



ERFOLGREICHE MITARBEITERGEWINNUNG _____

Wie Du planbar hoch motivierte Bewerber anziehst
und diese langfristig bindest



”

Wer aufhört zu werben, um Geld zu sparen, könnte ebenso seine Uhr anhalten, um Zeit zu sparen.“ - Henry Ford -

In dieser Broschüre erfährst Du, wie Du mit bezahlten Werbeanzeigen und psychologischem Fachwissen

- planbar genug Bewerbungen erhältst
- bei der Einstellung die richtigen Bewerber auswählst
- nachhaltige Mitarbeitertreue aufbaust

Zudem erfährst Du, wie Du die richtigen Bewerber anziehst und ein hoch motiviertes Team aufbaust.



Moritz Krause
M. Sc., Geschäftsführer

Mit seinem Auge fürs Detail kümmert er sich um die Vertragsgestaltung und das Backoffice. Mit Moritz' zehnjähriger Erfahrung in der Organisation komplexer Systeme verfehlen wir keine Deadline.



Dennis Berse
M. Sc., Gründer

Der studierte Psychologe leitet das operative Geschäft und ist Dein Experte für die Mitarbeitergewinnung. Durch seine langjährige Erfahrung mit Marketing, in Kombination mit psychologischem Fachwissen, wirst Du zum Mitarbeiter-Magnet.

TYPISCHE HERAUSFORDERUNGEN, die bei der Mitarbeitergewinnung entstehen ...

01 Wenige Bewerber

Zu wenig eingehende Bewerbungen sind die Mutter aller Probleme. Es kommt zu hohen Kosten, geringer Mitarbeiterpassung und unbesetzten Stellen. Wer wenige Bewerbungen erhält, hat kaum Auswahl und muss in Folge dessen entweder Abstriche in der Qualität und den Qualifikationen der Arbeitskraft machen oder der Bewerbungsprozess zieht sich sehr lange hin, wodurch Stellen unbesetzt bleiben und es teuer werden kann. Denn die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens leidet und jeder Bewerbungsprozess kostet Zeit und Geld.

02 Fehlerhafte Personal- Einstellungen

Fehlerhafte Personaleinstellen kann einerseits „aus der Not heraus“ entstehen, weil man einfach nicht genügend Bewerbungen erhält, andererseits können diese auch durch wissenschaftlich schlecht fundierte Bewerbungsprozesse hervorgerufen werden. Darunter leiden Arbeitsleistung und Motivation, wenn die gesuchten Fähigkeiten nicht ausreichend vorhanden sind. Auch Kündigungen bleiben hier nicht aus.

03 Häufige Mitarbeiter- wechsel

Es ist kostenaufwändig wenn Personen das Unternehmen innerhalb von wenigen Monaten wieder verlassen und ein schlechtes Image über das Unternehmen verbreiten. Dies bringt nicht nur immer wieder neue Auswahlverfahren und Einarbeitungen mit sich, sondern kann auch einen extremen Einfluss auf die Teammotivation und die Arbeitsbereitschaft anderer Mitarbeiter haben.

Vereinbare
jetzt ein **kostenloses**
Erstgespräch unter

adrock-marketing.de



04 Geringe Team- motivation

Einzelne Mitarbeiter können einen deutlichen Einfluss auf die ganze Gruppe haben. Durch geringe Mitarbeiterpassung kann sowohl die Motivation im Team, als auch die Arbeitsleistung sinken, zum Beispiel dann, wenn Mitarbeiter sich gegenseitig runterziehen. Außerdem müssen Kollegen die Arbeit einzelner kompensieren, lieb gewonnene Kollegen kündigen, weil sie einfach nicht zum Job passen und jedes Mal fängt wieder jemand von vorne an, dem man alles erklären muss.

