

Miss Money Penny

Digitalausgabe



SPECIAL I

Karriere- &
Laufbahnplanung

Special II

Styling fürs Business

Umfrage

4 von 5 Assistentinnen arbeiten im Homeoffice.

Laufbahnplanung: Darauf kommt's an

Assistenzen gelten als Generalisten. In Projekten, für die sie brennen, entwickeln sie sich zu echten Expertinnen und Experten. Oftmals ergibt sich daraus ein glücklicher Aufstieg. Doch nicht immer folgt auf die eine Stufe die nächste. Miss Moneypenny hat zwei Recruiterinnen, eine HR Managerin und drei Coaches gefragt: Was braucht es für die Karriere?

Interviews: Caterina Melliger

SICHT DER RECRUITER

1. Was heisst heute «Karriere machen»?
2. Ist eine Karriereplanung im Jahr 2020 überhaupt sinnvoll?
3. Wie sieht eine Assistenzkarriere aus und was braucht es dafür?
4. Hat man als stille Schafferin heute noch Chancen auf eine Karriere oder muss man sich mit geschicktem Selfmarketing positionieren?
5. Wie wird sich der Beruf der Assistenz verändern?
6. Assistenz und wie weiter? Eine Dead-End-Position?



UTE BARNICKEL
Inhaberin und Geschäftsführerin
Barnickel & Fellows –
Search for Executive Assistants

1. Karriere zu machen heisst, eine erfüllende, sinnvolle Funktion innezuhaben und die eigenen Fähigkeiten nutzenstiftend einsetzen und weiterentwickeln zu können. Karriere hat nichts mit dem Titel auf der Visitenkarte zu tun, sondern damit, seine persönlichen und selbst gesteckten Ziele erreichen zu können. Wer das schafft, macht sich unabhängig vom Vergleichen mit anderen. Auch wird Karriere zunehmend weniger mit sozialem und wirtschaftlichem Aufstieg gleichgesetzt – so meine Beobachtung. Vielmehr streben die Menschen, die ich zum Interview treffe, nach Zufriedenheit, erfüllender Arbeit und Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit.

2. Es ist immer sinnvoll, sich Gedanken über die eigene berufliche und private Zukunft zu machen. Dabei geht es darum, sich zu fragen, was einem wichtig ist, und wie und in welchem Umfeld man dies ideal umsetzen kann. Weil sich im Laufe der Zeit auch die eigenen

Prioritäten ändern, macht es durchaus Sinn, sich immer wieder selbstreflektierend zu hinterfragen, ob man sich noch auf dem richtigen Weg befindet. Man sollte nie aufhören, die gesteckten Ziele zu verfolgen. Dafür muss man am Puls der Zeit bleiben, sich über aktuelle Entwicklungen Gedanken machen und diese mit dem eigenen beruflichen Lebensweg abgleichen.

3. Status quo ist, dass der klassische Karriereweg nach wie vor gefragt ist. Das heisst eine kaufmännische Ausbildung, Aneignung fundierter Fremdsprachenkenntnisse, Berufserfahrung bei namhaften Unternehmungen und parallel dazu eine Weiterbildung zur Direktionsassistentin. In den letzten fünf Jahren zugenommen hat die Nachfrage nach Personen mit einer betriebswirtschaftlichen Ausbildung, die Projekte begleiten oder selbstständig leiten und betriebswirtschaftliche Zusammenhänge in einer Unternehmung verstehen. Gefragt sind zudem Aus- und Weiterbildungen im Bereich Business Innovation, Design Thinking, agiles Projektmanagement etc. Vermehrt werden seit einiger Zeit Weiterbildungen im digitalen Office Management angeboten (bspw. CAS FH Digital Office Management). Wer die Weichen dahingehend stellt, kann sicher punkten.

