibungen stand nicht mehr im Verhältnis zum Ergebnis.



Ziel

DigiSpace baute eine gezielte Social-Media-Recruiting-Strategie für den ÖAMTC. Die Zielgruppe wurde direkt und authentisch angesprochen.



Ergebnis

Die Bewerbungen rauschen nur so herein. Der ÖAMTC verzichtet mittlerweile auf klassische Jobportale und Inserate. Die Qualität und Quantität der Bewerber überzeugen.



Was wir immer wieder hören

Diese Sätze und Fragen begegnen uns in fast jedem Erstgespräch. Hier ehrlich beantwortet.

01

„Das haben wir schon probiert.“

Dann haben Sie einen Social Media Kanal probiert – aber nicht die PUZZLE-Methode. Wir analysieren, warum es bisher nicht funktioniert hat und entwickeln daraus eine individuelle Strategie für Ihr Unternehmen, die Stelle und die Zielgruppe.

02

„Wir hatten schon eine Agentur.“

Vergleichen Sie nicht Agentur mit Agentur, sondern Methode mit Methode. Unsere Methode arbeitet nicht mit Copy-and-Paste, sondern entwickelt für jede Stelle eine eigene, maßgeschneiderte Strategie.

03

„Social Media Recruiting hat bei uns nicht funktioniert.“

Social Media ist keine Wunderpille. Bei der PUZZLE-Methode entscheidet nicht der Kanal über Erfolg, sondern wie Zielgruppe, Botschaft, Content und gezielte Sichtbarkeit zusammenspielen.

04

„Was unterscheidet euch von anderen?“

Wir beraten nicht nur, wir übernehmen Verantwortung für die Umsetzung. Mit der PUZZLE-Methode entwickelt und realisiert unser Experten-Team eine individuelle Strategie mit einem Ziel: offene Stellen schneller mit den richtigen Menschen zu besetzen.



05

„Verwendet ihr KI im Recruiting?“

Ja. Die PUZZLE-Methode verbindet Recruiting-Erfahrung, Daten und KI, um Zielgruppen präziser zu verstehen und Kampagnen gezielter auszuspielen. KI unterstützt bei den Entscheidungen – unsere Experten treffen sie.

06

„Wir haben schon Employer-Branding-Videos.“

Die Frage ist nicht, ob Sie Videos haben, sondern ob Sie damit die richtigen Bewerber erreichen und sich als Arbeitgeber differenzieren. Unsere Köder-Videos sind gezielt auf Stelle, Zielgruppe und Arbeitgeber abgestimmt.

07

„Wir haben Recruiting und Marketing selbst im Haus.“

Perfekt. Unsere Dienstleistung ersetzt Ihr Team nicht, sondern unterstützt und entlastet es bei der Strategie und operativen Umsetzung. Ihr Team führt die Gespräche und stellt ein – wir sorgen dafür, dass sich die richtigen Menschen überhaupt bewerben.



Welche Lösung passt zu Ihrem Unternehmen?

Finden wir es gemeinsam heraus – unverbindlich im kostenlosen Erstgespräch.

Jetzt Termin auf digispace.at vereinbaren.

Wir sind DigiSpace

Ein 15-köpfiges Team, eine Methode, ein Versprechen – das ist DigiSpace!

Recruiting muss zur Stelle passen, nicht andersrum. Mit diesem Anspruch sind wir 2019 gestartet und arbeiten seitdem von Klagenfurt aus für Unternehmen in der D-A-CH-Region und neun weiteren Ländern.

Wir sind Strategen, Texter, Video-Coaches, Performance-Spezialisten und Kundenbetreuer. Was uns verbindet, ist die Überzeugung:
Erfolg ist die einzige Option!

Dieser Report ist ein Auszug aus unserer Arbeit. Die Geschichten dahinter erzählen wir am liebsten persönlich, im Erstgespräch.

Die nächsten Schritte

- 01 Termin sichern**
QR-Code scannen oder digispace.at öffnen.
- 02 30-Minuten-Erstgespräch**
In diesem Telefonat klären wir, ob und wie wir Ihrem Unternehmen helfen können.
- 03 Empfehlung oder Konzept**
Wir sagen offen, ob wir helfen können.





DigiSpace

Jetzt Termin vereinbaren
digispace.at





Bereit für planbares Recruiting?

Dann sprechen wir. 30 Minuten, ohne Kaufdruck.

- ☒ Stellen besetzen, ohne von Kampagne zu Kampagne zu springen.
- ☒ Bewerbungen in Qualität statt in Masse.
- ☒ Eine Strategie, die zu Ihrem Unternehmen passt.



JETZT direkt Termin sichern
QR-Code scannen oder digispace.at öffnen