

Remote Werken

dé manier om talent
aan te trekken in de
huidige markt.



WORK WITH A SMILE





Faciliteert jouw bedrijf remote werken?

REMOTE WERKEN

Steeds vaker zien we dit topic voorbij komen op social media. Het ene bedrijf gaat een weekje werken in de Dolomieten, de ander opent een kantoor in Barcelona en nummer drie werkt volledig remote, zonder vaste werkplek.

Leuk voor je medewerkers natuurlijk, maar waarom zou je dit als bedrijf willen faciliteren?

Wij zien dat de omgeving waarin iemand werkt een enorme invloed kan hebben op zijn of haar glimlach.

Daarom zijn wij op onderzoek gegaan naar het belang van de mogelijkheid om remote te werken. We hebben bijna- of recent afgestudeerden gevraagd naar hun kijk op dit topic. Die resultaten, samen met andere inzichten, tips en tricks, hebben we gebundeld in deze whitepaper.

Ben jij nieuwsgierig naar de meest genoemde voor- en nadelen? Of wil je graag weten waarom deze respondenten remote willen werken? Lees dan snel verder.



“De glimlach van een medewerker wordt o.a. bepaald door de omgeving die we voor hem of haar creëren. Ik denk daarom dat we die omgeving zo tof mogelijk moeten maken. Remote betekent niet altijd ‘thuis, op de camping, of in een café’. Het kan natuurlijk ook een kantoor op een zonovergoten locatie zijn. Voor ons werkt dit perfect en ik geloof dat meer werkgevers dat zouden moeten doen.”