4. Ich halte in diesem Zusammenhang «Authentizität» für einen zwar inzwischen etwas überstrapazierten, aber immer noch gültigen Begriff. Entscheidend ist der Beitrag, den eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg leistet. Daran werden Mitarbeitende letztlich gemessen. Ausserdem lässt sich geschicktes



JEANNINE FÉDIER

Inhaberin und Geschäftsführerin
Jeannine Fédier Personalagentur

Selbstmarketing betreiben, ohne zu übertreiben. Tragfähige Netzwerke spielen dabei auch eine Rolle. Suchen Sie sich Mentoren, von denen Sie lernen können, und leisten Sie überdurchschnittlich gute Arbeit. Schaffen Sie Leistung, die empfehlenswert ist, und bauen Sie sich ein Netzwerk auf, das Ihnen im besten Fall auch Rückendeckung gibt. Genau so habe ich es bei meinem Sprung in die Selbstständigkeit auch gemacht. Generieren Sie Aufmerksamkeit, indem Sie über (Projekt-)Fortschritte berichten, oder indem Sie sich mit durchdachten und guten Ideen einbringen. Aufmerksamkeit generieren heisst ausserdem, sich aus der Komfortzone zu wagen und sich zu melden, wenn es darum geht, neue Aufgaben zu übernehmen. Damit zeigen Sie Engagement und Lernbereitschaft, und ganz nebenbei füllt sich so auch Ihr Erfahrungsrucksack. Je nach Persönlichkeit erfolgen Ihre Beiträge mit etwas mehr oder etwas weniger «Lärm». Gute Chefs erkennen die wahre Leistung und fördern auch die berufliche Weiterentwicklung von Personen, die etwas zurückhaltender sind.

5. Mittlerweile ist das sich verändernde Bild in der Assistenz wirklich überall gegenwärtig. Ich denke, dass gewisse traditionelle Tätigkeiten obsolet werden (Stichwort Alexa, DeepL, Doodle, Chatbots etc.). Aus diesem Grund ist es entscheidend, polyvalent zu bleiben und sich in Bereichen zu profilieren, die zusätzliche Skills erfordern – beispielsweise als Schnittstelle zu Marketing, HR oder Finanzen. Planungs-, Koordinations-, Projekt- und Datenmanagementaufgaben werden zunehmen. Damit einher gehen methodische, konzeptionelle und technische Kompetenzen. Aus meiner Sicht ebenfalls wichtiger werden Fähigkeiten auf dem Gebiet der interkulturellen Kommunikation. Das Drehscheibenmanagement und die Mitarbeit in Projekten oder deren selbstständige Leitung werden an Bedeutung zunehmen.

6. Gemäss unserer Einschätzung wird sich die Assistenzfunktion wandeln. Wie oben erwähnt, wird die Nachfrage nach Personen mit einem Studienabschluss in Assistenzpositionen sukzessive zunehmen. Damit einhergehend verändern sich auch die Funktion, die Aufgaben und das Anforderungsprofil.

1. Beantworte ich die Frage für mich persönlich, bedeutet dies, die eigene Berufung zu finden und zu realisieren. Dieser selbstbestimmt und passioniert nachzugehen und dadurch erfolgreich zu sein. Generell scheint mir wichtig und richtig, die eigenen, individuellen beruflichen Vorstellungen zu visualisieren, zu definieren, zu verfolgen und natürlich zu erreichen.

2. Ja, meiner Ansicht nach ist es wichtig, Ziele zu visualisieren und zu verfolgen. Das bedeutet, sich gleichzeitig mit der aktuellen dynamischen Arbeitswelt auseinanderzusetzen, flexibel zu denken und zu handeln und sich dadurch anzupassen.