05 Hohe Kosten, geringe Wirtschaftlichkeit

Die vorab thematisierten Probleme führen zu einem enormen Kostenaufwand. Geringe Arbeitsleistung führt zu wenig Outcome, im schlimmsten Fall sogar entstehen nur Kosten für eine Arbeitskraft. Zusätzlich kommt ein hoher Kostenaufwand für die Personalsuche, unbesetzte Stellen und den Einstellungsprozess hinzu. Daneben entstehen auch Opportunitätskosten, da enorme Zeit in den Fachabteilungen beansprucht wird.

DIE LÖSUNG

Bezahlte Werbeanzeigen

Mit bezahlten Werbeanzeigen kannst Du Bewerber gezielt ansprechen. So trittst Du hier nur mit Menschen in Kontakt, die auf der Suche nach einem Arbeitgeber wie Dir sind und können auch diejenigen Personen auswählen, die bereits die gesuchten Qualifikationen mitbringen.

Psychologisch fundierte Aus- wahlprozesse

Je komplexer die Tätigkeit, desto wichtiger ist ein wissenschaftlicher Auswahlprozess. Aufgrund unserer psychologisch-diagnostischen Expertise können wir zusätzlich Deinen Auswahlprozess optimieren, empirisch überprüfen oder komplett übernehmen. Du sparst somit wertvolle Zeit und erhältst eine fundierte Auswahl der Top-Bewerber.



TIPPS ZUR PERSONALGEWINNUNG

Das musst Du bei der Mitarbeitergewinnung beachten

Bewerberate erhöhen

01

Um überhaupt eine Stelle besetzen und Bewerber auswählen zu können, muss man zunächst die Anzahl der Personen erhöhen, die sich bewirbt. Was einfach klingt, ist oft gar nicht so leicht. Die Konkurrenz ist groß und viele Wege, die in der Vergangenheit funktioniert haben, bleiben in der digitalen Welt erfolglos.

Werbeanzeigen im Internet sind hierbei eine zeitgemäße Lösung. Denn Du zahlst nur dann, wenn der Bewerber auch Interesse hat und auf Deine Anzeige klickt. Zusätzlich kannst Du durch Zielgruppenoptimierung genau die Bewerber ansprechen, die bereit sind in Dein Unternehmen zu wechseln.

Kündigungsrate verringern

02

Studien haben gezeigt, dass eine realistische Tätigkeitsvorschau unabdingbar ist, um die Kündigungsrate gering zu halten. Demnach war die Kündigungsrate im ersten Jahr dann am geringsten, wenn der Job tatsächlich so abgebildet wurde wie er war. Eine zu positive bzw. zu pessimistische Darstellung ging mit mehr Kündigungen einher.

Bewerber müssen verstehen, wie eine Stelle wirklich aussieht, um realistisch einschätzen zu können, ob sie ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Bedürfnissen entspricht. Hierbei kann eine Landing Page abhilfe schaffen, die umfassend informiert. Sie sollte ansprechend gestaltet sein, Interesse wecken und trotzdem transparent informieren. Durch diesen Schritt kannst Du die Trefferquote erhöhen und Kündigungen verringern. Denn viele ungeeignete Bewerber fühlen sich dann auch nicht angesprochen und werden schon bevor der Prozess beginnt ausgesiebt, was mit weniger Arbeitsaufwand und Kosten eingerechnet. Voraussetzung ist, dass die Bewerberrate bereits erhöht wurde.

Trefferquote steigern

03

Nachdem Du genug Bewerbungen erhältst und potenzielle Bewerber ausreichend informiert hast, gilt es nun, die Top-Kandidaten auszuwählen und die sogenannte Trefferquote zu erhöhen. Dies ist insbesondere bei komplexen Tätigkeiten unabdingbar, denn wenn es wenige Bewerber mit genau diesen Fähigkeiten in der Bevölkerung gibt, kann man schnell daneben liegen und die falschen Personen auswählen.

