

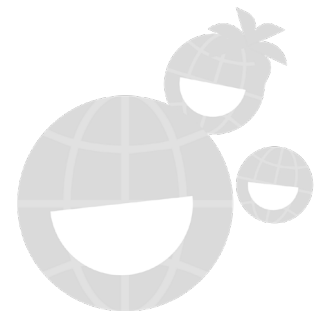
Make remote work work

De voor- en nadelen van remote werken

Implementatie tips



WORK WITH A SMILE



“Remote werken wint aan populariteit.”

“Remote werken is een blijvend fenomeen.”

“Waarom remote werken steeds populairder wordt.”

Bovenstaande toont een greep uit de artikelen die gevonden kunnen worden wanneer je zoekt op ‘remote werken’.

Remote werken is populair, en sinds de corona pandemie niet meer weg te denken uit ons werklandschap. Alles kwam in een stroomversnelling toen medewerkers niet meer naar kantoor mochten komen: ook het werken vanuit het buitenland.

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt, waarin de strijd om talent heftig is, is het bieden van flexibiliteit belangrijk (EY, 2023). Maar hoe geef je die flexibiliteit vorm? En hoe ga je om met de groeiende vraag naar remote werken vanuit het buitenland?

In deze whitepaper nemen we je mee in een onderzoek dat wij hebben uitgevoerd onder Founders en Hiring Managers van groeiende bedrijven. We hebben gevraagd naar hun kijk op remote werken. De voordelen, nadelen, wat te faciliteren, en punten waar zij tegenaan lopen, komen aan bod.

Ook geven we handvatten hoe jij jouw remote werkbeleid kunt inrichten.

Work with a smile



Met wie hebben we het genoeg?

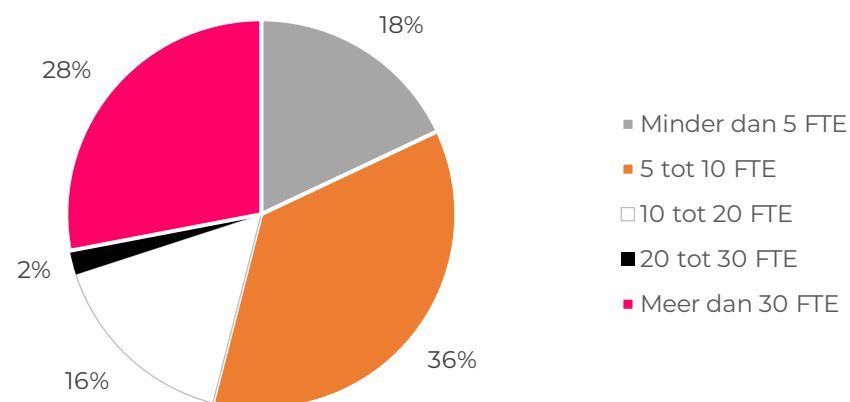
In totaal hebben 50 respondenten meegewerkt aan ons onderzoek. Zij hebben vragen beantwoord, om erachter te komen: hoe kijken zij naar remote werken? Wordt dit gefaciliteerd? Wat zijn de voordelen? En wat zijn de nadelen?

De meerderheid van de respondenten is werkzaam als HR Manager. Verder bevinden zich onder de respondenten Directeuren, Founders, en Recruiters.

Deze respondenten zijn voornamelijk actief binnen de Recruitment of HR (**37%**), IT (**16%**), Marketing (**8%**), Gezondheidszorg (**8%**) en Financiële dienstverlening (**6%**).

Verder zien we dat ze veelal betrokken zijn bij bedrijven die groeien.

Gemiddelde groei in FTE



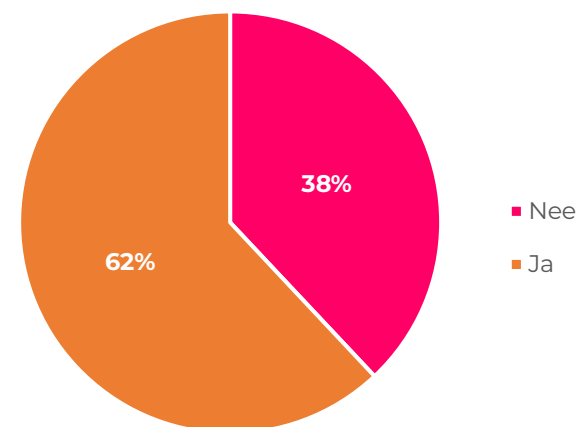


Het faciliteren van remote werken

De behoefte naar remote werken groeit onder medewerkers. Maar faciliteren bedrijven deze vraag?