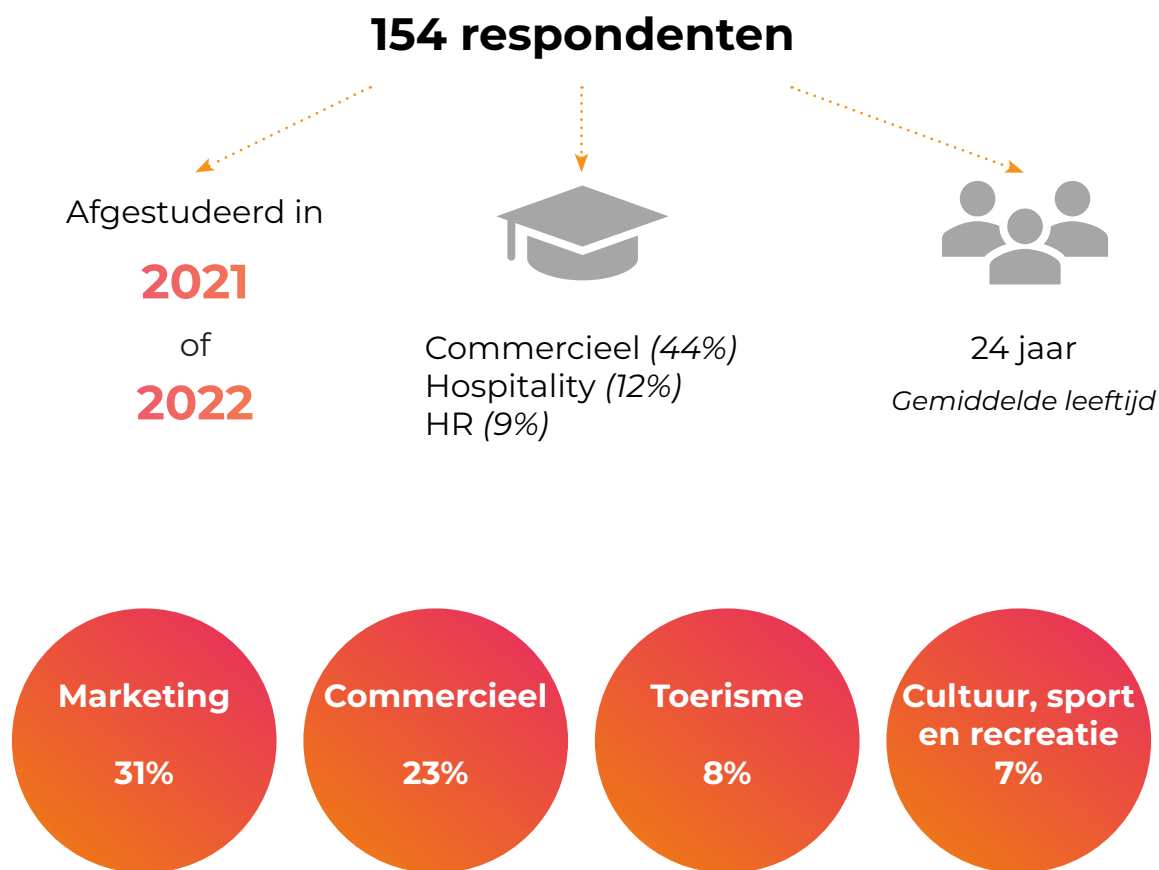


Met wie hebben we het genoeg?

Onze respondenten zijn afgestudeerd in het jaar 2021 of studeren af in het jaar 2022. De gemiddelde leeftijd ligt op 24 jaar.

Het grootste gedeelte van de respondenten volgt een commerciële studie, of heeft deze afgerond. Een andere richting die veel terug komt in de resultaten is hospitality.

Wanneer we vragen in wat voor functie ze graag willen werken, zien we dat meer dan de helft in een marketing of een commerciële job aan de slag wil.





Buiten winnen, begint binnen

Daar geloven we bij Sparkling People International in ieder geval in. Werkgeluk staat hoog in het vaandel, we werken met een glimlach en dragen deze glimlach graag over op kandidaten én klanten.

Wij vinden werkgeluk belangrijk, maar hoe kijken onze respondenten daar naar? Wat vinden zij belangrijk in een baan? En wat is ondergeschikt? We lieten ze beide vragen beantwoorden, en daar kwam onderstaand resultaat uit.



Werkgeluk is de duidelijke winnaar. Maar liefst **88%** van de respondenten geeft aan dat werkgeluk het allerbelangrijkste is in een baan. Meer dan de helft vindt ook bedrijfscultuur een belangrijke factor.

Opvallend is dat salaris (23%) en secundaire arbeidsvoorwaarden (40%) als minst belangrijk worden gezien.



“Buiten winnen, begint binnen. Sparkling People is gebouwd op de mensen die erbij betrokken zijn. De glimlach van ons team is voor mij de allerbelangrijkste indicator. Doordat we dit uitstralen, willen bedrijven met ons samenwerken, vertrouwen kandidaten ons in de zoektocht naar een nieuwe kans en wil talent graag bij ons werken. Groei komt voor ons dus voort uit het werken met een glimlach.”



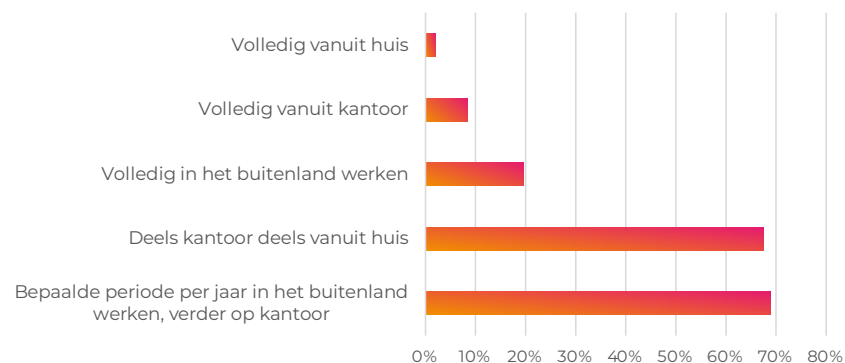
De ideale werksituatie

Wanneer wij onze respondenten vragen naar remote werken, geeft **81%** aan dat zij deze mogelijkheid graag hebben in hun baan. Slechts **5%** geeft aan daar minder waarde aan te hechten. We kunnen dus niet meer om de behoefte aan remote werken heen.

