

Hoe ga ik om met een krappe IT-arbeidsmarkt?

Tips, tricks, do's en don'ts



Inhoud

1. Een te krappe arbeidsmarkt.....	3
1.1 Introductie	3
1.2 Kenmerken.....	3
1.3 Ontwikkelingen	3
2 Overzicht van de IT-markt.....	4
2.1 Salarissen in de IT-sector.....	4
2.2 Groeï in de IT-sector.....	4
2.3 Moeilijk vervulbare IT-vacatures	5
3 Oplossingen.....	6
3.1 In-house recruitment gefocust op internationale kandidaten	6
3.2 Interne opleiding.....	6
3.3 Recruitment bureaus	7
3.4 Remote werken.....	8
3.5 Buiten de grens recruten	10
4 Wat heeft gewerkt voor Youngbirds?	12
4.1 Ons verhaal.....	12
4.2 Oplossingen van Youngbirds.....	12
4.3 Succes!.....	13
4.4 Wat kan Youngbirds voor je betekenen?.....	14
5 Algemene informatie	15
6 Bonus: 15 tips & tricks om remote werken succesvol te maken.....	16
6.1 Tips om productiever te werken:	16
6.2 Tips om je stakeholders mee te krijgen in internationaal remote werken.....	17

1. Een te krappe arbeidsmarkt

1.1 Introductie

Als vooronderzoek van deze White paper interviewden wij 5 bedrijven in de IT-branche. Ook hebben wij twee experts uit de regio geïnterviewd: Een innovatie-expert en een expert die onderzoek doen naar obstakels die bedrijven tegenkomen tijdens recruitment. Deze interviews zijn uitgevoerd om te bepalen wat het probleem daadwerkelijk is. De IT-industrie is een gespannen branche met veel mismatches: er is veel vraag naar kandidaten en (zeer) weinig aanbod. Technologie ontwikkelt zich snel, dus het is moeilijk om alle kennis bij te werken en/of te behouden. Ook is er veel behoefte aan mensen met communicatieve vaardigheden en klantwensen.

1.2 Kenmerken

Bij een te krappe arbeidsmarkt drukken we de schaarsteverhouding uit tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag. Een negatieve schaarsteverhouding is als de vraag naar arbeid (werkgelegenheid) groter is dan het arbeidsaanbod (arbeidsbevolking). De werkloosheid is zo laag/er zijn veel open vacatures. In een krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers moeilijk om (goed opgeleide) werknemers te vinden en hebben we te maken met een negatieve schaarsteverhouding.

De arbeidsmarkt bestaat uit vele, zelfstandige deelmarkten. De vraag van deze deelmarkten zijn aan het verschuiven. Zo is er steeds meer vraag naar mensen die met hun handen willen werken (bouw, zorg) en naar specialisten die kunnen bijdragen aan een steeds digitaler wordende wereld. Hierin is IT uiteraard een grote deelmarkt.

1.3 Ontwikkelingen

Om de krapte tegen te gaan en meer potentiële kandidaten te kunnen werven hebben de meeste recruiters/bedrijven een aantal drastische maatregelen genomen. Zo zie je steeds vaker dat bedrijven hun functie eisen naar beneden bij stellen. Dit in combinatie met een interne opleiding is trending. Naast zelf opleiden is er ook steeds meer interesse in offshoring en nearshoring. Op deze manier wordt het zoekgebied uitgebreid van lokaal naar wereldwijd.

2 Overzicht van de IT-markt

2.1 Salarissen in de IT-sector

CBS-gegevens laten zien dat tarieven op de ICT-afdelingen voor het eerst sinds 2010 (op jaarbasis) zijn gestegen. Dit percentage is nog steeds 8% lager dan 6 jaar geleden.

Een ICT'er verdient in 2019 gemiddeld 3.435 euro per maand. Dit zijn de officiële cijfers. In de praktijk blijkt echter dat salarissen een stuk hoger liggen. Met name senior programmeurs verdienen in Nederland vaak de hoofdprijs. Tussen de 5000 en 10.000 euro per maand zijn geen uitzonderingen.