Gerade reine Expertenurteile sind besonders anfällig für menschliche Beurteilungsfehler. Denn oft erhalten Entscheider kein systematisches Feedback über die Genauigkeit ihrer Urteile. Beispielsweise tendieren Personaler ohne wissenschaftliche Vorgehensweise dazu, diejenigen Menschen einzustellen, die ihrem eigenen Profil an Persönlichkeitsmerkmalen ähneln. Auch extravertierte Bewerber werden schnell überschätzt. Diese Urteilstendenzen können dazu führen, dass der eingestellte Bewerber nicht zwangsweise auf die Anforderungen der Stelle passt.

Ein valides Testverfahren kann Abhilfe schaffen und zu mehr Treffern führen. Denn Kongruenz zwischen dem Mitarbeiter und der Stelle führt zu mehr Arbeitszufriedenheit und Berufserfolg ebenso wie einer langfristigen Mitarbeiterbindung.





FALLBEISPIEL 01

Steigerung der Bewerberquote und Eignung für die Stelle

VORHER

Ausgangssituation

Unser Kunde führt ein mittelständisches Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern im Technologiesektor. Die Expansionspläne führten zur Ausschreibung von 6 Stellen in unterschiedlichen Bereichen, wie Software Entwickler, Buchhalter, Vertriebler etc.. Zusätzlich sollten die durch Mitarbeiterfluktuation entstehenden Stellen zeitnah nachbesetzt werden. Bei der ermittelten Fluktuationsrate von 30 % entspricht dies ca. 15 nachzubesetzende Stellen über die nächsten zwölf Monate.

Herausforderung

Unser Kunde versuchte die Mitarbeiter über die Agentur für Arbeit, Print Stellenanzeigen in Fachmagazinen und über die Stellenbeschreibung über die Webseite zu generieren. Über die ersten zwei Monate kamen allerdings lediglich zehn Bewerbungen rein, von denen 90 % nicht über die ausreichende Qualifizierung verfügten. Damit das Wachstumsziel erreicht werden konnte, mussten neue Maßnahmen her.

”

Besonders gut finden wir, dass AdRock Marketing proaktiv auf uns zukommt und wir den Kopf freihaben.“

NACHHER

Lösung

Zunächst überarbeiteten wir die Stellenausschreibung auf der Webseite, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und somit die Wahrscheinlichkeit zur Bewerbung zu erhöhen.

Im zweiten Schritt haben wir den passiven Bewerbermarkt via bezahlten Social Media Werbeanzeigen angesprochen, um die Anzahl an Bewerbungen deutlich zu steigern.



Ergebnis

Der Kunde konnte innerhalb eines Monats 43 Bewerbungen erhalten, wovon 6 Bewerber sehr gut geeignet waren und 3 Mitarbeiter eingestellt wurden. Innerhalb der ersten drei Monate konnten sämtliche Stellen besetzt werden, die für die Expansionspläne des Kunden benötigt wurden. Die Fluktuationsquote konnte durch die Optimierung des Recruitingprozesses zusätzlich um weitere 20 % gesenkt werden.

- 43 Bewerbungen
- 6 geeignete Bewerber
- 3 Mitarbeiter eingestellt
- Fluktuation um 20 % gesenkt

Vereinbare
jetzt ein **kostenloses**
Erstgespräch unter

adrock-marketing.de

”

*Psychologisch fundierte Prozesse
und Werbeanzeigen.“* - Dennis Berse M. Sc. -



WARUM ADROCK MARKETING

Willst Du dich weiterhin täglich
mit den Herausforderungen der
Mitarbeitergewinnung auseinan-
dersetzen ...

Oder willst Du endlich motivier-
te Mitarbeiter gewinnen, die
perfekt in Dein Unternehmen
passen?

01 Viele Bewerber

Durch gezieltes Online-Marketing können wir potenzielle Bewerber direkt auf ihren Endgeräten erreichen. Durch ausgeklügelte Werbeanzeigen, die psychologisch angepasst sind, können wir eingehende Bewerbungen drastisch erhöhen. So kannst Du die besten Bewerber daraus zum Kennenlernen einladen.