Als we kijken naar de data, zien we dat meer dan de helft, **62%**, van de respondenten remote werken faciliteert. **38%** biedt de mogelijkheid op dit moment niet.

Faciliteert jouw bedrijf momenteel remote werken voor medewerkers?



In de opmerkingen bevonden zich een paar interessante antwoorden. Zo gaf een aantal respondenten aan dat remote werken op het moment niet gefaciliteerd wordt, maar dat het bedrijf bezig is met een pilot.

“Ik ben nu bezig met een pilot: een nieuwe optie waarmee we het mogelijk maken om in diverse tijdzones te werken. Minimaal 50% van de tijd moet besteed worden op Nederlandse kantooruren. Verder kan er maximaal zes maanden per jaar in het buitenland gewerkt worden.”

Wanneer remote werken niet wordt gefaciliteerd, betekent het dus niet dat bedrijven niet bezig zijn met de mogelijkheden ervan.



Remote werken wel faciliteren

Het merendeel van de respondenten biedt medewerkers dus de mogelijkheid om remote te werken. Maar wat zijn de voordelen van remote werken volgens deze Founders, Directeuren en Hiring Managers?



Flexibiliteit
(83,9%)



Werkgeluk
(80,6%)



**Gemotiveerder
en productiever
personeel**
(74,2%)



Vrijheid
(71%)



**Employer branding
(het vinden van
nieuw talent)**
(54,8%)

Over het laatste punt, het vinden van nieuw talent, hebben we doorgevraagd. Want, kunnen werkgevers echt makkelijker personeel vinden omdat ze remote werken aanbieden?

Van de respondenten geeft **25,8%** aan dat ze absoluut makkelijker personeel kunnen vinden. **35,5%** zegt dat het iets beter gaat, en **22,6%** merkt geen verschil. Slechts **3,2%** geeft aan dat het niet makkelijker is om personeel te vinden, terwijl ze remote werken aanbieden, en **12,9%** weet niet of er verschil is.



De voornaamste redenen om remote werken niet te faciliteren

Als we rondvragen binnen de groep die remote werken niet faciliteert, komen er verschillende beweegredenen naar voren waarom ze dat niet doen.

De beweegredenen om remote werken niet te faciliteren



**Minder sociaal
groepsgevoel**
(78,9%)



**Minder
contactmomenten
met het team**
(52,6%)



**Minder vloeiende
communicatie**
(47,4%)



**Minder controle
op medewerkers**
(31,6%)



**Meer afleiding
voor medewerkers**
(31,6%)

Uit de resultaten blijkt dat vooral verbinding en het overbrengen van bedrijfscultuur worden gezien als obstakels. Dit zien we ook terug in de voordelen die deze groep noemt van het werken op kantoor. Maar liefst **89,5%** benoemt groepsgevoel als voordeel van het werken op kantoor. Verder worden communicatie (**73,7%**), fysieke vergaderingen (**47,4%**) en bij de klant langs kunnen gaan (**47,4%**) benoemd als voordelen.



Is nee dan echt néé?

Is de groep die remote werken niet faciliteert dan helemaal tegen?

Deels. Een deel van de respondenten geeft namelijk aan dat zij niet overwegen om remote werken te gaan faciliteren. **15,8%** geeft aan dat zij het te ingewikkeld te vinden, **21,1%** heeft nog nooit over de mogelijkheid nagedacht en **26,4%** zegt simpelweg 'nee, we overwegen niet om remote werken te gaan faciliteren'.

36,9% overweegt om het wel te gaan faciliteren. Daarvan is een deel er momenteel naar aan het kijken, en een deel is het van plan om in de toekomst te gaan faciliteren.

Bewegredenen om remote werken wel te faciliteren zijn:



Werkgeluk van medewerkers stimuleren
(68,4%)



Motivatie en productiviteit van medewerkers verhogen
(57,9%)



Employer branding (het vinden van nieuw talent)
(52,7%)

Ook werd het ontstaan van de nieuwe realiteit als bewegredenen benoemd. Respondenten voelen dat ze daar niet meer omheen kunnen.

