

Wie Sie Mitarbeiter online einfach finden können?

Digitale Personalgewinnung

Vom Konzept zu geeigneten Maßnahmen



COCONUT | HEADS
DIGITAL MARKETING

Vorwort

Die perfekten Bewerber für bestimmte Anforderungen zu finden, stellt für Unternehmen eine immer größere Herausforderung dar!

In diesem kostenlosen Report erfahren Sie, wie Sie von Anfang an eine perfekte Recruiting-Strategie ausarbeiten, diese richtig umsetzen und anschließend optimale Erfolge im Social Recruiting feiern. Lernen Sie mehr darüber, wie Sie Social Media Recruiting über Kanäle wie Facebook, Instagram & Co. nutzen können.

Wir, die Coconut Heads GmbH, sind mehr als eine Marketing-Agentur. Wir kennen unsere Hausbranche sehr genau.

Seit 2014 haben wir mit über 100 erfolgreichen Projekten alleine im Recruiting, die Erfahrungen gesammelt um Sie zum Erfolg in der Personalbeschaffung zu führen.



Wie wir unsere Kunden auf Kurs bringen?

Wir helfen Kapitäninnen und Kapitänen wieder den richtigen Kurs einzuschlagen und nachhaltig zu wachsen, indem wir in den Bereichen Sales, Marketing, Vertrieb und Recruiting auf das Unternehmen zugeschnittene Prozesse implementieren und Ihre Wettbewerbsfähigkeit am Markt stärken.

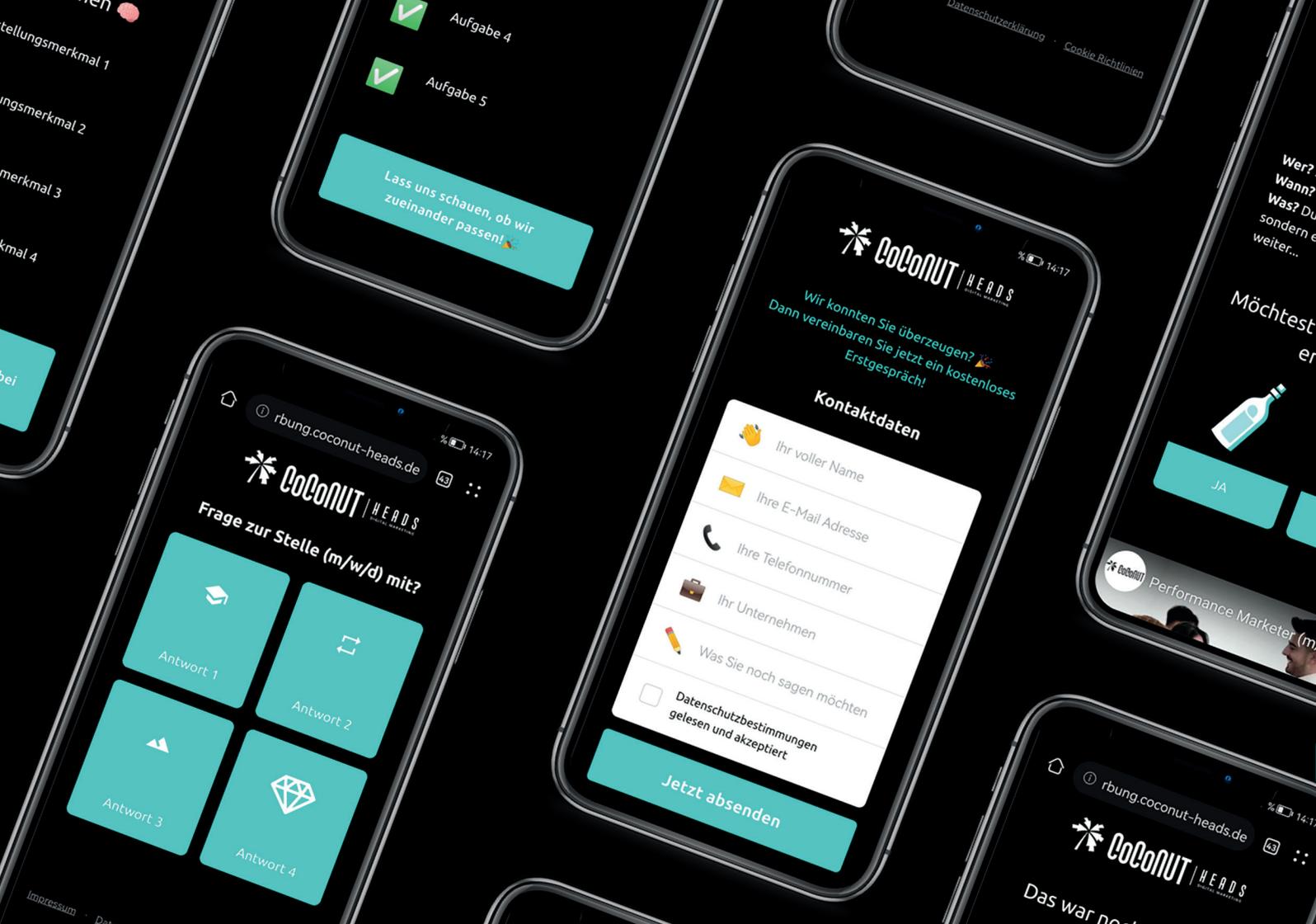
Alborz Hosseini
Geschäftsführender Gesellschafter



