

Challenges & Chances of a Remote-First Future

5 manieren waarop bedrijven kunnen
innoveren in 2023



Inhoud

Remote werken: uitdagingen en kansen	03
Overall ter wereld werken: de arbeidswereld verandert	05
De wensen van sollicitanten in 2022	05
Asynchroon werken vanuit het oogpunt van de medewerkers	06
Afstand overbruggen: bouwen aan de bedrijfscultuur	09
Hybride werken: zorgen over hybride vergaderingen	10
Hybride vergaderingen zijn een uitdaging voor werkgevers	11
Proximity bias: wanneer remote toch een nadeel wordt	12
Teambuilding en remote werken	13
Competitieve voordelen: vraag naar individuele afstemming	15
De belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden voor medewerkers	16
Secundaire arbeidsvoorwaarden en DEI (Diversity, Equity, Inclusion)	18
Recruitment en onboarding: aanpassingsvermogen vereist bij recruiters en HR	21
Flexibiliteit: de sleutel tot meer concurrentievermogen	22
Discriminatie bij de sollicitatieprocedure: een wereldwijd probleem	23
Inclusieve en diverse bedrijfscultuur: de basis voor remote recruitment	25
Diversiteit en inclusiviteit in de sollicitatieprocedure bevorderen	26

Compliance: risico's minimaliseren in een wereldwijde context	27
Voorbeeld #1: boetes voor compliance-overtredingen in het Verenigd Koninkrijk	27
Voorbeeld #2: boetes voor compliance-overtredingen in Canada	28
Voorbeeld #3: boetes voor compliance-overtredingen in Californië, VS	28
Medewerkers correct classificeren	29
Cybersecurity: hybride werken veilig maken	30
Succesvolle global payroll ontwikkelen	30
Samenvatting	32
Over Remote	33



Remote werken: uitdagingen en kansen

Door de globalisering, digitalisering en de coronapandemie is er een nieuwe wereld ontstaan. Flexibele werktijden zijn niet meer weg te denken en we kunnen steeds vaker zelf bepalen waar we werken - zolang het werk maar gedaan wordt.

Bijna 50% van de Nederlandse bevolking werkt meer remote dan medewerkers in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten¹. De wetgeving rond remote werken is onlangs gewijzigd, waardoor Nederlandse bedrijven wettelijk verplicht zijn verzoeken om remote te werken 'zorgvuldig te overwegen'.

Hoewel deze omslag niet altijd even soepel verliep, zagen ondernemers al snel de voordelen in van thuiswerken en werken op afstand. De productiviteit van medewerkers stijgt, en ook de enorme kostenbesparingen zijn van groot voordeel – denk bijvoorbeeld aan het onderhoud en de instandhouding van kantoorruimtes. Daarnaast wordt het ook makkelijker talent van over de hele wereld te werven. Of het nu gaat om ontwerpers uit Italië of IT-deskundigen uit India, remote werken biedt nieuwe mogelijkheden op deze krappe arbeidsmarkt.

Ondanks alle voordelen stelt de overgang naar remote werken bedrijven ook voor talrijke uitdagingen. Bedrijven met medewerkers in meerdere landen krijgen te maken met culturele verschillen en lokale regels en wetgeving waar ze zich aan moeten houden. **Zelfs de kleinste overtredingen van arbeids- of belastingwetgeving kunnen al snel duizenden euro's kosten.** Het is ook een stuk lastiger om je medewerkers betrokken en tevreden te houden als ze over de hele wereld verspreid zijn en asynchroon werken.

¹ <https://www.destatis.de/DE/Presse/>

In deze whitepaper gaan we in op de belangrijkste vragen van werkgevers over remote werken:

- Hoe creëer je als werkgever een prettige en inclusieve werkomgeving waarin remote medewerkers zich gewaardeerd voelen?
- Hoe zorg je ervoor dat je werkprocessen efficiënt blijven ondanks asynchroniteit?
- Hoe creëer je een succesvol onboardingsproces voor remote medewerkers?

In deze gids behandelen we de grootste uitdagingen waarmee bedrijven te maken krijgen wanneer ze een robuuste remote bedrijfscultuur willen ontwikkelen.



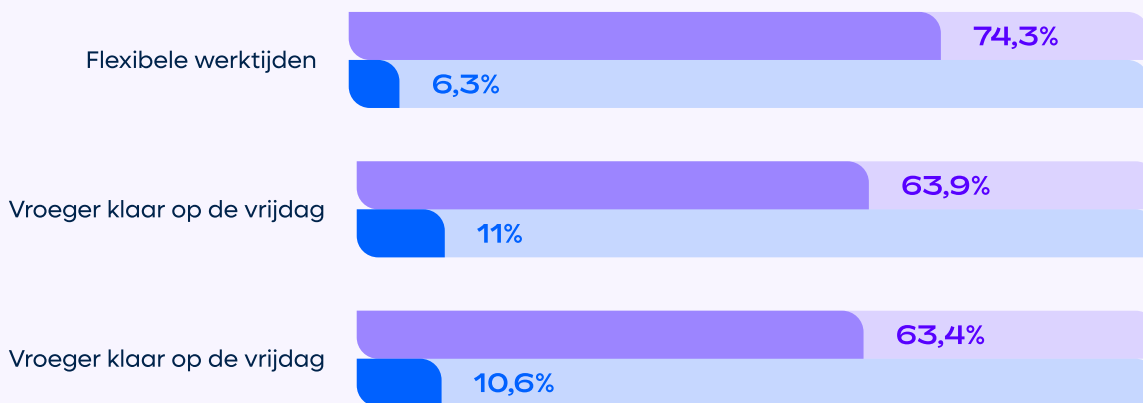


Overal ter wereld werken: de arbeidswereld verandert

De klassieke 9-tot-5-baan is op zijn retour. Uit een internationaal onderzoek van Remote onder 10.000 fulltime medewerkers² is gebleken hoe belangrijk **flexibele werktijden** zijn voor sollicitanten. Voor 74,3% van de respondenten behoren ze tot de belangrijkste voordelen van een toekomstige werkgever. Ook parttime werken zoals een **vierdaagse werkweek** wordt door **63,4% als een belangrijke factor** beschouwd bij de keuze van een baan.