02 Wunsch-Mitarbeiter

Wir helfen Dir, durch unsere psychologische Expertise die geeignetsten Bewerber auszuwählen. Dank unserer Zulassung als Psychologe können wir spezielle Testverfahren, Prozesse und Anforderungsprofile nutzen und für Dich die besten Bewerber einstellen. Deine Personalbeschaffung wird müheloser und erfolgreicher.

03 Treue Mitarbeiter

Deine Mitarbeiterfluktuation wird deutlich niedriger, da Mitarbeiter, die sich wohlfühlen und mit Gleichgesinnten umgeben sind, selten das Unternehmen wechseln. Diese sind intrinsisch motiviert und bleiben Deinem Unternehmen treu.

04 Motivierte Teams

Durch die passenden Mitarbeiter, die sowohl vom Charakter als auch von der Qualifikation optimal in Dein Unternehmen passen, entsteht eine besondere Teamdynamik und Harmonie. Deine Mitarbeiter werden hoch motiviert sein und Spaß an der Arbeit haben. So steigert Du den Output.

05 Faire und gezielte Stellenbesetzung

Durch einen guten Einstellungsprozess filterst Du die besten Mitarbeiter heraus und lässt Dich nicht von menschlichen Beurteilungsfehlern in die Irre führen. Dadurch werden weder Dein Unternehmen, noch Mitarbeiter versehentlich benachteiligt.

06 Reduzierte Kosten, mehr Wachstum

Wir unterstützen Dich vollumfänglich bei der Personalbeschaffung, sodass Deine Personalkosten in der Fachabteilung sinken. Durch unsere Expertise werden sämtliche Maßnahmen zusätzlich erfolgreicher. Dadurch werden Stellen schnell mit den richtigen Leuten besetzt und Dein Unternehmen kann wachsen.

DEINE EXTERNE RECRUITING- ABTEILUNG MIT PSYCHOLOGEN

Bei der Mitarbeitergewinnung nutzen wir Werkzeuge aus der Psychologie, um folgende vier Punkte umzusetzen. Damit die richtigen Personen an den richtigen Positionen arbeiten und noch dazu lange im Unternehmen bleiben, nutzen wir Anforderungsprofile und psychologische Testverfahren. Ob Persönlichkeit, Eigenschaften oder spezifische Leistungskriterien, als Psychologen sind wir in der Lage diese zu messen. Wir arbeiten nach fundierten Analysen und bieten dir das rundum Sorglospaket.

”

*Erprobter Prozess zur
planbaren Skalierung.“*

- Dennis Berse M. Sc. -

Kompetente Mitarbeiter

01

Damit Du kompetente Mitarbeiter an die entsprechende Position setzen kannst, nutzen wir Anforderungsprofile und psychologische Testverfahren. Für diese Arbeitsweise ist eine akademische Ausbildung in der Psychologie notwendig. Du erhältst dadurch kompetente Mitarbeiter, die hervorragend in Dein Unternehmen und Team passen.

Geringe Fluktuation

02

Wir nutzen verschiedene Testverfahren und gestalten Deine Stellenausschreibung optimal, damit die Mitarbeiterfluktuation möglichst gering ist. Dank unserer Expertise wissen wir genau, wie ein harmonisches und effizientes Team aufgebaut sein muss. So fühlen sich alle Beteiligten wohl und bleiben lange treu an Deiner Seite.

Fundierte Datenanalyse

03

Zum einen arbeiten wir nach fundierten und bewährten Methoden und zum anderen analysieren wir die Daten und Zahlen, die wir mit unseren Marketing-Strategien generieren, damit wir sämtliche Maßnahmen stetig optimieren können.

Hochwertiges Gesamtpaket

04+

Du erhältst von uns ein hochwertiges Gesamtpaket, für die Personalgewinnung. Wir arbeiten nach fundierten und wissenschaftlich belegten Methoden, damit Du so schnell wie möglich Deine Positionen mit den besten Kandidaten besetzen kannst.