Volgens statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek is ook het aantal IT-dienstverleners in 5 jaar tijd met 35% gestegen: eind 2015 waren er meer dan 53.000 bedrijven actief op het gebied van IT-dienstverlening. De meeste (83%) zijn bedrijven met slechts één werknemer. (In house) recruitment is hot!



2.2 Groei in de IT-sector

Uit onderzoek is gebleken dat na een (corona) jaar van stagnatie de groei weer is herpakt. Met een te verwachte stijging van 2%. Dit is het resultaat van de digitalisering die in een versnelling is gekomen door de pandemie in 2020/21.

2.3 Moeilijk vervulbare IT-vacatures

Ongeveer één derde van alle IT-vacatures die tijdens de pandemie zijn ontstaan zijn lastig in te vullen.

In het eerste kwartaal van 2021 kwam het aantal IT-vacatures uit op 9.316. Dit is een stijging van 22,7% in vergelijking met het gemiddelde over 2020 per kwartaal.

Volgens werkgevers is de belangrijkste reden waarom vacatures moeilijk in te vullen zijn het gebrek aan sollicitanten. 52% van de werkgevers heeft vacatures die moeilijk in te vullen zijn en noemt dit als reden. Bij 26% van de vacatures ontbreekt de benodigde expertise en heeft 1/5^e van de vacatures te weinig sollicitanten met de nodige werkervaring.

3 Oplossingen

De conclusie spreekt voor zichzelf. We zitten in een krappe IT-markt waarin de kans op snel een organisch herstel klein is. Welke opties hebben bedrijven en recruiters om toch op een relatief snelle manier de posities ingevuld te krijgen?

3.1 In-house recruitment gefocust op internationale kandidaten

Veel bedrijven hebben naast de afdeling HR ook een in-house recruiter. Hij of zij vervult de openstaande vacatures, in vaste dienst danwel op freelancebasis. Het voordeel van een inhouse recruiter in (tijdelijke) dienst is dat naast de persoon ook het netwerk van deze recruiter wordt ingezet om posities in te vullen. Dit vergroot de kans op goede kandidaten. Deze optie is vaak ook goedkoper dan een werving- en selectiebureau inhuren.

Toch hebben in deze tijd ook de ervaren recruiters met een groot netwerk moeite met het invullen van IT-functies. Focus op internationale kandidaten vergroot de mogelijkheden. Dit is een overweging die op bedrijfsniveau gemaakt dient te worden. Internationale kandidaten kunnen zowel op afstand (remote) aan het werk danwel via een kennismigrant regeling naar Nederland verhuizen. Let wel dat deze kennismigrant regeling een minimaal salaris plafon heeft. Jonger dan 30 jaar van 3.484 euro. Boven 30 jaar 4752 euro. Ook hierin is het aanbod helaas geslonken, maar bij een interessant project zeker nog haalbaar. Internationale programmeurs hebben door de oververhitte markt vaak ook de keus om op een remote basis aan de slag te gaan. Dit heeft vaak de voorkeur i.v.m. leefomgeving, belastingen en vaste lasten.

3.2 Interne opleiding

Bij het gebrek aan kandidaten met de vereiste kwaliteiten en/of diploma's kun je er ook voor kiezen om jouw kandidaten op te leiden. Deze zogenaamde traineeships bedrijven stomen jouw kandidaat klaar voor een nieuwe baan op de IT-markt. Deze opleidingen kunnen variëren van een aantal weken tot een aantal maanden. Na het voltooien van de traineeship kunnen zij direct aan de slag bij het IT-bedrijf. Het nadeel hiervan is dat de kandidaten junior zijn en begeleidingstijd nodig hebben van de meer ervaren programmeurs.



3.3 Recruitment bureaus

Recruitmentbureaus schieten als paddenstoelen uit de grond. Door hun professionaliteit hebben zij vaak veel kennis, data, goedwerkende systemen en uitgebreide netwerken. Let bij het kiezen van een recruitment bureau op de mate van professionaliteit en kennis in betreffend vakgebied. In de regel hoe ouder en groter het bureau hoe groter de database met kandidaten.