Maar welke mogelijkheden zien deze respondenten dan voor remote werken?

Het merendeel ziet het aanbieden van workations als optie (**57,9%**). Ook het faciliteren van werken in een co-working space behoort tot de mogelijkheden (**36,8%**). Wederom geeft een deel (**26,3%**) aan echt geen mogelijkheden te zien, in wat voor vorm dan ook.



De nadelen van remote werken

De vraag naar remote werken stijgt, dat hebben we inmiddels wel vastgesteld. Een deel van onze respondenten biedt de mogelijkheid ook al om elders te werken. Maar wat ervaren zij als grootste nadelen van remote werken voor hun bedrijf?



Minder contactmomenten met, en tussen, medewerkers (64,5%)



Minder sociaal groepsgevoel (61,3%)



Niet bij de klant langs kunnen gaan (41,9%)

Het grootste nadeel is toch wel dat er minder contactmomenten zijn met, en tussen, medewerkers. Uit eigen ervaring weten we ook dat de drempel om contact te zoeken hoger is, wanneer iemand niet op kantoor is. Een babbeltje over het weekend, het delen van een succes of een struggle doen medewerkers minder snel wanneer dat via de telefoon, whatsapp of Teams moet.

Dat leidt ook meteen tot het op een na grootste nadeel: minder sociaal groepsgevoel. Praten met elkaar over werk, maar ook niet werk-gerelateerde topics, zorgt voor verbinding tussen medewerkers.

Opvallend ook, dat in de tijden van Skype, Google Meet en Zoom, het niet langs kunnen gaan bij klanten als nadeel wordt gezien. Blijkbaar spelen ook hier het stuk persoonlijk contact en verbinding een rol.

Andere genoemde nadelen zijn minder goede communicatie (35,5%), tijdsverschil en afstand (35,5%) en minder controle op medewerkers (19,4%).

Slechts 6,5% benoemt minder productiviteit als nadeel, en 9,6% ziet helemaal geen nadelen.



Make remote work work

Bij Sparkling People geloven we dat het faciliteren van remote werken van waarde kan zijn voor je bedrijf. Echter, het is belangrijk dat je dit op een goede manier indeelt en vormgeeft. Het opstellen van bepaalde procedures en richtlijnen zorgen ervoor dat je van remote werken een succes maakt. In de volgende pagina's schetsen we een beeld wat er nodig is to 'Make remote work work'.

Afspraken maken

Het maken van afspraken is heel belangrijk wanneer jouw medewerkers remote gaan werken. Zo zorg je ervoor dat verwachtingen op een lijn liggen, waardoor misverstanden minder snel ontstaan. Onze respondenten maken de volgende afspraken:

**Bereikbaar zijn op
bepaalde tijden**

(71,0%)

**Contact-
momenten met
het Nederlandse
team**

(61,3%)

**Check-ins met
leidinggevende**

(54,8%)

Zoals je kunt zien, zijn bovenstaande punten vooral gericht op communicatie en verbinding, en daarmee ook op verwachtingen: wanneer ben ik beschikbaar? Hiermee kun je eerder genoemde problemen, zoals zorgen voor een hecht team, zicht houden op medewerkers en omgaan met tijdsverschil proberen te tackelen.

Belangrijk is natuurlijk dat afspraken nageleefd worden, dat doelen en deadlines behaald blijven worden en dat medewerkers verantwoordelijkheid nemen.



Make remote work work

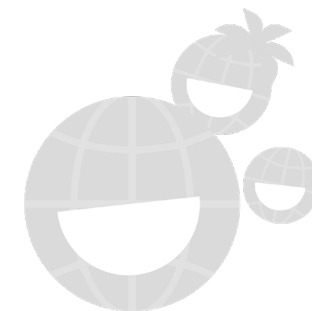
Hoe geef je remote werken vorm?

Het vormgeven van remote werken kan een lastig punt zijn voor bedrijven. Want in hoeverre faciliteer je de flexibiliteit waar medewerkers naar vragen? Kunnen ze het hele jaar door remote werken? Kan dit een beperkte tijd per jaar? Of bied je workations?

Als we kijken naar de data, dan zien we dat **41,9%** de mogelijkheid biedt om een beperkte tijd per jaar remote te werken. Daarnaast biedt **35,5%** de optie om het hele jaar door te werken, en biedt **6,5%** workations aan voor medewerkers.