Inhalt

Einleitung	04
Die digitale Strategie zur Generierung von Bewerbungen auf Knopfdruck	06
Automatisiert Bewerbungen generieren	10
Fünf Fehler im Recruiting – wie Sie diese vermeiden und erfolgreich werden	12
Fallstudien	24
Zusammenfassung und abschließenden Fazit	30
Ablauf	31





Aufgabe 4 ✓

Aufgabe 5 ✓

Lass uns schauen, ob wir zueinander passen! 🍌

Coconut HEADS
DIGITAL MARKETING

Wir konnten Sie überzeugen? 🍌
Dann vereinbaren Sie jetzt ein kostenloses Erstgespräch!

Kontaktdaten

- Ihr voller Name
- Ihre E-Mail Adresse
- Ihre Telefonnummer
- Ihr Unternehmen
- Was Sie noch sagen möchten

Datenschutzbestimmungen gelesen und akzeptiert

Jetzt absenden

rbung.coconut-heads.de

Coconut HEADS
DIGITAL MARKETING

Frage zur Stelle (m/w/d) mit?

- Antwort 1
- Antwort 2
- Antwort 3
- Antwort 4

Wer? Wann? Was? Du sondern e weiter...

Möchtest du...

JA

Performance Marketer (m/w/d)

rbung.coconut-heads.de

Coconut HEADS
DIGITAL MARKETING

Das war noch...

Einleitung

Stellen Sie sich auch die Frage, wie Sie jetzt und in Zukunft sicherstellen können, dass ausreichend Fachkräfte in Ihrem Unternehmen arbeiten?

Seit einigen Jahren beobachten wir das immer größer werdende Hindernis des Personalmangels. So können mehr und mehr Betriebe trotz guter Auftragslage nicht weiter wachsen, da zur Umsetzung schlichtweg die Mitarbeiter fehlen. Uns ist bewusst, dass offene Stellen immense Kosten verursachen und das Wachstum Ihres Unternehmens bremsen.

In Kombination mit Ihrem Branchen- und Fachwissen erarbeiten wir gemeinsam mit Ihnen den optimalen Bewerberprozess, um dem Fachkräftemangel nachhaltig entgegenzuwirken.

Durch unsere Erfahrungen im Performance-Marketing gehören **Analysen und Optimierungen** von Kampagnen, sowie das technische Setup und die **Zielgruppenausarbeitungen** zu den täglichen Geschäften auf unserem Schiff.

Wir haben uns entschieden, dieses Wissen in einen **Recruiting-Prozess** zu investieren, um unsere Kunden bestmöglich zu unterstützen.

Wie das funktioniert? - Zeigen wir Ihnen!



Über 100 Projekte - Ein Auszug unserer Kunden:

Dortmund Airport 
Näher als du denkst.