Bij de afweging om een recruitmentbureau in te huren kan je de volgende plus en minpunten meenemen:

- **Tijd besparen:** Soms is het efficiënter om een recruiter in te schakelen omdat ze dankzij hun kennis en ervaring sneller kunnen werven.
- **Externe partij:** Hoeveel recruiters zich ook in proberen te leven in jouw cultuur en bedrijf. Ze zullen nooit dezelfde feeling met het bedrijf hebben als interne recruiters.
- **Kosten:** Veel bedrijven klagen over de hoge kosten van recruitmentbureaus. Deze kosten kunnen al gauw oplopen tot 25-30% van het jaarsalaris. Dit is voor vele bedrijven dan ook een reden om de werving zelf te doen.
- **Kost wat kost de match willen maken:** Recruiters werken vaak voor een hoge bonus. Ze zullen alles in het werk stellen om de vacature in te vullen. Het nadeel kan zijn dat de recruiter hierdoor dingen mooier voorspiegeld dan ze zijn.
- **Dezelfde kanalen:** De meeste wervings- en selectiebureaus gebruiken vaak dezelfde websites/platformen/social media kanalen.

Welke opties heb je bij recruitment bureaus?

Optie 1: Werving en Selectie

Werving en selectie is het proces van het identificeren en selecteren van de meest geschikte kandidaten voor jouw bedrijf. Vaak op no cure, no pay basis en dit is altijd een eenmalige fee. Je betaalt de afgesproken werving en selectie kosten wanneer een kandidaat heeft getekend. In veel gevallen is dit een percentage van tussen de 20% en 30% van het bruto jaarsalaris. Wat bij een salaris van 60k op basis van 25% eenmalig 15.000 euro is.

Optie 2: Detachering

Bij detachering betaal je een recruitment bureau per uur. Het recruitment bureau heeft de kandidaat zelf in dienst. Je loopt dus geen risico wanneer personeel ziek wordt, een doorlopend contract heeft of je minder uren nodig hebt. Dit laatste hangt uiteraard van de afspraken af die je maakt. Zo kan een recruitment bureau ook een minimumaantal afneembare uren eisen. Vaak moet je denken aan uurlonen tussen de 70 – 150 euro per uur. Afhankelijk van de senioriteit en programmeertaal (vraag en aanbod).

3.4 Remote werken

Remote werken is een trend die door de corona situatie in een stroomversnelling is gekomen. Het biedt enkele grote voordelen maar ook nadelen. Hieronder gaan we daar verder op in. Maar eerst is het goed om het verschil te weten tussen de verschillende vormen van remote werken:

Remote werken

Remote werken is in principe niet meer dan werken op een locatie buiten kantoor. Dit kan zowel parttime als fulltime. De uitdrukking remote werken laat in het midden wat de geografische plek is van de werkplek. Dit kan zowel in Nederland zijn, Europa of daarbuiten. De medewerker is direct in dienst bij het bedrijf.

Nearshoring

Nearshoring is het aannemen/uitbesteden van werk aan werknemers die werken in een relatief dichtbijgelegen land. Denk daarbij aan landen die op enkele uren vliegafstand zijn te bereiken. Het voordeel hiervan is dat werknemers vaak de westerse cultuur kennen en het tijdverschil nauwelijks aanwezig is. Het nadeel is dat in vergelijking tot offshore de salarissen hoger liggen. Ten opzichte van Nederland vaak iets lager. Al wordt dat met de dag meer gelijkgetrokken. Het grootste voordeel is dat de kandidaten in deze landen vaak nog wel te vinden zijn.

Offshore

Offshore heeft dezelfde kenmerken als nearshoring met als grootste verschil dat de offshore landen geografisch een stuk verder liggen. Denk hierbij aan 10 uur plus vliegen. Voordeel is dat de salarissen en beschikbaarheid hier nog een stuk lager liggen. Het niveau van Engels is per land verschillend.