Ook hier geldt weer, dat respondenten bepaalde richtlijnen en procedures op hebben gesteld omtrent remote werken. Zo geeft meer dan de helft aan dat remote werken moet worden aangevraagd en goedgekeurd, en mogen medewerkers bij eenderde van de respondenten remote werken wanneer ze een bepaalde tijd in dienst zijn.

Bij Sparkling People bieden we verschillende remote opties aan. Zo hebben we kantoren op Bali en in Lissabon, waar mensen permanent wonen en werken. Dit stelt ons ook in staat om medewerkers in Nederland voor een bepaalde periode per jaar vanuit het buitenland te laten werken. Daarnaast gaan de Nederlandse teams op workation: wat ons betreft de ideale manier om te zorgen voor verbinding en fun, en dat in het buitenland.



Make remote work work

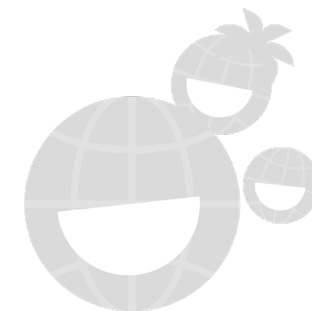
Wat faciliteer je voor remote werkers?

Het is handig om vast te leggen wat je faciliteert voor medewerkers die remote aan de slag gaan. Ook hier komt het stuk verwachtingen weer om de hoek kijken.

Als we naar onze respondenten kijken, dan faciliteren zij onderstaande.



Vanuit onze ervaring met remote werken, geloven we bij Sparkling People erg in het belang van een kantoor. Een kantoor zorgt namelijk voor focus, verbinding en cultuur. Het voorkomt dat medewerkers in een koffietent vol afleiding gaan zitten en zorgt daarmee voor focus. Ook betekent het dat collega's samen aan het werk zijn, op dezelfde plek: daarmee worden verbinding en het opbouwen van een bedrijfscultuur gefaciliteerd.



Best practices

Er zijn vele voorbeelden van bedrijven die remote werken succesvol geïmplementeerd hebben. We delen graag enkele inspirerende succesverhalen!



Dropbox

Vergeet het kantoor, Dropbox geeft iedereen de vrijheid en flexibiliteit om een eigen werkplek uit te kiezen. Medewerkers kunnen vanuit huis werken, maar mogen ook werken vanuit het buitenland.

De motivatie van Dropbox? Medewerkers hebben meer focus en zijn net zo betrokken, wanneer ze remote werken. De organisatie noemt deze vorm Virtual First. De kantoren van Dropbox zijn omgetoverd tot studio's waar medewerkers vrijwillig samenkomen, omdat ze elkaar graag willen zien.



AddValue

Dit Nederlandse recruitment bureau heeft kantoren op Mallorca en Bali. Medewerkers mogen ook in Nederland werken, vanuit hun eigen huis. De eerste drie tot zes maanden werken nieuwe medewerkers vanaf het hoofdkantoor op Mallorca. Daarna mogen ze gaan en staan waar ze willen!

Om verbinding te stimuleren heeft de organisatie dagelijks een dagstart én twee keer per jaar een meeting op Mallorca. Dan wordt verwacht dat iedereen naar kantoor komt. Zo behoudt AddValue het groepsgevoel.



Wise

De online bankier Wise biedt remote werken aan op verschillende manieren. Nieuwe werknemers worden het eerste halfjaar op kantoor verwacht. Daarna krijgt iedereen de mogelijkheid om de helft van de tijd thuis te werken én drie maanden per jaar remote te werken. Dat mag op elke plek ter wereld zijn.

Wise stimuleert dit omdat ze geloven dat mensen het meeste uit hun werk halen als ze werken op een plek waar ze willen zijn.

Conclusie



De krapte op de arbeidsmarkt maakt het nodig voor werkgevers om te kijken naar de wensen en behoeften van talent. Remote werken is er daar één van. Het faciliteren ervan gaat gepaard met uitdagingen, maar brengt ook een hoop voordelen met zich mee.

Wil jij sparren over remote werken of de implementatie ervan? Neem dan contact op met ons, we denken graag met je mee!



Jeroen Tenhaeff
Founder Sparkling
People



Didier van Heezen
Co-Founder Sparkling
People international



Tessa Sintenie
Marketing
Manager



Jill van Drongelen
Remote Marketeer