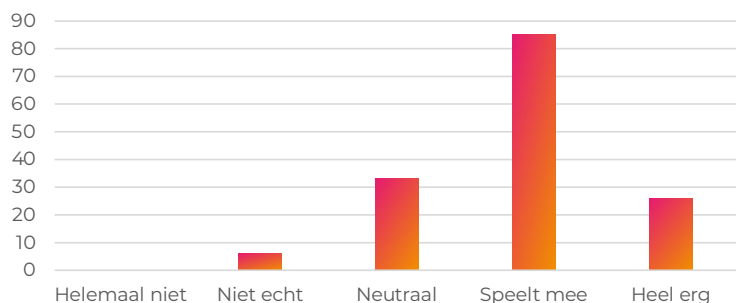
Maar hoe ziet een ideale werksituatie er nu uit voor onze respondenten?

De twee meest ideale situaties zijn een bepaalde periode in het buitenland werken (69%) en deels vanaf kantoor, deels vanuit huis werken (68%). Slechts 20% geeft aan dat zij volledig vanuit het buitenland wil werken, 8% wil volledig op kantoor werken en 2% wil volledig vanuit huis werken.

Hoe ziet jouw ideale werksituatie eruit?



In hoeverre speelt de door jouw gekozen ideale werksituatie mee in de keuze voor een werkgever?



Oke, flexibiliteit om op een andere plek te kunnen werken is dus belangrijk. Maar in hoeverre speelt het mee in de keuze voor een werkgever?

Hier komt een eye-opener: **57%** geeft aan dat het meespeelt in de keuze voor een werkgever. Voor maar liefst **17%** speelt het heel erg mee. Het antwoord op deze vraag overtreft zelfs onze verwachtingen.



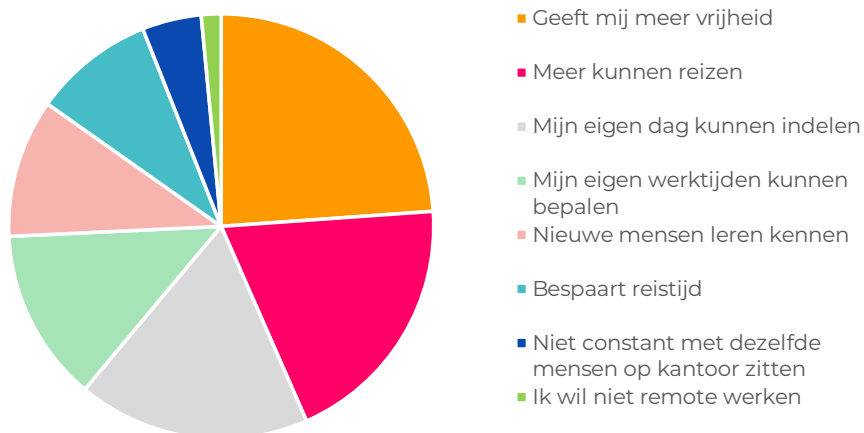
Het belang van vrijheid

Binnen Sparkling People International streven we naar de creatie van een werkplek waar talent het meest in zijn of haar kracht staat. We geven veel vrijheid, maar dat wil niet zeggen dat we voorstander zijn van locatie afhankelijk werken vanaf de onboarding tot in de lengte der dagen. We geloven wel in structuur en de houvast van een kantoor.

Laat vrijheid nu net de voornaamste reden zijn waarom onze respondenten remote willen werken. Daarnaast geeft een groot aantal aan meer te willen reizen. Dit kan door middel van remote werken mogelijk gemaakt worden: zo ervaren mensen de combinatie van werken én tijd in het buitenland doorbrengen.

'Ik wil niet remote werken' is de de minst gekozen categorie.