Ongeacht de vorm van remote werk hebben de verschillende vormen in de basis allemaal te maken met dezelfde voor- en nadelen:

Voordelen kunnen zijn:

- Reistijd en reiskosten besparing. Ook de CO2 uitstoot is minder
- Minder of geen kantoorruimte nodig
- Bij remote over de grens: Het zoekgebied wordt aanzienlijk vergroot
- Bij remote over de grens: Salarissen zijn vaak lager
- Bij remote over de grens: Het beschikbaar aanbod is groter

Nadelen kunnen zijn:

- Communicatietaal. Kandidaten spreken alleen Engels
- Communicatie gaat via videocalls, werken op dezelfde locatie is alleen tijdelijk mogelijk
- Cultuurverschillen

Hieronder gaan we dieper in op enkele belangrijkste punten om je een zo goed mogelijk beeld te geven.

Kwaliteit en werk werketos

Of de kandidaat kwalitatief hoger of lager werk aflevert over de grens ten opzichte van Nederlands personeel laten we even in het midden. Elk mens is verschillend en is in beide situaties afhankelijk van de kwaliteit van het recruitment proces. Wel kunnen we stellen dat Nederland niet het enige land is waar goede werknemers rondlopen. Met name in de IT wordt dit duidelijk. Nederland loopt niet voorop in opleidingen gespecialiseerd in programmeren nog het aantal programmeurs ten opzichte van de beroepsbevolking.

Qua werketos leert de regel dat hoe minder welvarend de bevolking is hoe harder men bereid is te werken. De ervaring leert dat werknemers uit landen als Oekraïne en de Filipijnen over het algemeen genomen bereid zijn langere dagen te werken. Of deze langere dagen ook weer leiden tot meer efficiëntie is uiteraard weer een andere vraag.

Cultuurverschillen en communicatie op afstand

Over communicatie op remote basis en op kantoor zal het laatste woord vandaag nog niet gezegd zijn. Wat voor de een werkt, werkt voor de ander weer niet. In de regel kunnen we echter wel stellen dat de creativiteit en (non-verbale) communicatie bij een brainstormsessie gestimuleerd wordt wanneer men in een ruimte aanwezig is. Ondanks de vele digitale oplossingen, voor de creatieve functies kan dit als nadeel worden ervaren. Of dit ook een nadeel is voor programmeurs valt te bezien. Veel programmeurs zijn introvert. En gedijen het best in hun eigen veilige omgeving met focus op de code. Overleg en codereview is een vorm van communicatie die prima online kan plaats vinden. Wel is op een kantoor geweest vol met programmeurs? Koptelefoon op is daar de norm.

Cultuurverschillen is niet te onderschatten maar ook zeker niet te overschatten. Wij raden je aan je altijd te verdiepen in een cultuur. Hiervan uit redenerend is het ook aan te raden om niet te veel verschillende culturen binnen je IT-team te verzamelen. 2 à 3 zou de max moeten zijn.

Beschikbaarheid en salaris

Dit is wellicht het grootste voordeel wanneer je overweegt IT-personeel op remote basis in het buitenland aan te nemen. Je kan de beste mensen selecteren over de hele wereld! Het speelveld wordt aanzienlijk verruimd en dit biedt ogenschijnlijk veel kansen. Ook qua salaris geeft dit kansen. Voor zowel bedrijven als de kandidaten zelf. Vaak worden salarissen hoger in gebieden waar meer remote aanbod is. Hierdoor zal een werknemer extra gemotiveerd worden en heeft de werknemer een beter bestaan. Voor bedrijven is het vaak alsnog veel voordeliger. Naast een lager salaris zijn de werkgeverslasten, vakantiegelden en alle overige kosten een heel stuk lager. Onderaan deze White paper staan enkele links. Via de calculatie link is het voordeel per functie inzichtelijk.



3.5 Buiten de grens recruiten

Om in een (ver) buitenland de beste kandidaten te recruiten zijn er twee mogelijkheden.