» 4 Punkte

FALLBEISPIEL 02

Qualifikation und Mitarbeiterbindung erhöhen

Ausgangssituation

Unser Kunde führt ein mittelständisches Unternehmen mit über 120 Mitarbeitern im Industriesektor. Das Unternehmen möchte Positionen im mittleren Management besetzen, um neue Abteilungen auszubauen und damit weitere Märkte erschließen zu können.

Herausforderung

Das Bewerberaufkommen auf die ausgeschriebene Stelle war für den Kunden zunächst zufriedenstellend. Allerdings wurde die Stelle in einem Zeitraum von sechs Monaten zwei mal falsch besetzt, was zu hohen Kosten führte und das zukünftige Team zunehmend frustrierte.

Es sollte ein Weg gefunden werden, wie diese strategisch entscheidende Position optimal besetzt werden kann, bei gleichzeitiger Minimierung der Fluktuation.



Lösung

Gemeinsam mit dem Unternehmen erstellten wir eine Leistungsanforderung, indem andere Mitarbeiter in ähnlicher Position getestet wurden, um ein gut passendes Persönlichkeits- und Fähigkeitsprofil zu erstellen. Ebenfalls wurden die Stellenanforderungen genau analysiert, um eine realitätsgetreue Tätigkeitsvorschau erstellen zu können.

Durch Performance Werbekampagnen wurde die Zielgruppe zielgerichtet angesprochen und die Bewerber mit einem aufwändigen psychometrischen Testverfahren, bestehend aus Persönlichkeits- und kognitiven Leistungstests, überprüft.

Die besten Bewerbenden wurden mit einem strukturierten Interview, anhand eines standardisierten Kodierungssystem weiter überprüft und qualifiziert.

VORHER
NACHHER

Vereinbare
jetzt ein **kostenloses**
Erstgespräch unter

adrock-marketing.de

”

Wir sind sehr zufrieden mit der Leistung und konnten jede Menge Kosten einsparen.“



Ergebnis

- Stellenbesetzung innerhalb eines Monats
- Der Mitarbeiter besetzt die Stelle mittlerweile im achten Monat
- Er konnte die Anforderungen erfüllen sowie in vielen Aspekten überbieten.

SO PROFITIERST DU mit AdRock Marketing



*Aus einer Hand
für langfristigen
Erfolg.* - Dennis Berse M. Sc. -

Kalkulierbarer Erfolg

Erfolgreiche Ergebnisse

Bei bezahlten Werbeanzeigen bekommst Du sofortige Rückmeldung über die Maßnahmen und Ergebnisse. So können wir sicherstellen, dass Dein Marketingbudget den größten Nutzen stiftet.

Erprobtes Konzept

Wir erfinden das Rad nicht neu. Stattdessen setzen wir auf mehrfach bewährte Methoden in der Mitarbeitergewinnung, die auch für Dich erfolgreich umsetzbar ist. So wird Dein Erfolg kalkulierbar.

Kontrolle über Bewerbungen

Die Anzahl der Bewerber kannst Du jederzeit selbst bestimmen. Durch bezahlte Werbeanzeigen kannst Du die Reichweite flexibel anpassen, sodass Du entscheidest, wann und wie viele Bewerbungen Du erhalten möchtest.

Externe Recruiting- Abteilung

Performance-Marketing

Unser Fokus liegt auf Performance-Marketing. Das heißt: Unsere umgesetzten Strategien führen zu messbaren Ergebnissen mit dem Ziel, Mitarbeiter zu gewinnen. Dank der Messbarkeit können wir sämtliche Aktivitäten analysieren und optimieren.

Sorgenlos dank Experten

Unser Expertenteam betreut Dich von A bis Z in der Mitarbeitergewinnung. Dadurch musst Du Dir keine Gedanken und Sorgen um die Mitarbeitergewinnung machen und kannst trotzdem sichergehen, dass das Recruiting mit höchster Sorgfalt & Qualität erledigt wird. Das gibt Dir die Zeit, sich wieder auf Ihre Kernkompetenz zu konzentrieren.