Waarom zou je remote willen werken?



Tip:

Als je het geven van volledige vrijheid spannend vindt, maak dan in ieder geval goede afspraken over beschikbaarheid en manier van communiceren.



“Wakker worden op een tropisch eiland, maar wel de werkstructuur hebben vanuit het westen. Die combinatie is voor mij remote werken.”



Facts & Stats

Uit het onderzoek blijkt dat

Meer dan 80% van onze respondenten de mogelijkheid tot remote werken **belangrijk** vindt.

Meer dan 80% van onze respondenten ervan overtuigd is dat hij of zij tijdens een remote werkdag effectief kan werken, en remote werken **geen** negatieve invloed zal hebben op zijn/haar werkdag.

Meer dan 70% van onze respondenten zich **productiever** voelt tijdens een remote werkdag in vergelijking met een kantoor dag.

Bijna 90% van onze respondenten verwacht dat remote werken zijn of haar geestelijke gezondheid **positief** zal beïnvloeden.

85% van de respondenten aangeeft een goede **werk-privé balans** te kunnen onderhouden, ook wanneer zij de mogelijkheid krijgen om remote te werken.



Flexibiliteit en binding

Oftewel, het grootste voordeel en het grootste nadeel van remote werken, aldus onze respondenten. Voordelen zijn natuurlijk mooi, maar hoe speel je als werkgever in op de nadelen?

Als werkgever kun je **binding** creëren door bijvoorbeeld wekelijkse teamsessies. Of sta toe dat je medewerkers af en toe een koffiemomentje inplannen om bij te praten. Binding is zo belangrijk!

Verder kun je **afleiding** tackelen door een prettige werkplek te faciliteren, waar een goede WiFi verbinding aanwezig is. Afspraken over bereikbaarheid en wijze van contact maken **communicatie** beter.

Medewerkers met **heimwee**? Sta toe dat ze een bepaalde periode per jaar in Nederland kunnen werken om tijd door te brengen met familie en vrienden.

En de afstand of het tijdsverschil zijn een gegeven. **Afstand** wordt gelukkig steeds overbrugbaarder door handige apps, tools en communicatiemethoden. **Tijdsverschil** tackelen we bij Sparkling People International door aangepaste werktijden: op Bali werken we van 14:00 tot 22:00.

Voordelen

- 1 | Flexibiliteit
- 2 | Vrijheid
- 3 | Werken waar je wilt
- 4 | Minder reistijd
- 5 | Productiever

Nadelen

- 1 | Minder binding met collega's
- 2 | Afleiding
- 3 | Minder goede communicatie
- 4 | Heimwee naar familie
- 5 | Afstand en tijdsverschil

Het belang van een kantoor

Bij Sparkling People International stimuleren we remote werken. Dat doen we wél op een kantoor, en daar hebben wij een aantal redenen voor.