 **FELDBINDER**

 **KÖLNER
STADT-ANZEIGER
MEDIEN**
Ein DuMont Unternehmen

 *Getränke
Weidlich*

 **Dortmunder
Volksbank**

 **BUSCH-JAEGER**

 **WIGEM**

 **GETRÄNKE SCHENKER**
Fachgroßhandels-gesellschaft mbH

 **KOCHER**

UWE WALTER
 GRUPPE



Die automatisierte Generierung von Bewerbungen



Erfahren Sie, welche Bereiche im Unternehmen Sie digitalisieren müssen, um Bewerbungen automatisch zu generieren. Tag und Nacht.

Sofern Sie noch hoffen und warten, dass die Bewerber bei Ihnen durch die Türe hineinlaufen und nichts lieber möchten, als bei Ihnen zu arbeiten, dann täuschen Sie sich.

Wir zeigen und erzählen Ihnen nichts, was nicht schon mehrfach erprobt wurde und nachweislich Ergebnisse gebracht hat. Dieser Report wird Ihnen genau aufzeigen, was Sie tun müssen, um Bewerbungen auf Knopfdruck zu generieren.

Nach diesem Report werden Sie genau wissen, wo Sie stehen – und was Sie als Nächstes tun müssen.



Zielgruppe des Reports

Die Techniken und die Methoden zur Personalgewinnung entwickeln sich stetig weiter.

Jeder Zweig im Unternehmen erfordert mehr technologische Fähigkeiten.

Sie möchten wettbewerbsfähig bleiben? Dann müssen Sie vor allem Ihren Bewerbungsprozess digitalisieren und vereinfachen.

Wir, die Coconut Heads, haben es uns zur Aufgabe gemacht, die Personalprobleme der Unternehmen zu lösen und zu zeigen, wie die Unternehmen konkurrenzfähig bleiben.

Dieser Report richtet sich an die Unternehmer, die glauben, der Mangel an Personal liege am Markt oder sonstigen Einflussfaktoren.

Durch unsere Methode generieren wir monatlich 5-stellige Bewerbungen über all unsere Kunden hinweg, mithilfe der sozialen Medien.



Zielgruppe der Strategie

Die Zielgruppe unserer Recruiting-Strategie sind nicht nur arbeitssuchende oder wechsel freudige Kandidaten. Auch wollen wir mit dem sogenannten Active Sourcing vielversprechende Kandidaten erreichen, denen noch nicht bewusst ist, dass sie eine neue Stelle suchen.

Die Recruiting-Welt verändert sich, aufgrund von Entwicklungen in digitalen Bereichen, doch auch der aktuelle Arbeitsmarkt trägt ebenfalls dazu bei. Die Arbeitslosenquote sinkt stetig und in vielen Bereichen herrscht akuter Fachkräftemangel. Das hat nun mal zur Folge, dass die meisten vielversprechenden Kandidaten gar nicht erst auf Jobsuche sind, da sie sich bereits in einer Festanstellung befinden. Sie suchen nicht nach offenen Stellen und informieren sich auch nicht eigenständig, es sei denn, Sie sind auf der aktiven Suche.

Fazit: Die frühere Methode von Stellenausschreibungen schalten, funktioniert nicht mehr und bringt auch nicht mehr die gewünschte Qualität an Bewerbern.

Mit unserer Strategie erreichen wir eine große Gruppe vielversprechender Kandidaten, mit dem Ziel, Interessenten für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Wir treten auch mit passiven Kandidaten in persönlichen Kontakt. Dafür analysieren wir, an welchen Orten die Zielgruppe am besten zu erreichen ist und welche Ansprache gewählt werden muss, damit der Kandidat sich für ein anderes Unternehmen und eine andere Stelle interessieren könnte.



DIE FÜNF
GÄNGIGSTEN
FEHLER IM
RECRUITING
PROZESS

Fünf Fehler im Recruiting

Doch wie vermeiden Sie diese fünf Fehler erfolgreich? Durch die Corona-Pandemie wurde die Digitalisierung enorm vorangetrieben.

Den Fehler, den die meisten Unternehmen machen, ist zu glauben, dass man dennoch so weitermachen kann, wie zuvor. Die Menschen haben seit der Pandemie ein anderes Verständnis von Arbeit, Bewerbungen und Work-Life-Balance.

Wussten Sie, dass 39 % sich vorstellen können, Ihren Job zu wechseln? (XING E-Recruiting Umfrage, 2020)

Wir haben Ihnen die gängigsten Fehler, beim Recruiting Prozess, auf den nachfolgenden Seiten aufgelistet.