Zelf kandidaten benaderen

Online bestaan er internationale platformen waar je jouw IT-vacature kunt plaatsen of waar je kunt reageren op Cv's en/of profielen waar jij als (in-house) recruiter op kunt reageren. Het grootste voordeel kan zijn dat je zelf deze persoon hebt gerecruit.

“Het bedrijf dat mij als recruiter heeft aangenomen heeft mij aangenomen als recruiter, ik kan nu niet met een recruitmentbureau aan komen zetten!”

Dit is een veel gehoorde quote van recruiters die hulp van recruitmentbureaus krijgen aangeboden. En daar hebben deze recruiters zeker een punt. Tenminste, als je kijkt naar de traditionele recruitment partijen op de Nederlandse markt.

De andere optie is **hulp van een lokale partij**. De voordelen van deze optie is dat deze lokale partij de lokale markt, cultuur en kandidaten kent. Deze partijen kunnen daarnaast de werknemers lokaal aannemen. Hierdoor heb je de voordelen van

detachering maar met een superlaag all-in tarief. Deze totale all-in tarieven ben je vaak in Nederland alleen al kwijt aan bemiddeling.

De slimme recruiters gebruiken deze partijen als verlengstuk. De salaris afhandeling wordt door deze partijen afgehandeld als ook het aanleveren van geschikte kandidaten. De recruiter doet wat hij/zij het leukst vindt: de perfecte match maken!

4 Wat heeft gewerkt voor Youngbirds?

Wij zijn nu al een aantal jaar bezig met remote werken, wij waren er al mee bezig voordat het een trend werd door de Corona pandemie. Hoe zijn we erachter gekomen wat werkt en hoe vinden we de juiste kandidaten?

4.1 Ons verhaal

Begin 2010 groeiden online verkopen door het plafond. Mijn compagnon en ik zagen dit gebeuren en kwamen met het idee om een E-commerce bedrijf op te richten. Hier kwam veel bij kijken; Logistiek, inkoop, marketing, klantenservice en IT. Helaas kwamen wij er na 3 jaar achter dat wij niet op alle vlakken het verschil konden maken. We besloten enkel als servicebedrijf voor andere e-commerce partijen verder te gaan.

Ons klantenbestand en daarmee de omzetten groeiden gestaagd. De online marketing namen we zelf voor ons rekening en dat ging uitstekend. Bij de klantenservice-medewerkers lag dit helaas anders. De medewerkers voor deze functies waren vaak laaggeschoold en zelden gemotiveerd. Het begeleiden en motiveren van deze medewerkers ging vaak niet zonder slag of stoot en dit werd een serieus probleem. Voornamelijk omdat onze grootste (E-commerce) klant hard aan het groeien was. Er waren grote ambities waaronder internationale expansieplannen naar Frankrijk en Duitsland.

4.2 Oplossingen van Youngbirds

De vraag “Waarom niet verder kijken dan de Nederlandse landsgrenzen?” speelde in onze gedachten. Na wekenlange research en mailcontact kwamen wij uit bij een plaatselijke *Language University* in Oekraïne. Wij boekten direct een vlucht en eenmaal aangekomen in Oekraïne opende de mogelijkheden onze ogen. Niet alleen omdat de studenten vloeiend Frans, Duits én Engels spraken, maar voornamelijk omdat ze erg gemotiveerd en enthousiast waren. Wij, als zakelijke partners, keken elkaar aan en wisten het toen zeker: *This is it!*

Het oprichten van een kantoor in Oekraïne was niet zo gemakkelijk als wij dachten, maar in 2015 was het eindelijk zover. Alex, een ex-docent Frans werd onze plaatselijke manager. Hij was op zoek naar een nieuwe uitdaging en bleek de juiste persoon om ons plaatselijke kantoor te runnen.