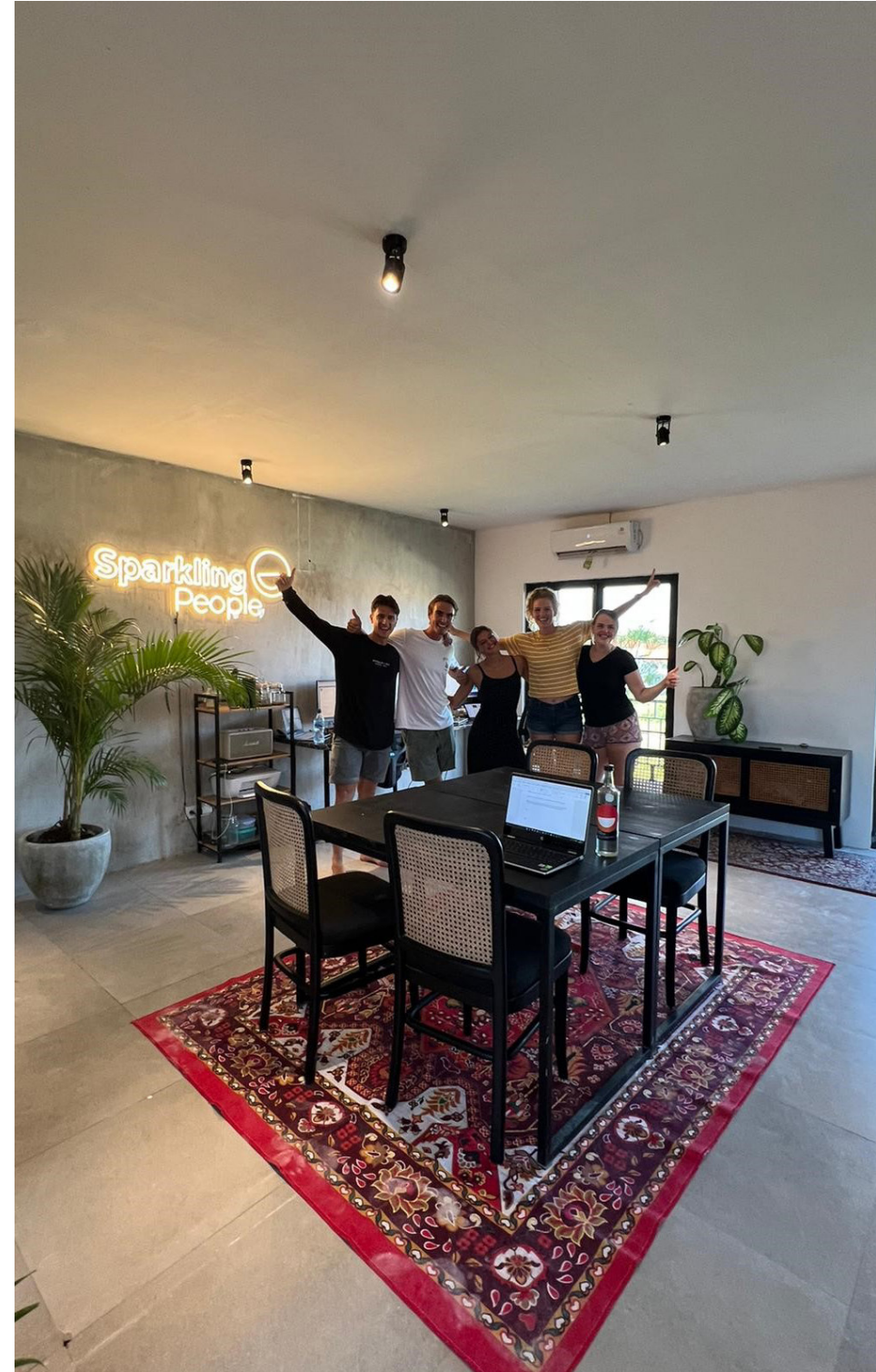
Wij vinden het belangrijk dat je als bedrijf een kantoor **faciliteert**. Al willen jouw medewerkers remote werken, het is niet voor iedereen weggelegd om hele dagen in een café of strandtent te werken. Daarnaast zorgt een kantoor voor **binding** tussen medewerkers, en biedt het **structuur**.

Als we kijken naar dat kantoor, geeft het merendeel van onze respondenten aan veel waarde te hechten aan de inrichting van het kantoor, de locatie van het kantoor, voldoende ruimte op kantoor, én de bereikbaarheid van het kantoor. Wat minder belangrijk is, zijn de faciliteiten die aanwezig zijn op kantoor, zoals een pooltafel, gym, etc.

Fun faciliteiten worden dus niet als heel belangrijk gezien, maar de respondenten geven wel aan dat een laptop én een telefoon van de zaak prettig zijn. Hiernaast wordt hulp met het zoeken naar een accommodatie en bij het regelen van een visum ook gewaardeerd.