3. Die «geborene» Assistentin oder der «geborene» Assistent, die in ihrer Funktion ihre Berufung erkennen, müssen die richtige Chefin, den richtigen Chef oder das ideale Team wählen. Bleiben wir bei einer Chefin bzw. einem Chef; bestenfalls eine Führungspersönlichkeit, welche die Fähigkeiten und Talente ihrer Assistentin oder ihres Assistenten erkennt und nutzt und sich den Arbeitsalltag ohne sie oder ihn nicht vorstellen möchte. Die Herausforderung liegt darin, als Assistentin/Assistent Gespür für die Wahl der optimalen Chefin oder des optimalen Chefs zu zeigen. Was natürlich sehr individuell ist und voraussetzt, dass die Assistentin oder der Assistent ein stimmiges Selbstbild hat, eigene Talente, Stärken und Schwächen kennt und weiss, zu welcher Führungspersönlichkeit sie oder er passt. Dann sollte eine Assistentin ihrer zukünftigen Chefin Fragen zu deren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit einer Assistentin oder einem Assistenten stellen und Vorstellungen punkto zukünftiger Zusammenarbeit abholen. Eine Assistentin

oder ein Assistent soll und darf Fragen zu Führungseigenschaften und -stil stellen. Und natürlich muss sie/er selber klare Vorstellungen zu einem idealen Zusammenarbeitsmodell haben und äussern. Dennoch ist es wichtig, agil zu bleiben, sich auf die Eigenschaften der unterschiedlichen Charaktere einzulassen und Themen offen und konstruktiv anzusprechen.

4. Sofern eine Assistentin oder ein Assistent dem Bild des geschickten Selbstmarketings in der Realität entspricht, kann das bestimmt nicht schaden. Entspricht sie/er hingegen nicht jenem Bild, das sie/er durch Selbstmarketing vermittelt, wird das rasch erkannt (Stichwort Authentizität). So wie ich «Karriere» verstehe, hat auch eine stille Schafferin oder ein stiller Schaffer dieselben Möglichkeiten wie eine extravertierte Person. Die passende Führungspersönlichkeit wird das erkennen.

5. Meiner Ansicht nach wird der Beruf bestehen bleiben. Denn wer versteht es besser als eine richtig gute Assistentin oder ein richtig guter Assistent, den organisatorischen und administrativen Arbeitsalltag der Vorgesetzten mit den verfügbaren Tools und gesundem Verstand zu erleichtern und das Office Management zu gewährleisten? Die Managerressourcen dafür einzusetzen, wäre widersinnig, zumal es ein schlechtes Zeichen wäre, wenn Manager Zeit fänden, ihre Agenden zu koordinieren, Reisen sowie Sitzungen zu organisieren, Präsentationen zu erstellen etc. Aber eine Assistentin oder ein Assistent soll sich zur/zum echten Executive Assistant entwickeln, die/der Entscheidungen mitträgt und, um nicht auszuholen, das Geschäft kennt, sich dafür interessiert und entsprechend handlungsfähig ist.

6. Assistentinnen und Assistenten sollten sich vermehrt für die Geschäfte interessieren und sich damit identifizieren, um auch inhaltlich eingespannt und selber zu wertvollen Entscheidungsträgern im Arbeitsalltag zu werden.



**MONIKA
KÄLIN**

Director HR Interim Management

Wie definieren Sie als HR-Expertin Karriere?

Karriere bedeutet, in einer beruflichen Laufbahn Freude und Erfüllung zu finden und das gute Gefühl zu haben, einen Beitrag leisten zu können. Ob damit ein hierarchischer Aufstieg verbunden ist oder nicht, ist weniger wichtig als die Freude an der Arbeit.

Ist eine Karriereplanung im Jahr 2020 überhaupt sinnvoll?

Ja, eine Karriereplanung ist insofern immer sinnvoll, als damit die Frage verbunden ist, ob man immer noch «fit» ist für die Anforderungen der sich stetig wandelnden Arbeitswelt, ob man das Zeug hat, einen nächsten Schritt zu machen, oder ob eine Weiterbildung oder sogar Umschulung angebracht ist. Karriereplanung im Sinne von «in sieben Jahren will ich das und das sein» ist aber sicher nicht mehr aktuell.

Wie wirken «Karrieristen» beim Bewerbungsverfahren auf Sie?

Positiv, denn sie zeigen auf, dass sie ehrgeizig und einsatzbereit sind. Wichtig ist, im Bewerbungsverfahren erkennen zu können, ob sie diese Karriere machen wollen, indem sie andere fördern und ihnen Vorbild sind, oder ob sie Konkurrenten einfach aus dem Weg räumen würden.