Proaktive Unterstützung

Unsere Experten gehen proaktiv auf Dich zu, damit Du keine Chancen und Trends verpasst. Wir bringen unsere Expertise, neue Ideen und Vorschläge bei der Mitarbeitergewinnung ein und setzen diese, falls gewünscht, auch direkt um.

Langfristige Partnerschaft

Fester Ansprechpartner

Du erhältst einen festen Ansprechpartner an Deiner Seite. Hierdurch werdet Ihr ein eingespieltes Team, in dem Bedürfnisse und branchenspezifische Gegebenheiten bereits bekannt sind. Produktivität sowie Qualität bekommen damit den letzten Feinschliff.

Individuelle Beratung

So individuell wie Du als Unternehmen bist, so individuell können auch die Herausforderungen sein, denen Du gegenüberstehst. Wir nehmen Dich an die Hand und helfen Dir persönlich weiter.

Regelmäßige Strategiemeetings

In den Strategiemeetings tauschen wir uns regelmäßig aus und erarbeiten klare Handlungsempfehlungen. Hierdurch wissen alle involvierten Personen exakt über die nächsten Schritte Bescheid. Diese setzen wir für Dich um, sodass Du Handlungssicherheit erhältst, und das bei gleichzeitig minimalem Aufwand.

Vereinbare
jetzt ein **kostenloses**
Erstgespräch unter

adrock-marketing.de

Wie Menschen denken

01

Wer Menschen etwas verkaufen möchte, muss Menschen verstehen. „Wie denken sie?“ und „Wie treffen sie Entscheidungen?“ sind besonders entscheidende Fragen.

Die Psychologie hat über Jahrzehnte mit Tausenden von Studien sehr klare Antworten auf diese Fragen gefunden. Als Master of Science Psychologen kennen wir diese Muster und setzen sie gewinnbringend für Dein Unternehmen ein.

Vereinbare
jetzt ein **kostenloses**
Erstgespräch unter
adrock-marketing.de

PROFITIERE von psychologischem Fachwissen

Schon während des Psychologiestudiums haben wir gemerkt, dass sich Psychologie und Online-Marketing hervorragend miteinander kombinieren lassen. Das Wissen darüber, wie Menschen Informationen verarbeiten und Entscheidungen treffen, in Kombination mit methodischem Vorgehen und der Möglichkeit, Hypothesen blitzschnell zu testen und zu bewerten, bietet einen einmaligen Vorteil, den wir für unsere Kunden einsetzen. Diese Kenntnisse setzen wir seit über vier Jahren zielgerichtet ein und haben sie durchgehend verfeinert.

Die Bewerber verstehen

02

Um herauszufinden, wie potenzielle Mitarbeiter Entscheidungen treffen und sich letztendlich für einen Arbeitgeber entscheiden, müssen wir verstehen, wie diese Menschen denken und handeln. Als Psychologen versetzen wir uns in die Sichtweise von Bewerbern und verstehen die Gründe hinter ihrem Handeln. Fundamentale Fragen sind beispielsweise „Wieso sollten sie sich bewerben?“ , „Was haben sie davon?“ und „Welche Motivation können wir bieten?“.

Psychologische Methodik

03

Psychologie beschäftigt sich nicht nur mit menschlichem Erleben und Verhalten, sondern auch die methodisch, analytischen Fähigkeiten sind von großer Wichtigkeit, um korrekte und greifbare Erkenntnisse zu gewinnen. Diese statistischen Fähigkeiten übertragen wir auch auf Dein Online Marketing und sorgen dafür, dass wir Erfolge messen und optimieren können. Wir treffen datengetriebene Entscheidungen, die dir zu Wachstum verhelfen.

