

Over jullie, voor mij:

- 1. Wat is het belangrijkste doel van de wervingsinspanningen?**
Bijv. om getalenteerde werknemers aan te trekken voor verschillende klantenservice- en verkoopfuncties
- 2. Voor welke functies wilt het callcenter graag nieuwe werknemers aantrekken en welke eigenschappen zoekt het in potentiële kandidaten?**
Bijv. voor functies zoals klantenservicevertegenwoordiger en verkoopmedewerker. We zoeken naar kandidaten die uitstekende communicatievaardigheden hebben, klantgericht zijn en gedreven zijn om doelen te behalen.
- 3. Wat maakt het callcenter een aantrekkelijke werkplek voor potentiële werknemers?**
Bijv. Thuiswerken (remote), dynamische werkomgeving, verdere ontwikkeling
- 4. Welke specifieke uitdagingen ervaart het callcenter bij het werven van nieuwe medewerkers?**
Bijv. de concurrentie van andere callcenters
- 5. Wat zijn enkele unieke voordelen die het callcenter biedt ten opzichte van andere werkgevers in de branche?**
Bijv. de focus op persoonlijke ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden voor werknemers, evenals aantrekkelijke bonussen op basis van prestaties.
- 6. Op welke manier draagt het callcenter bij aan de professionele ontwikkeling en groei van werknemers?**
Bijv. Door middel van interne trainingen, evaluatie, en coaching

- 7. Welke carrièremogelijkheden zijn beschikbaar voor werknemers binnen het callcenter?**
Denk bijv. aan teamleider, supervisor, etc.
- 8. Wat zijn de belangrijkste redenen waarom huidige werknemers ervoor hebben gekozen om bij het callcenter te werken?**
Denk bijv. aan bedrijfscultuur, en locatie.
- 9. Hoe zorgt het callcenter voor een positieve en ondersteunende werkomgeving?**
- 10. Wat zijn de kernwaarden en bedrijfscultuur van het callcenter, en hoe worden deze in de dagelijkse praktijk geïntegreerd?**
Bijv. gezond balans tussen werk en privé, waardoor ze hun professionele ambities kunnen realiseren zonder hun persoonlijke leven op te offeren
- 11. Welke wervingskanalen en -strategieën gebruikt het callcenter momenteel om nieuwe werknemers aan te trekken?**
- 12. Hoe wilt u dat potentiële kandidaten het callcenter zien en ervaren tijdens het wervingsproces?**
Bijv. potentiële kandidaten zullen tijdens het wervingsproces het gevoel krijgen dat ETB een organisatie is die investeert in hun persoonlijke en professionele groei.
- 13. Wat zijn enkele van de belangrijkste kwaliteiten waar het callcenter naar op zoek is in nieuwe werknemers?**
Bijv. teamwork-gedreven, probleemoplossend vermogen en een sterke motivatie om klanten op de best mogelijke manier te bedienen
- 14. Welke mogelijkheden biedt het callcenter voor training en ontwikkeling van nieuwe medewerkers?**
Bijv. werknemers krijgen de kans om deel te nemen aan workshops, seminars en trainingen om hun vaardigheden verder te ontwikkelen binnen het bedrijf

- 15. Hoe kunnen potentiële kandidaten zich voorbereiden op een succesvolle carrière bij het callcenter?**
Bijv. door hun kennis van klantenservice en verkooptechnieken te verbeteren.
- 16. Heeft het callcenter al succesvolle verhalen van werknemers die door het wervingsproces zijn gegaan? Zo ja, kunt u een voorbeeld geven?**
- 17. Welke ondersteuning krijgen werknemers bij het bereiken van hun individuele doelen binnen het callcenter?**
Bijv. met regelmatige prestatiebeoordelingen en persoonlijke ontwikkelingsplannen
- 18. Welke soorten functies zijn momenteel beschikbaar voor potentiële kandidaten om te overwegen?**
- 19. Hoe meet het callcenter het succes van het wervingsproces en de prestaties van nieuwe werknemers?**
Bijv. aan de hand van de kwaliteit van nieuwe werknemers en hun bijdrage
- 20. Wat is de belangrijkste boodschap aan potentiële kandidaten over waarom ze voor het callcenter moeten kiezen als werkgever?**
Bijv. de belangrijkste boodschap aan potentiële kandidaten is dat ETB een stimulerende en lonende werkplek biedt, waar ze hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en een bloeiende carrière kunnen opbouwen.
-

Om een marketingcampagne / strategie te bedenken:

1. Wat zijn doelen van marketingcampagnes en wat zijn wervingsdoelen voor ETB in Turkije?
2. Wat maakt werken in dit callcenter in Turkije aantrekkelijk voor Nederlandse expats? Zijn er bijzondere voordelen, culturele ervaringen of loopbaanmogelijkheden die kunnen worden benadrukt?

3. Hebben jullie een profiel van de ideale kandidaat die bij jullie komt werken? Welke vaardigheden, talenkennis (Turks, Engels, Nederlands bijv.) of welke ervaring is vereist of wenselijk?
4. Weten jullie hoe groot de potentiële doelgroep van Nederlandse expats die mogelijk interesse hebben in werken in Turkije?
5. Welke kanalen kunnen het beste worden gebruikt om de doelgroep te bereiken? Denk aan sociale media, vacaturewebsites, LinkedIn-groepen, etc. (locale kranten die successverhalen/avonturen willen delen van hun eigen bewoners (de expats))
6. Zijn er al bestaande contacten of samenwerkingsverbanden met Nederlandse organisaties of instellingen die kunnen helpen bij het verspreiden van de boodschap?
7. Wat zijn de grootste uitdagingen of bezwaren die Nederlandse mensen kunnen hebben om in Turkije te gaan werken, en hoe kunnen deze worden aangepakt in de marketingcampagne? Denk bijv. aan de inflatie van de Turkse Lira die welbekend is in Nederland.
8. Zijn er specifieke testimonials of succesverhalen van Nederlandse medewerkers in het callcenter die kunnen worden gebruikt om vertrouwen op te bouwen en de ervaringen te delen?
9. Is er een eenvoudige website voor potentiële kandidaten om zich aan te melden/te solliciteren
10. Wat is het budget en de tijdsduur voor een marketingcampagne?
11. Wat zijn de belangrijkste concurrenten in de markt van callcenters in Turkije die ook Nederlandse professionals willen werven? Wat zijn hun sterke en zwakke punten?
12. Welke marketingstrategieën en -tactieken hebben in het verleden goed gewerkt voor het werven van internationale medewerkers?
13. Welke marketingstrategieën en -tactieken hebben in het verleden niet goed gewerkt voor het werven van internationale medewerkers?