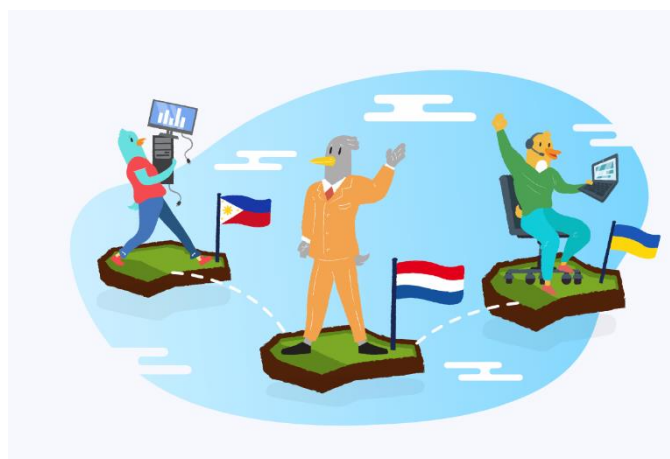
Wij zagen al snel in hoe ook andere Nederlandse functies beter (én sneller) vervuld konden worden in Oekraïne.

Dit inzicht deelden we met onze grootste e-commerce klant. Na het in kaart brengen van de grootste behoefte ontstond er een nieuw inzicht. Waarom zouden we niet remote personeel direct laten communiceren met onze klant? Na een pilot met twee openstaande functies was de feedback lovend. De lijntjes werden korter.

Het idee van Youngbirds was geboren! Inmiddels werken er 200 werknemers voor diverse tevreden opdrachtgevers en kunnen we over een succes spreken. In 2020 was onze Filipijnse vestiging een feit en hebben we een gezonde maar kwalitatieve groei voor ogen.

4.3 Succes!

Onze eerste en grootste e-commerce klant is inmiddels samen met ons gegroeid naar ruim 100 medewerkers op afstand. 10 front-end/back-end programmeurs, 35 klantenservice medewerkers in diverse talen, 35 data-entry medewerkers, 4 managers, 5 marketeers, 1 product owner, analytics expert, dataspecialisten en collectie managers.



In Nederland is hun personeelsbestand geslonken van 20 naar 10 medewerkers. Deze 10 overgebleven Nederlandse medewerkers zitten in het core team. De directie, enkele creatievelingen en hoofd IT en marketing. Dit core team heeft bijna dagelijks contact met hun Oekraïense managers die ter plaatse de ingeslagen weg blijven volgen.

Op deze manier is er een zeer efficiënte bedrijfsvoering ontstaan. De jaarlijkse nettowinst is sinds deze manier van werken meer dan verdubbeld en de mogelijkheid van snel opschalen van personeel is een feit. De organisatie staat als een huis.

Het Nederlandse core team kijkt elk jaar weer reikhalzend uit naar de jaarlijkse trip naar Oekraïne. Youngbirds organiseert twee keer per jaar een groot bedrijfsfeest. Doorzakken met de Oekraïense collega's is naast een goede teambuilding ook gewoon erg leuk!

4.4 Wat kan Youngbirds voor je betekenen?

Youngbirds is de lokale hulp in Oekraïne en de Filipijnen. Naast het feit dat deze landen een relatief groot aanbod hebben aan hoogopgeleide programmeurs is het niveau Engels dusdanig hoog dat dit de communicatie ten goede komt.

De voordelen van Youngbirds op een rijtje:

- ✓ Nederlandse accountmanager gevestigd in Nederland
- ✓ Plaatselijke Nederlandse directeuren in de Filipijnen en Nederland
- ✓ 5 eigen lokale kantoren waar medewerkers kunnen werken. Bouw je eigen team!
- ✓ Lokale recruitment leveren de beste kandidaten
- ✓ Lage all-in prijzen. Prijzen inclusief salaris, lokale werkgeverslasten, vakantiegeld, HR, recruitment, ICT-support, teambuilding en reiskosten. Bekijk hier de all-in kosten per functie op de [calculator pagina](#)
- ✓ Controle op gemaakte uren wanneer gewenst
- ✓ Vaak binnen 2 weken 3 gewenste kandidaten
- ✓ Naast programmeurs ook andere desk functies! Denk aan klantenservice (in 3 talen), online marketing en studenten jobs.