NO. 1

Sie nutzen ausschließlich Stellenportale

Eine Stellenanzeige zu inserieren und darauf zu warten, dass Bewerber zu Ihnen kommen, ist in der heutigen Zeit nicht mehr der richtige Weg.

Es gibt unzählige Unternehmen mit großartigen Jobangeboten. Sich bei hunderten oder gar tausenden Anzeigen durchzukämpfen und darauf zu hoffen, dass der Bewerber auf Ihre Anzeige klickt, ist alles andere als zeitgemäß.



Unser Vorschlag: Nutzen Sie die sozialen Medien wie Instagram, Facebook, TikTok und Co. Ihre Zielgruppe hält sich dort auf und muss nur noch erreicht werden. Das Smartphone hat mittlerweile fast jeder in der Tasche.

Wieso also Ihre künftigen Bewerber nicht gleich direkt selber ansprechen, statt zu warten, dass sie zu Ihnen kommen?





Ihr Bewerbungsprozess ist zu kompliziert!



Stellen Sie sich folgende Situation Ihres potenziellen Bewerbers vor. Wir nennen ihn Max:

Max hat einen superschlechten Tag gehabt, die Kollegen haben ihn im Stich gelassen und zudem muss dieser noch Überstunden machen, trotz des Versprechens des Vorgesetzten, pünktlich Feierabend machen zu dürfen.

Nun ist es 21:00 Uhr und Max schaut sich nach einem neuen Arbeitgeber um und das auf diversen Stellenportalen. Der Arbeitgeber fordert einen Lebenslauf, ein Anschreiben und ein Bild, doch wer hat das schon alles immer parat? Max ist zudem müde und nimmt sein Schicksal hin und lässt es bleiben. Sollte Max sich jedoch

die Mühe machen, Ihnen ein komplettes Anschreiben zu senden, dann seien Sie sich sicher, dass Sie nicht das einzige Unternehmen sind, das dieses Anschreiben zu Gesicht bekommen wird!

Unser Vorschlag: Führen Sie einen einfachen und kurzen Bewerbungsprozess ein und verzichten Sie im ersten Schritt auf einen Lebenslauf und ein Anschreiben.

Dieses können Sie immer noch pünktlich zum Vorstellungsgespräch bzw. nach dem Gespräch anfordern.

So hat der Bewerber schon ein Commitment abgegeben und erstellt diesen Lebenslauf nur für Sie.





Warten, Warten, Warten...

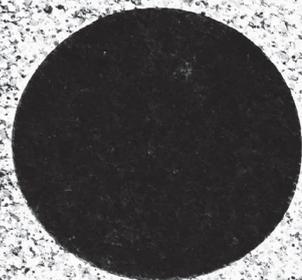
Bewerber sind zu behandeln wie Kundenanfragen. Wenn Sie eine Anfrage von einem Kunden erhalten, warten Sie auch nicht 10 Tage, bis Sie diesem antworten. Und das per Mail. Bei einer Bewerbung zu lange bis zur telefonischen Kontaktaufnahme zu warten, ist ein absolutes No-Go.

Unser Vorschlag: Den besten Eindruck bei Ihren Bewerbern hinterlassen Sie, wenn Sie sich bereits in den ersten

30 Minuten (wenn möglich) nach Eingang bei diesen melden. Der Bewerber hat dann keine Zeit, sich weiter umzuschauen und ist noch höchst motiviert, da dieser gerade den Entschluss gefasst hat, sich zu bewerben. Testen Sie es aus und stellen Sie fest, wie begeistert Bewerber über solch einen schnellen Rückruf sind.



4E



Sie kennen Ihren Wunsch Kandidaten nicht!

Unternehmen suchen nach Personal und wissen so gut wie nichts über ihren Wunsch Kandidaten. Wie soll man gezielt Personen ansprechen, wenn man selbst nicht weiß, wen man erreichen möchte?

Unser Vorschlag: Entwickeln Sie eine Candidate Persona: Machen Sie sich ein konkretes Bild Ihres Wunsch Kandidaten. Eine Art Steckbrief mit folgenden Informationen:

- **Ausbildung:** Welche Abschlüsse sollen vorgewiesen werden?
- **Beschäftigung:** Ist die gesuchte Person in einem Arbeitsverhältnis, während der Bewerbung und wenn ja, wo arbeitet die Person? Oder kommt die Person aus einer Arbeitslosigkeit zu Ihnen?