Was ist Ihnen bei Kandidaten wichtig?

Authentizität. Ich möchte das Gefühl haben dürfen, dass sich eine Person so zeigt, wie sie ist, mit allen dazugehörigen Stärken und Schwächen. Es ist sehr unangenehm, wenn sich im Interview zeigt, dass sich jemand zwar grosse Mühe gibt, es «richtig» zu machen, dabei aber einstudiert und nicht spontan reagiert.

Was sind für Sie die absoluten No-Gos im Bewerbungsprozess?

Verzögerungen ohne Erklärungen, oder noch

schlimmer ein Verhalten so nach dem Motto «keine Antwort ist auch eine Antwort und die andere Seite merkt dann schon, dass kein Interesse mehr da ist».

Wie wird sich der Beruf der Assistenz verändern?

Assistenz wird immer anspruchsvoller. Es reicht schon lange nicht mehr, eine Agenda perfekt zu führen und zuverlässig immer alle Arbeitsunterlagen bereitzustellen. Eine gute Assistenz wird immer auch in Projekten involviert sein, sei es als PMO oder auch als Leiterin oder Leiter eigener Projekte.



**ANNETTE
KÖCHLI-STOFFEL**

Inhaberin und Geschäftsführerin asCons GmbH (Bildung, Coaching, Moderation)

1. Anstelle von Laufbahnplanung nutze ich in meiner Arbeit eher die Bezeichnung «persönliche Weiterentwicklung», da ich sie neutraler finde. Im Assistenzbereich treffe ich in Erstgesprächen oftmals auf Muster und innere Zweifel der Klienten. Wenn diese angesprochen, neutralisiert und positiv in Optionen und Potenziale umgewandelt werden können, erleichtert es die Weiterentwicklung und die Planungsschritte. Letztere sollen möglichst konkret, realistisch, erstrebenswert und überprüfbar sein. Idealerweise ist der Coach sattelfest im Bildungssystem Schweiz, kann die Arbeitgebersicht einnehmen und hat sich mit der Arbeitswelt 4.0 auseinandergesetzt. Mit diesem Rüstzeug kann der Coach eine wertvolle Planungsbegleitung sein.

2. Indem ein Coach aufmerksam zuhört, Fragen stellt und den Klienten dabei beobachtet. Aus der Wahrnehmungspsychologie und mit Coaching-Erfahrung ist beim Klienten dann gut feststellbar, wann er von seinen Herzblut-Themen spricht. Dort liegt dann die Basis, um gemeinsam und mit unterstützten Visualisierungen den Weg zu skizzieren. Auch gewisse Testverfahren, webbasiert, mit Auswertungen und gut verständlichen Berichten, können nützlich sein.

3. Ob der Weg immer nach oben führt, würde ich an dieser Stelle offenlassen. Assistenzen sind ja oftmals in Stabsfunktionen und nach oben würde in einem Organigramm irgendwie ja gar nicht gehen. Und das ist ja gemeinhin auch die Annahme von Karriere und dass diese grösstenteils ein Aufstieg ist. Der Weg der Weiterentwicklung bedingt aus meiner Erfahrung Vertrauen in sich und in die eigenen Ressourcen, Mut, sich aus der Komfortzone zu begeben, den Willen zum Lernen

SICHT DER COACHES

- 1. Worauf kommt es bei einer Laufbahnplanung an?**
- 2. Wie hilft ein Coach bei der Laufbahnplanung?**
- 3. Worauf kommt es auf dem Weg nach oben an?**
- 4. Wie sollen sich Assistenzen auf die Veränderungen in ihrem Bereich vorbereiten?**

und Erfahren, das Reflektieren der einzelnen Schritte im Sinne von Standortbestimmungen, smarte Beharrlichkeit und jeweils einen Plan B in der Hinterhand zu haben.