Von tausenden Erkenntnissen profitieren

04

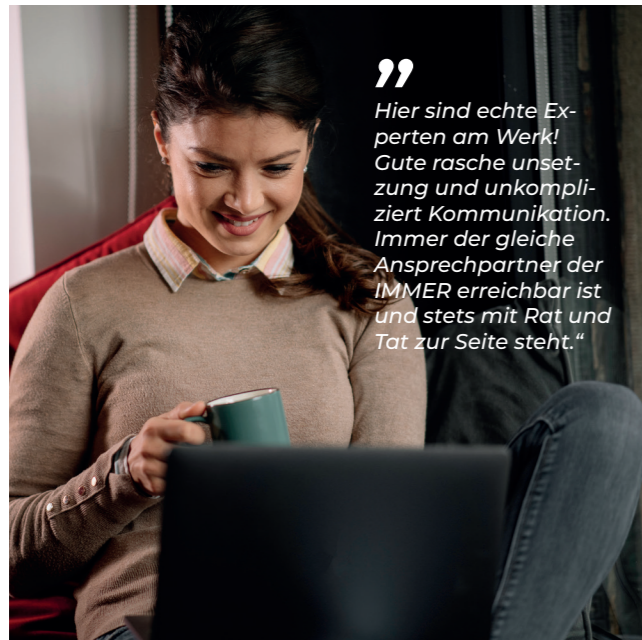
In der psychologischen Forschung werden und wurden Tausende von Experimenten durchgeführt, um der Wahrheit immer ein kleines Stückchen näher zu kommen. Du profitierst von dem Ergebnis dieser unzählbaren Bemühungen und erhältst direkt fundierte Werbekampagnen, die zielgerichtet auf Deine Mitarbeitergewinnung ausgerichtet sind.



VEREINBARE JETZT
einen **kostenlosen**
Termin auf

adrock-marketing.de

DAS SAGEN unsere Kunden ...



”
Hier sind echte Experten am Werk! Gute rasche Umsetzung und unkompliziert Kommunikation. Immer der gleiche Ansprechpartner der IMMER erreichbar ist und stets mit Rat und Tat zur Seite steht.“

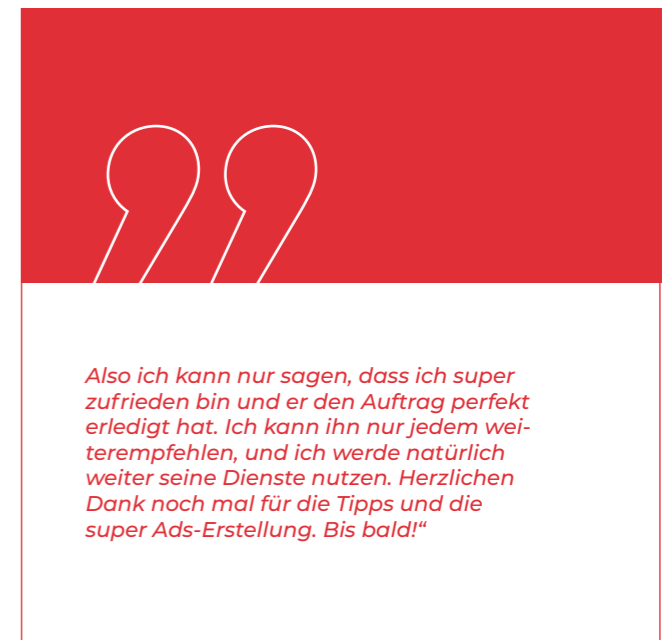


”
Sehr gute Beratung, schnelle Umsetzung und immer wieder sehr guter Input. Kann ich bedenkenlos weiterempfehlen. Vielen Dank für die Zusammenarbeit.“



JUNG &
DYNAMISCH

— „Sehr gute Beratung, schnelle Umsetzung und immer wieder sehr guter Input. Kann ich bedenkenlos weiterempfehlen. Vielen Dank für die Zusammenarbeit.“