- **Ziele:** Welche Ziele verfolgt der Wunsch Kandidat und kann der Kandidat die Ziele durch die Arbeit erreichen?
- **Jobsuche:** Sucht Ihr Wunsch Kandidat aktiv nach einem Job, oder stolpert die Person über die erstklassigen Vorteile Ihres Unternehmens? Aus welchen Beweggründen wechselt der Wunsch Kandidat zu Ihrem Unternehmen? Finanzen, Erfüllung, Familie, Standort?
- **Ansprache:** Soll der Wunsch Kandidat geduzt oder gesiezt werden?





Sie handeln erst, sobald der Personalmangel präsent ist

Durch Krankheit, Kündigungen oder die Konkurrenz springen Arbeitnehmer ab. Viele stehen nun vor einem **Personalproblem**. Was bedeutet das?

Überlastete Mitarbeiter, Wartezeiten für die Kundschaft, entgangener Umsatz und sonstige Opportunitätskosten.

Unser Vorschlag: Konstant Bewerbungen generieren und Gespräche vereinbaren. **Sie sollten immer Bewerber in der Pipeline haben.** Stellen Sie sich die digitale **Recruiting-Strategie** wie einen Feuerlöscher vor: Sobald es brennt, fahren Sie nicht zum nächsten Baumarkt, kaufen den Feuerlöscher und löschen im Anschluss das Feuer. **Sie sollten diesen immer bei sich in der Nähe haben.** Das können Sie mit der digitalen **Recruiting-Strategie** erreichen.

Bonus: Wie sind Sie als Unternehmen aufgestellt? In der heutigen Zeit wird, egal um was es sich handelt, immer mal wieder ein Blick auf die sozialen Medien geworfen. Mittlerweile vergewissern sich die meisten online im Vorfeld, ob das Unternehmen, bei dem Sie sich bewerben möchten, auch wirklich zu ihnen passt. Nutzen Sie die **sozialen Medien** für Ihren **Firmenauftritt wie eine Visitenkarte Ihres Betriebs**. Erlauben Sie erste Einblicke in Ihre **Firmenkultur**. Ein ordentlich gepflegter Social Media Account wirkt einfach seriöser.

Bieten Sie Bewerbern immer die Möglichkeit, sich auch gleich online auf Ihren sozialen Kanälen zu bewerben.



Kölner Stadt-Anzeiger

Als Unternehmen der DuMont-Gruppe stehen die Kölner Stadt-Anzeiger Medien für Produkte, die mit publizistischer Qualität und lokalem Zuschnitt überzeugen. Der Kölner Stadt-Anzeiger, die Kölnische Rundschau und EXPRESS sind in der Region führende Titel mit klarem Fokus auf Regionalität, Aktualität und Authentizität.

Ausgangssituation: Die Kölner Stadt-Anzeiger Medien suchten hauptsächlich Personen für das Digital Competence Center des Unternehmens, um offene Stellen wie Online-Marketing-Manager, Product Owner, Python Developer und viele weitere zu besetzen.

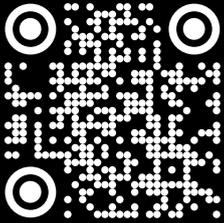
Zielsetzung beim Start der Zusammenarbeit: Durch eine crossmediale Kampagne wollten wir die Kölner Stadt-Anzeiger Medien als digitalen Arbeitgeber regional als auch bundesweit positionieren.

Konkrete Schritte zur Umsetzung: Um auf den schnellen Bewerbungsprozess hinzuweisen, welcher in nur wenigen Klicks durchgeführt wird, entstand die Kampagne „Klick. Klick. Karriere.“ Es wurden ein Radiospot für sechs verschiedene Radiosender, CityCards für über 450 Standorte, ein animierter Recruiting-Film für mehr als 60 regionale Standorte und der dazugehörige Internetauftritt erstellt.