4. Die Grundvoraussetzung ist, Veränderungen möglichst konstruktiv und offen zu begegnen. Dazu braucht es allenfalls die Auseinandersetzung mit den Trends in der Wirtschaft, im eigenen Unternehmen und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung. Die Vorbereitung in fachlicher Hinsicht kann durch die Lektüre von Fachartikeln und Newsletters/Blogs etc. erfolgen, aber auch das Verfolgen von Angeboten in Fach-Communities oder der Besuch von Kongressen, Seminaren und Lehrgängen eignen sich dazu. Ergänzend hilft ein Netzwerk, wo Perspektivenwechsel und Erfahrungsaustausch stattfinden können und wertvolle Tipps verfügbar sind.



NADIA PHILIPONA

**Geschäftsführerin, Coach & Consultant
Nadia Philipona Personal- und Organisationsentwicklung**

1. Unter Laufbahnplanung verstehe ich die bewusste und zielorientierte Entwicklung eines individuellen beruflichen Wegs. Zwingend ist dabei nicht unbedingt das Erklimmen der Karriereleiter. Es geht vielmehr darum, Möglichkeiten zu schaffen, Neues zu entdecken und die eigenen Fähigkeiten idealerweise im Einklang mit den unternehmensbezogenen Zielen auszubauen. Wichtig ist die Kenntnis der eigenen Stärken, Schwächen und vor allem der eigenen Potenziale sowie der fachlichen und sozialen Kompetenzen. Aus einem Ziel mit Plan kann Großartiges entstehen. Es ist wichtig, an das Große zu glauben, sich aber auch die Zeit

bis dorthin zu geben und von einem Teilziel zum anderen zu gehen.

2. Wir sehen uns als Befähiger/in in der persönlichen und professionellen Entwicklung, indem wir vor allem das Selbstvertrauen sowie die anderen vorhandenen Ressourcen stärken und auch das Potenzial erkennen. Coaches spiegeln kontinuierlich das Gesagte, um das Bewusstsein zu steigern. Und Coaches geben dort Struktur, wo scheinbar Chaos oder Unwissen herrscht. Wir helfen, einen Plan oder ein Ziel zu erarbeiten.

3. Da braucht es Disziplin, Geduld und die Bereitschaft, die Extrameile zu gehen.

4. Durch Neugierde und Weiterbildungen in den Bereichen Digitalisierung, Social Media, Methoden des Projektmanagements. Aber auch in Führungsthemen im Sinne von fachlicher sowie projektbezogener Führung und in kollaborativen Zusammenarbeitsformen.



CHRISTINA WEIGL

Inhaberin Christina Weigl Training & Coaching GmbH

1. Laufbahnplanung sehe ich als eine konsequente Entwicklung und einen Prozess der Sinnklärung. Eine ehrliche Analyse und das Erforschen der eigenen «Geschichte» und ein bewusstes Gestalten der eigenen Zukunft und der persönlichen Visionen. «Soll ich's wirklich machen oder lass ich es besser sein? Ja-Nein-Jein». Es braucht ein inneres grosses Ja, um den authentischen eigenen Herzensweg der Berufung zu gehen. Nur so wird der Beruf zur Berufung und ist sinnstiftend für mich selbst und andere.

2. Wann funktioniert eigentlich Coaching? Der Erfolgsfaktor dafür, ob Veränderung auf tieferen Ebenen entstehen kann, ist laut Hirnforschung die Qualität der vertrauensstarken Beziehung zwischen Coach und Kunde. Wenn es um Laufbahnplanung geht, ist der Coach ein «Befähiger» resp. «Enabler», der das Potenzial und die Persönlichkeit seines Kunden positiv fördert – auf emotionalen Ebenen die Erfahrungen verankert und aus der Zukunft in die Gegenwart arbeitet. Fragen wie «Welche Geschichten möchte ich über mein Leben erzählen können, wenn ich mit 70 zurückblicke?», «Wo habe ich einen Unterschied gemacht?» oder «Wo und für wen war ich Vorbild in meinem Leben?» werden aus dem Unbewussten ins Bewusstsein gebracht.