Also ich kann nur sagen, dass ich super zufrieden bin und er den Auftrag perfekt erledigt hat. Ich kann ihn nur jedem weiterempfehlen, und ich werde natürlich weiter seine Dienste nutzen. Herzlichen Dank noch mal für die Tipps und die super Ads-Erstellung. Bis bald!“



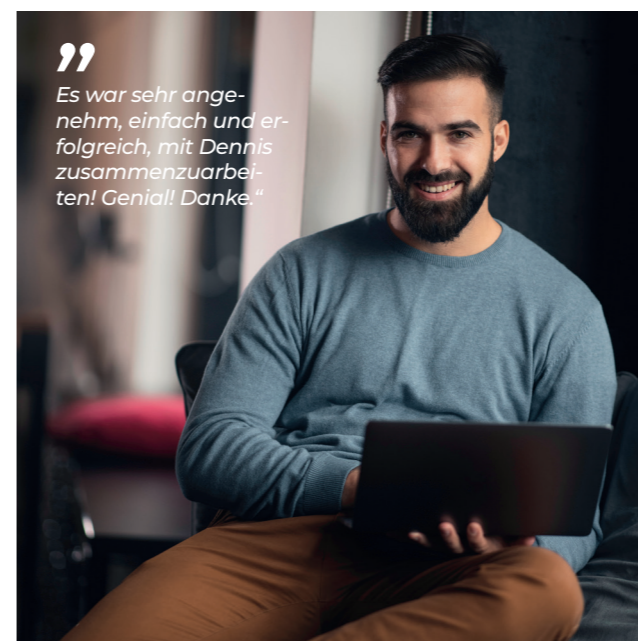
KOMPETENT

— „Ich bin sehr zufrieden mit der Dienstleistung und werde sie weiterhin nutzen.“

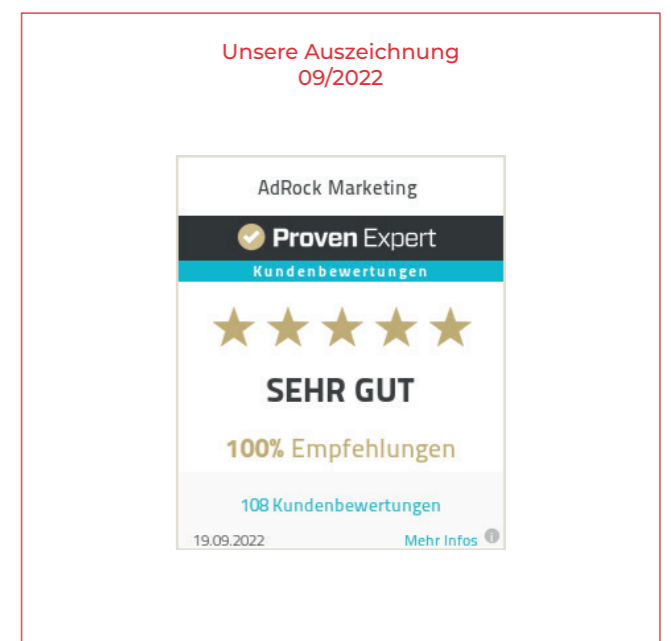


”
Die Gespräche mit Interessenten sind deutlich angenehmer und führen schneller zum Abschluss, wenn die Anfragen über unser Online-Marketing kommen.“

Christian Kaizik
Verkaufsleiter und
Geschäftsführer



”
Es war sehr angenehm, einfach und erfolgreich, mit Dennis zusammenzuarbeiten! Genial! Danke!“



Unsere Auszeichnung
09/2022

AdRock Marketing

✓ Proven Expert

Kundenbewertungen

★★★★★

SEHR GUT

100% Empfehlungen

108 Kundenbewertungen

19.09.2022 [Mehr Infos](#)

Vereinbare
jetzt ein **kostenloses**
Erstgespräch unter

adrock-marketing.de

JUNG

DYNAMISCH

KOMPETENT

SELBST-

BEWUSST

Besuche uns
auf **adrock-marketing.de**
und buche ein
kostenloses Beratungsgespräch!