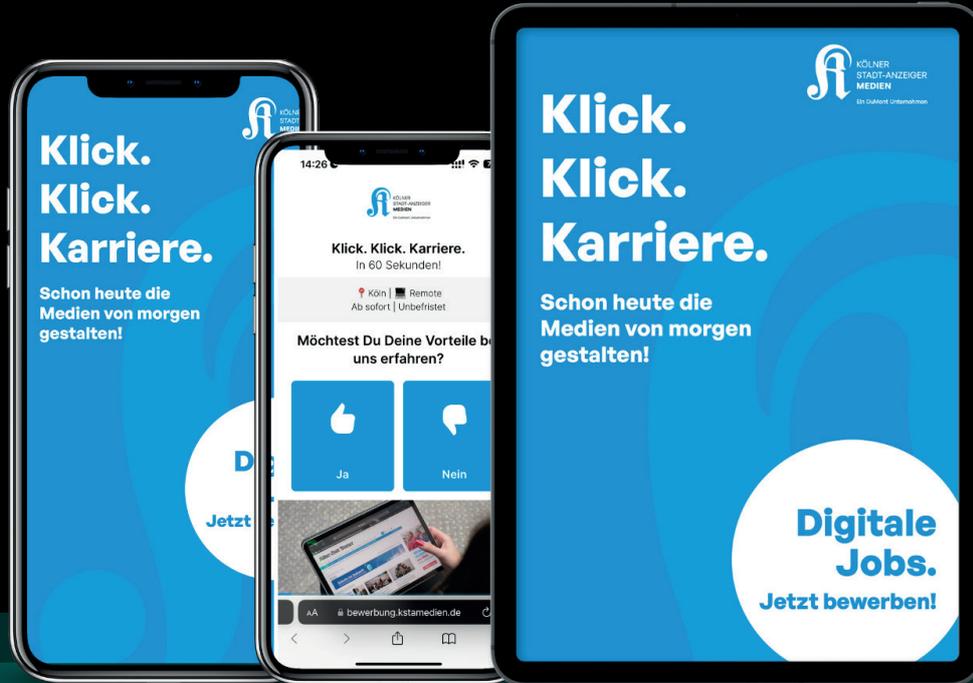
Fazit der Zusammenarbeit:

Die Kölner Stadt-Anzeiger Medien erhalten auch weiterhin einen konstanten Zulauf an Bewerbungen. Wir haben mit unseren Kampagnen über 5.000.000 Personen erreicht.





Hier geht's zum Video!



Flughafen Dortmund GmbH

Der Dortmunder Flughafen erstreckt sich über 220 ha und kann jährlich über 3,5 Mio. Passagiere abfertigen. 2022 wurden 2,5 Mio. Fluggäste gezählt und mehr als 1200 Mitarbeiter beschäftigt. Somit ist der Dortmunder Flughafen ein wachsender Verkehrsknotenpunkt und bedeutender Arbeitgeber in der Region.

Ausgangssituation: Flughäfen kämpfen mit Personal-mangel - unsere Mission: qualifiziertes Personal für den Bodenverkehrsdienst, Junior Load Controller und Check-in Mitarbeiter zu finden. Wir setzen auf innovative Strategien, um den Dortmunder Flughafen mit engagierten, motivierten Mitarbeitern zu bereichern

Zielsetzung beim Start der Zusammenarbeit: Wir wollten durch die sozialen Medien in die Sichtbarkeit kommen und potenziellen Kandidaten zeigen, wie einfach es doch sein kann sich am Dortmunder Flughafen zu bewerben.

Konkrete Schritte zur Umsetzung: Mit unserem vereinfachten Bewerbungsprozess ermöglichen wir einen unkomplizierten Einstieg. Unsere Kampagne „Ohne Dich“ unterstreicht die große Verantwortung des Personals und schafft Aufmerksamkeit. Durch gezielte Präsenz in sozialen Medien und Hervorhebung des kurzen Bewerbungsprozesses erhöhen wir unsere Sichtbarkeit und Reichweite.

Fazit der Zusammenarbeit:

Innerhalb von 12 Wochen wurden über 1100 hochqualifizierte Bewerbungen generiert. Der Dortmunder Flughafen erhält auch weiterhin einen konstanten Zulauf an Bewerbungen und konnte bisher über 40 Personen einstellen. Wir haben mit unseren Kampagnen über 3.100.000 Personen erreicht.