3. Authentizität und eine klare, innere Haltung, um Wesentliches zu erkennen. Bewusstheit, Resilienz, Selbstreflektion und eine hohe soziale Intelligenz. Nicht nur männliche Qualitäten der Zielerreichung und Leistung, sondern auch weibliche Qualitäten von Verbindung, Mitgefühl, Verständnis, Akzeptanz und Intuition sind essenziell.

4. Übernehmen Sie Verantwortung für Ihr Potenzial und werden Sie die oder der Beste, die oder der Sie sein können. Dazu braucht es eine ehrliche Innenschau, damit die eigene Persönlichkeit neu «erfunden» werden kann und Sie bereit sind für das Neue, das auf Sie wartet. Drängen Sie die eigenen Ängste und Unsicherheiten nicht weg, sondern überprüfen Sie diese. Es geht um ein bewusstes Gestalten von Beziehungen und des Zusammenarbeitens in «New Work». Investieren Sie in die persönliche Entwicklung von sozialer und emotionaler Intelligenz, um das Bewusstsein von Emotionen und Effizienz zu stärken. Denn in Unternehmen wird verstärkt auf Mitmenschlichkeit, Human Potential und emotionale Bindung gesetzt. Schenken Sie der persönlichen Resilienz Aufmerksamkeit, denn Agilität entsteht im Kopf. Es gilt, klug mit Emotionen umzugehen, denn zwei Drittel unserer Leistung hängen von Emotionen ab. Begegnen Sie den Innovationen und neuen Techniken mit Offenheit und Neugier. Starten Sie – der beste Zeitpunkt ist immer jetzt!

Karriere-Tipps der Expertinnen

UTE BARNICKEL

1. Fragen Sie sich, was Ihnen im Leben wichtig ist. Stellen Sie anhand der Antworten gewisse Leitplanken auf:

- Welchen Stellenwert nimmt mein Beruf ein?
- Welche Ziele möchte ich gerne umsetzen?
- In welchem Umfeld möchte ich mich bewegen?
- Kompetenzentwicklung/Weiterbildungen: Was ist mir wichtig?
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf: Welchen Stellenwert hat das für mich?

Diese Leitplanken geben Ihnen die Richtung vor, sollten Sie aber keinesfalls einschränken. Bleiben Sie offen für Neues. Selten verlaufen Karrieren geradlinig. Also lautet mein Ratschlag: Bleiben Sie immer bereit, um auf eine gute Chance zu reagieren.

2. Fragen Sie sich, wie sich diese individuellen Prioritäten am besten umsetzen lassen.

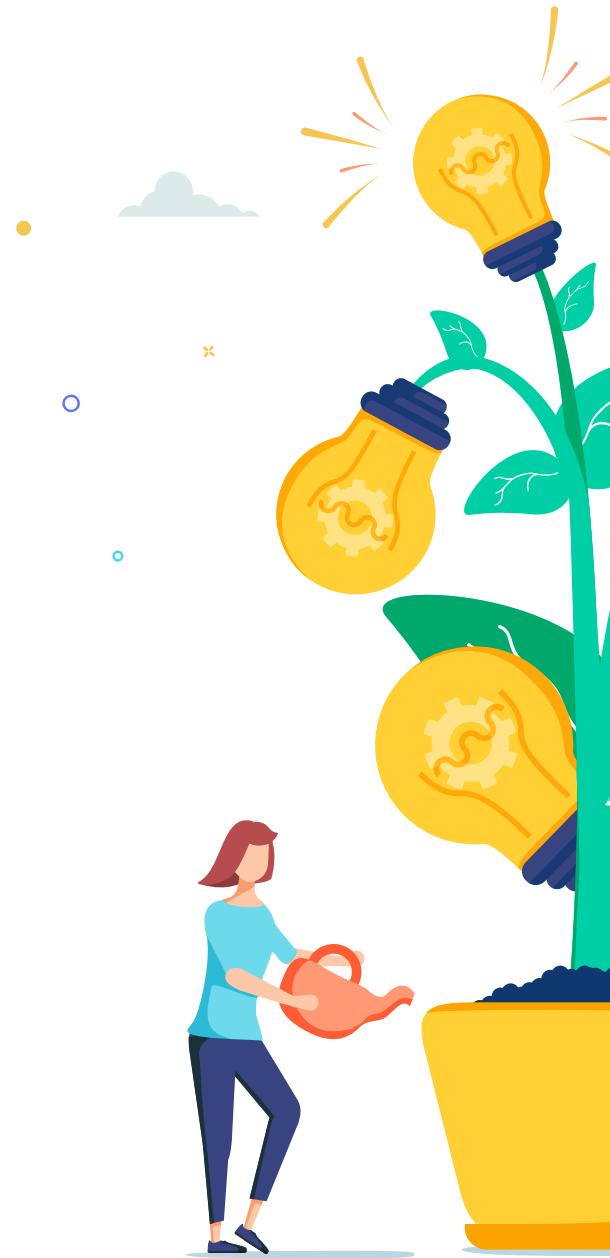
3. Handeln Sie entsprechend!