5 Algemene informatie



*“De manier om te STARTEN is door te stoppen met twijfelen en starten met DOEN!” –
Ruben Jansen – eigenaar Youngbirds - [LinkedIn](#)*

Website: Youngbirds.work

Linkedin: [Youngbirds](#)

Email: info@youngbirds.work

Phone +31 85 300 10 19

6 Bonus: 15 tips & tricks om remote werken succesvol te maken.

De afgelopen periode hebben we allemaal meegemaakt hoe het is om remote te werken. Dit kan voor de één stressvol zijn, en een ander kan dit als productiever of rustgevender ervaren. Wij hebben een aantal tips & tricks op een rijtje gezet om je werkdag te kickstarten als nooit tevoren. Deze tips zou je in je eigen bedrijf kunnen toepassen, maar uiteraard ook door kunnen spelen richting je klanten om ze duidelijk te maken dat remote werken écht zo erg nog niet is!

6.1 Tips om productiever te werken:

1. Tijdens online videogesprekken kijkt iedereen vaak naar een bepaald punt op het beeldscherm. Zo lijkt het alsof je jouw collega niet aankijkt. Probeer dan ook wat vaker recht in de camera te kijken om een soort van “visuele contact” te maken. Zo behoud je die connectie die je live ook hebt.
2. Probeer dagelijks/wekelijks een digitale meeting te houden voor een kort overleg. Dit noemen ze ook weleens *standups*. Je praat elkaar dan bij waar eenieder staat en hoe eenieder zich voelt. Ook hier heb je het gevoel dat je meer met elkaar verbonden bent i.p.v. dat je los staat van je collega's.
3. Het is fijn om zo nu en dan een warm 1-op-1 gesprek te voeren met je collega's. Het hoeven niet altijd zakelijke gesprekken te zijn. Soms heeft een (eenzame) collega ook behoefte aan iemand die gewoon even vraagt of hij/zij een fijne dag heeft gehad.
4. Gebruik tijdens Skype en Zoom calls wat vaker gebaren. Wees iets expressiever en gebruik bijvoorbeeld je duim als je het ergens eens mee bent, steek je hand op als je iets wilt melden tijdens een groepsgesprek of lach eens wat vaker in de camera.
5. Verdiep je eens in wat tools die je eerder nooit gebruikt hebt. Een klein voorbeeld: je kunt tools als *Microsoft Teams* en *Slack* gebruiken om grote bestanden te uploaden en samen in teamverband te werken. Je chatgeschiedenis blijft ook opgeslagen (ook als je al een aantal dagen niet online bent geweest). Zo kan je ook na je vrije dagen alles teruglezen. Een van de meest gebruikte tools binnen onze teams is Trello, een online productiviteitstool die aan de ene kant het overzicht bewaard en aan de andere kant de communicatie richting andere teamleden opengooit. Duidelijkheid is alles!

6. Neem voldoende pauze Als je de vrijheid hebt om jou schema zelf te bepalen, is het makkelijk om over te werken. Stel duidelijke werkuren in, stop op bepaalde tijden, en weet wanneer vrije tijd ook echt vrije tijd is. Er zijn genoeg productiviteits timers om je tijd te beheren
7. Ga wat vaker weg van je beeldscherm. Al is het even om wat rekoefeningen te doen of om een boek te lezen tijdens je pauze. Het ontwijken van je beeldscherm kan mentale vermoeidheid voorkomen en je een betere nachtrust geven. Ook kun je van te veel schermlicht vermoeide ogen krijgen, wazig zicht en zelfs hoofdpijn.
8. Houd werk- en leefruimtes zoveel mogelijk gescheiden. Het is lastig om je te focussen in een ruimte waar je huisgenoten en/of eventuele partner bijvoorbeeld een serie aan het kijken zijn op Netflix. Als je niet veel ruimte hebt, richt dan een bepaald bureau in de hoek van een kamer in voor het werk - zorg ervoor dat je het écht alleen voor je werk gebruikt, en het zal al snel een tweede natuur worden om het daar achter te laten als je klaar bent.
9. To do lijsten, timesheets, facturatie, procesdocumentatie... ze zijn misschien niet leuk, maar ze zijn vaak de sleutel om georganiseerd en gefocussed te blijven. Besteed elke dag 15 minuten aan deze lijsten, en je zult jezelf later bedanken.
10. Een computer of laptop kan weleens crashen. En stel je nou voor dat je al je werk dan in één klap kwijt bent.... Gebruik daarom zoveel mogelijk clouddiensten. Een aantal voorbeelden zijn Dropbox, iCloud, OneDrive en Google Drive. Maak er zo snel mogelijk een gewoonte van om al je gegevens online te hebben als back-up én om gemakkelijk overal ter wereld te kunnen werken.