**OHNE MICH
BLEIBT DAS
GEPÄCK
AM BODEN**



Bewirb Dich jetzt für den
Bodenverkehrsdienst (m/w/d)
Auch als Quereinsteiger möglich!

**JETZT IN
1 Min.
BEWERBEN!**

Dortmund Airport 

**OHNE MICH
HEBT
KEINER
AB**



Bewirb Dich jetzt als
Mitarbeiterin im
Check-In Bereich (m/w/d)
Auch als Quereinsteiger möglich!

**JETZT IN
1 Min.
BEWERBEN!**

Dortmund Airport 

**OHNE MICH
HEBT HIER
KEINER
AB**



Bewirb Dich jetzt für den
**Junior Load Controller /
Ramp Agent** (m/w/d)
Auch als Quereinsteiger möglich!

**JETZT IN
1 Min.
BEWERBEN!**

Dortmund Airport 

Getränke Weidlich GmbH

Das Unternehmen Getränke Weidlich ist in der Dortmunder Umgebung einer der größten Getränkefachgroßhändler und Lieferant.

Ausgangssituation: Das Unternehmen Getränke Weidlich suchte **Disponenten, Berufskraftfahrer** und **Fachkräfte für Lagerlogistik**. Im Vorfeld wurde ein Recruitingkanal genutzt.

Zielsetzung beim Start der Zusammenarbeit: Ein **konstanter Zulauf an Bewerbungen** und die **schnellstmögliche Besetzung der Stelle** des Disponenten.

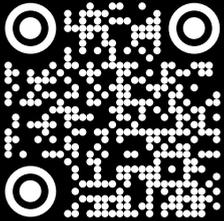
Konkrete Schritte zur Umsetzung: Es wurde ein animierter **Recruiting-Film** (ca. 30 Sekunden lang) erstellt, mit den **Kernvorteilen, Aufgaben** und einer **klaren Handlungsaufforderung**.

Dazu wurde eine **interaktive Landingpage** mit **Imagefilm** erstellt, um den Bewerbungsprozess kurz zu halten, ohne bei der Vorqualifikation Abstriche machen zu müssen. **Recruitingspezifische Bilder** und **Texte** wurden für die **Werbeanzeige** erstellt und diese wurde in den sozialen Medien ausgespielt.

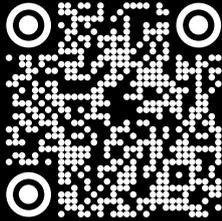
Fazit der Zusammenarbeit:

Es wurden während der Laufzeit über 20 neue Einstellungen bei über 1277 eingegangenen Bewerbungen verzeichnet. Seit 1 1/2 Jahren läuft die Zusammenarbeit und die Kampagne hat bereits über 700.000 Menschen erreicht. Weidlich freut sich seitdem über einen konstanten Zulauf an Bewerbungen.





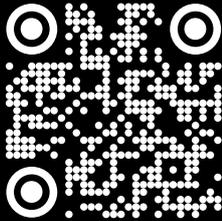
Scannen & Auszubildende Kampagne entdecken!



Scannen & Disponenten Kampagne entdecken!



Scannen & Mitarbeiterstimme entdecken!



Scannen & Kundenstimme entdecken!



Feldbinder Spezialfahrzeuge GmbH

Als einer der größten europäischen Hersteller von Spezialfahrzeugen der Nutzfahrzeugindustrie fertigt das Unternehmen Feldbinder Spezialfahrzeugwerke GmbH an zwei deutschen Standorten kundenindividuell verschiedene Spezialfahrzeuge.

Ausgangssituation: Um die Fertigung von Spezialfahrzeugen sicherzustellen, suchte das Unternehmen Feldbinder neben Auszubildenden auch verschiedenstes Personal aus der Industrie: Schweißer, Kfz-Mechatroniker, Elektroniker und viele mehr.

Zielsetzung beim Start der Zusammenarbeit: Sind wir mal ehrlich: Einen aktuellen Lebenslauf führt vermutlich fast niemand mit sich mit oder hat diesen auf seinem Smartphone. Also setzten wir mit dem Unternehmen Feldbinder darauf, vorerst auf den Lebenslauf zu verzichten

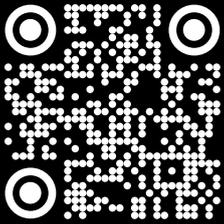
und mit einem einfachen Bewerbungsprozess und auffälligen Medien in die Sichtbarkeit zu rücken.