“Samenwerken op ons kantoor geeft mij en mijn collega's structuur en binding, wat belangrijk is voor goede teamprestaties.”





Van goed naar goud



“We hebben je ondergedompeld in de wensen van medewerkers in hun ideale werkplek. Je kunt die werkplek op heel veel verschillende manieren inrichten. Ik deel vol trots ons verhaal, maar geef ook graag inzicht in twee champions op het gebied van het faciliteren van een goede werkplek voor talent.”

brandfirm

Brandfirm

“Dit vooruitstrevende online marketingbureau wil een medewerker tevredenheidsscore van een 8. Daarom zijn zij al in 2016 gaan werken vanaf Bali. Het bedrijf huurt een villa voor drie maanden, waar medewerkers maximaal een maand naartoe mogen. Hun ticket betalen ze zelf, net zoals de Bintang in La Brisa. De koelkast wordt gevuld door Brandfirm.

Deze vooruitstrevende manier van locatie onafhankelijk werken wordt door klanten NIET als storend ervaren. Productiviteit stijgt, net als de verbinding onderling. Daarnaast laat Brandfirm sinds Covid het ‘werken op kantoor’ zo ver los dat ze stellen: we hoeven niet te weten waar je bent, als je maar zorgt voor een veilige werkomgeving.”

HubSpot

Hubspot

“Hubspot heeft z’n tooling uiteraard tot in de puntjes voor elkaar. Dit zorgt er onder andere voor dat zij output gestuurd kunnen werken.

Luke is een prachtig voorbeeld van employee advocacy. Volg hem eens op LinkedIn en kijk wat er kan gebeuren als jij je medewerkers locatie onafhankelijk laat werken. Luke ademt remote werken en neemt zijn volgers heel graag mee in het geluk dat hij ervaart op de prachtige plekken waar hij werkt.

Hij stimuleert talent om voor Hubspot te kiezen door te laten zien hoe hij, door het loslaten van werkplek en werktijden, zijn leven optimaal inricht.”

Van goed naar goud



Sparkling People

“We blijven humble en houden niet zo van opscheppen. Anderzijds zijn we intrinsiek gemotiveerd om te inspireren. Daarom zetten we ons beleid dat we onder de waarde ‘avontuur’ geschaald hebben, graag in de schijnwerpers.

Vanuit ons medewerker tevredenheidsonderzoek scoort de locatie van ons kantoor een 4,8 uit 5. De nummer 1 drijfveer om voor ons te kiezen (en bij ons te blijven) is die locatie. Wat we doen? We hebben kantoren op zonovergoten locaties. Daar werkt een team en als dat team groot genoeg is, kunnen andere teams op die locatie komen werken.

Die kruisbestuiving zorgt ervoor dat medewerkers uit Haarlem of Alkmaar kunnen genieten van een workation op Bali en in Lissabon. Maar, het zorgt er ook voor dat onze avonturiers uit Bali en Lissabon een fijne werkplek hebben als ze even op Nederlandse bodem zijn. We geloven in vrijheid, maar geloven ook dat het erg lastig is om verbinding te krijgen of cultuur over te brengen als je niet op een kantoor werkt. Vandaag de dag hebben we vier kantoren, maar we zijn nog lang niet klaar!”



Conclusie

De markt vraagt om de mogelijkheid om remote te werken. Als je als werkgever talent de mogelijkheid biedt om een bepaalde periode per jaar in het buitenland te werken, breng je een glimlach. Je verliest de strijd om talent wanneer je remote werken niet faciliteert als bedrijf.

Uit ons onderzoek blijkt werkgeluk belangrijker wordt gevonden dan salaris én secundaire arbeidsvoorwaarden. Het is zelfs het allerbelangrijkste voor onze respondenten in een baan. Zorg jij voor een glimlach bij jouw medewerkers?



Jeroen Tenhaeff
Directeur



Didier van Heezen
Co-Founder



Tessa Sintenie
Marketing Manager



Jill van Drongelen
Remote Marketeer