6.2 Tips om je stakeholders mee te krijgen in internationaal remote werken.

1. Vaak krijgen wij als feedback dat onze toekomstige klanten bang zijn dat door de afstand en het niet fysiek aanwezig zijn de lijntjes tussen het team onnodig lang zijn. Dit is totaal niet het geval! Net zoals het 'even binnen of langslopen' is het mogelijk om even snel een call via Skype, Discord, Slack of andere communicatie tools te maken. Screen sharen is daarmee een uitermate handig middel om duidelijkheid te creëren.
2. Dan is er de vraag van 'spreken ze wel goed genoeg Engels om goed te kunnen werken?' Tegenwoordig is dit steeds vaker juist zo! Door het volgen van studies en online lessen die internationaal gefocussed zijn, zijn de werknemers van de toekomst steeds meer voorbereid op internationaal werk. Daarnaast heb je altijd het sollicitatie interview waar je je kandidaat kan testen op zijn of haar Engels. Jij bepaald wie binnenkomt uiteraard.

3. De kwaliteit van buitenlandse kandidaten, hoe zit het daarmee? Dit is uiteraard afhankelijk van de plek en de manier hoe je de kandidaat hebt gevonden. Als je hem/haar zelf contact dan zou je hem goed moeten testen en kijken hoe hij het interview doorkomt. Zoals eerder gezegd is er ook de optie om de eerste screening te laten doen door een internationaal gefocussed wervings- of recruitment bureau. Deze hebben vaak al een groot network van universitair afgestudeerden en kandidaten die al een aantal jaar kwaliteit werk hebben afgeleverd in het werkveld. Uiteindelijk is het door goede communicatie en doelgerichte resultaten van tevoren af te spreken mogelijk om deze kwaliteit te bewaken.
4. Bang dat het teamgevoel verdwijnt wanneer het team niet fysiek aanwezig is? Ook dit is allang niet meer het geval! Het hangt wel een klein beetje af van waar in de wereld de remote werkers zich bevinden maar in het algemeen hebben wij ondervonden dat het teamgevoel niet is afgenomen sinds wij hiermee zijn begonnen. Het geheim: online teambonding activiteiten! Videogesprekken zijn er niet alleen om werk te bespreken. Iedere vrijdag een online borrel, inclusief (online) kaarspelletjes, een biertje erbij en grappen en grollen. Uiteraard is er de optie om met het hele team een keer in de zoveel tijd fysiek bij elkaar te komen (stel je voor: een week in de maand als team bij elkaar werken op een internationale locatie en in het weekend teambonden door uit te gaan of de stad te verkennen).
5. Als laatste de alles overkoepelende vraag: 'werkt een internationaal remote team wel?' Het duidelijke antwoord: JA! Om de productiviteit nog meer op de schalen kan er gewerkt worden in een agile manier. Focus op extreme openheid en duidelijke communicatie. Trello is eerder al genoemd. Een andere optie is om iedere morgen een standup op te zetten. Hierbij komt het hele team(online) bij elkaar en beantwoord drie vragen: Wat heb je gister gedaan, waar ga je vandaag aan werken en waar loop je tegenaan. Op deze manier is het meteen duidelijk wie waaraan werkt, waar ondersteuning van andere teamleden nodig is en kunnen de teamleden elkaar feedback geven. Communicatie is alles binnen een remote team.