JEANNINE FÉDIER

- Definieren und visualisieren Sie Ihre eigenen beruflichen Vorstellungen und verfolgen Sie diese.
- Überlegen Sie, wo Ihre Stärken und Schwächen liegen.
- Stellen Sie aufgrund dessen ein Profil der/des idealen Vorgesetzten auf.
- Bleiben Sie in jeder Hinsicht à jour, tauschen Sie sich aus und vermitteln Sie Ihr Wissen.

MONIKA KÄLIN

- Das Wichtigste ist, sich selbst zu kennen und zu wissen, was Freude macht und was nicht.
- Ebenso wichtig ist es, neugierig zu bleiben und immer wieder mal die Komfortzone zu verlassen.
- Haben Sie keine Angst vor Fehlern – ein ehrlicher Fehler, aus dem Sie lernen, bringt Sie weiter.



ANNETTE KÖCHLI-STOFFEL

- Es ist wichtig zu wissen, was Sie selbst wollen.
- Seien Sie bereit, Gewohntes und Vertrautes (teilweise) loszulassen.
- Gehen Sie offen und interessiert auf Menschen, Aufgaben und Herausforderungen zu.

NADIA PHILIPONA

1. Klarheit über berufliche wie auch persönliche Ziele (Balance) schaffen.
2. Neugier im Hinblick auf die Ziele und Weiterbildung zulassen.
3. Selbstkenntnis durch regelmässige Reflektion weiterentwickeln und Selbstmarketing verstärken.

CHRISTINA WEIGL

1. Beginnen Sie mit dem «Warum».

Klären Sie den inneren Kompass nach dem «Warum». Warum wollen Sie im Assistenzbereich sein? Welchen Sinn erkennen Sie in Ihrem Tun? Welchen Unterschied wollen Sie mit Ihrer Persönlichkeit im Assistenzbereich machen?

2. Entdecken Sie konsequent Ihre Potenziale.

Welche Charakterstärken, Talente, Werte und authentischen Bedürfnisse wollen Sie wirklich leben? Wie steht es um Ihre Visionen? Verpflichten Sie sich konsequent und innerlich dafür. Authentizität ist, die eigene, innere Wahrheit zu leben im Beruf und privat.

3. Übernehmen Sie Verantwortung.

Glauben Sie an Ihre Ausreden oder an Ihre Ziele? Die einzige Sicherheit, welche es gibt, ist Mut zu haben. Sie sind perfekt so, wie Sie sind, und haben Ihr gesamtes Potenzial bereits in sich. Zeigen Sie es. Zur Königin machen Sie nie die anderen – zur Königin machen Sie sich selbst. Denn: «Erfolg ist das, was erfolgt, wenn ich mir selber folge.»



Anzeige



WÜRTH HAUS RORSCHACH



FÜR
VISIONÄRE

SEMINARE, TAGUNGEN, EVENTS

Würth Haus Rorschach
Churerstrasse 10 | CH-9400 Rorschach
www.wuerth-haus-rorschach.ch