Konkrete Schritte zur Umsetzung: Wir erstellten eine interaktive Bewerbungs-Landingpage, um den Bewerbern einen kurzen Bewerbungsprozess zu ermöglichen. Zudem erstellten wir einen animierten Recruiting-Kurzfilm und Werbeanzeigen im Corporate Design des Unternehmens.

Fazit der Zusammenarbeit:

Mit dieser Kampagne konnten bislang weit über 600.000 Menschen erreicht werden. Das Unternehmen konnte durch die hohe Anzahl an Bewerbungen, diverse Stellen in den verschiedensten Bereichen besetzen.





Scannen & entdecken!



Zusammenfassung und Fazit



Eine Sache müssen Sie wissen.

Mit über 8 Jahren auf dem Markt haben die Coconut Heads bereits vielen Kunden bei der Erstellung einer digitalen Recruiting-Strategie geholfen und gänzlich umgesetzt. Wir konnten weitaus mehr als 10.000 Bewerbungen generieren.

Unser Kurs

Die Coconut Heads begleiten, als Teil der Bounty Communication Group, Unternehmen erfolgreich in die digitale Zukunft. Unsere Crew transferiert klassische Kommunikationskonzepte durch Performance Marketing in die digitale Welt, um messbare Markenerlebnisse zu schaffen. Wir helfen Unternehmen dabei, den richtigen Kurs einzuschlagen und nachhaltig zu wachsen. Wir stärken Ihre Wettbewerbsfähigkeit am digitalen Markt.

Das erwartet Sie bei einer Zusammenarbeit.

Sie sparen Zeit und Geld, die neue digitale Welt zu erkunden und kürzen die Lernkurve dramatisch ab. Sie brauchen sich keine 12 Jahre mit Marketing beschäftigen, wie wir, sondern können in kürzester Zeit großartige Ergebnisse mit der digitalen Recruiting-Methode erzielen.

Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt, um sich mit der Digitalisierung des Recruitings zu beschäftigen?

Durch die Corona-Pandemie schritt die globale Digitalisierung stark voran. Es muss nun alles schnell gehen, da der Arbeitsmarkt sich stark verändert hat. Sichern Sie sich jetzt den Marktvorteil und seien Sie an erster Stelle im Bereich des digitalen Recruitings. Wir begleiten Sie gerne auf Ihrem Weg.



ABLAUF

Eine kostenlose Erstberatung

Wir ermitteln Ihren Bedarf. Wir schauen, wie schnell Sie Personal benötigen und wie Sie langfristig und konstant Bewerbungen generieren.

Wir finden heraus, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist

Im Gespräch zeigen wir Ihnen auf, welche Resultate Sie von der Zusammenarbeit erwarten können. Nur, wenn wir absolut davon überzeugt sind, dass wir ihnen helfen und in kurzer Zeit Ergebnisse liefern können, bieten wir ihnen eine Zusammenarbeit an.

Umsetzung

Sofern eine Zusammenarbeit sinnvoll ist, gehen wir direkt in die Umsetzung, da jeder Tag mit fehlendem Personal teuer ist. Je nach gewünschten Leistungen setzen wir alles für Sie um.

Es ist möglich, dass wir in 14 Tagen nach Auftragsbestätigung mit den Kampagnen starten können und somit die ersten Bewerbungen generieren könnten.

Kontaktieren Sie uns gerne direkt telefonisch oder per E-Mail oder buchen Sie sich direkt einen Termin bei uns über den abgebildeten QR-Code auf der Rückseite.



Ihr Kontakt zu uns

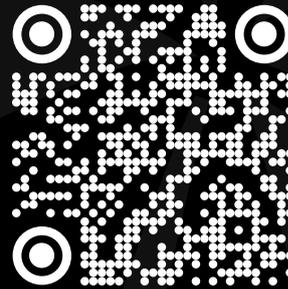


Coconut Heads GmbH
Martener Hellweg 25
44379 Dortmund

www.coconut-heads.de
E-Mail: ahoi@coconut-heads.de
Tel.: 0231 16730430

Geschäftsführer
Alborz Hosseini

Jetzt informieren!



Scannen & entdecken!