DE WENSEN VAN SOLLICITANTEN IN 2022

■ eens ■ oneens



Het verlangen naar meer flexibiliteit is fundamenteel in de nieuwe arbeidswereld. Vooral remote-first ondernemingen staan voor de uitdaging om medewerkers in verschillende landen en tijdzones zo efficiënt mogelijk te coördineren.

Remote-First vs. Remote-Friendly:

In tegenstelling tot bedrijven die zichzelf remote friendly noemen waar medewerkers af en toe mogen thuiswerken, zien remote-first bedrijven plaatsonafhankelijk werken niet als een voordeel maar als een principe.

² <https://remote.com/future-employee-benefits>

Asynchroon werken vanuit het oogpunt van de medewerkers

Om als remote-first bedrijf de arbeidsprocessen in verschillende landen en tijdzones te coördineren heb je een goede planning en een doordachte strategie nodig om een efficiënte workflow te garanderen. Het klassieke, synchrone 9-tot-5-model werkt niet voor remote-first-bedrijven, en daarom is de overgang naar een asynchroon werkmodel voor deze werkgevers van groot belang. Technologie speelt hierin een zeer belangrijke rol.

Bedrijven die overstappen op asynchroon werken hebben geen klassieke kerntijden meer. Medewerkers krijgen de vrijheid om hun werk in te delen zoals ze dat zelf willen.

Uit een onderzoek van Sony Professional Displays & Solutions³ blijkt dat:

35%

van de medewerkers gelooft dat asynchroon werken de toekomst van de arbeidswereld is.

61%

van de medewerkers vindt dat asynchroon werken een positief effect heeft op de werk/privébalans.

Toch denkt meer dan de helft van de medewerkers dat hun huidige werkgever nog niet in staat is remote werken in te voeren.

58%

gelooft niet dat hun bedrijf over de juiste tools beschikt om asynchroon werken te vergemakkelijken.

Om zoveel mogelijk succes te boeken is het vooral voor remote-first bedrijven een must te investeren in de juiste technologieën.

³ <https://eu.info.pro.sony/rs/063-EBK-070/images/Asynchronous-Working-Whitepaper.pdf>

Uitdagingen van asynchroon werken

Mogelijke struikelblokken voor asynchroon werken zijn onder meer:

01

Technologische ondersteuning en toegang tot de juiste tools

Technische problemen of onvoldoende toegang tot documenten en tools belemmeren de workflow.



Uit een wereldwijde studie van Cisco⁴ blijkt dat ongeveer 6 op de 10 medewerkers regelmatige verbindingsproblemen zien als het grootste probleem bij remote werken

84,3% vindt een goede netwerkinfrastructuur essentieel voor een probleemloze workflow.

02

Efficiënte communicatiekanalen opzetten

Een belangrijk voordeel van asynchroon werken is tegelijkertijd ook een nadeel: online vergaderingen en telefoongesprekken vallen uit of blijken moeilijk te plannen vanwege uiteenlopende tijdzones en werktijden.

Uit een onderzoek uitgevoerd door Microsoft⁵ onder hun eigen medewerkers kwam naar voren dat de complete switch naar thuiswerken zorgde voor een **verslechtering van de onderlinge communicatie en samenwerking** tussen medewerkers en teams.

Daarom is het des te belangrijker voor bedrijven om te zorgen dat hun medewerkers efficiënt via meerdere kanalen kunnen communiceren, bijvoorbeeld via berichttools.

⁴ https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf

⁵ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1135513/umfrage/nachteile-von-homeoffice-in-deutschland/>

03

Afstemming van de projectplanning

Een gezamenlijke kick-off meeting is niet altijd makkelijk te combineren met asynchroon werken. Maak goede afspraken over verantwoordelijkheden, capaciteit en tijdschema's die voor alle medewerkers duidelijk zijn. Zonder fysieke vergaderingen worden regelmatige statusupdates ook belangrijker.



Het is belangrijk dat werkgevers begrijpen welke kansen ontstaan wanneer ze hun bedrijf strategisch op 'remote-first' oriënteren. Zo kunnen ze wereldwijd talent gaan werven en het tekort aan goed opgeleid personeel in Nederland omzeilen. Maar zelfs de meest efficiënte medewerkers zullen geen succes boeken zonder de juiste technische setup, of als lange communicatiekanalen de workflow in de weg zitten. **Daarom is het belangrijk om zo snel en soepel mogelijk over te stappen van synchroon naar asynchroon werken.**



JOB VAN DER VOORT
CEO von Remote



Afstand overbruggen: bouwen aan de bedrijfscultuur

Of medewerkers het gevoel hebben dat ze bij het team horen en gewaardeerd worden door zowel collega's als leidinggevenden heeft een grote invloed op hun welzijn.

In een onderzoeksrapport geschreven door Dr. Jacqueline Rietveld van de NHL Stenden Hogeschool in Leeuwarden⁶ wordt een gebrek aan verbondenheid tussen collega's gekenmerkt als een van de belangrijkste oorzaken van verminderde productiviteit. Dit laat zien hoeveel waarde mensen hechten aan sociale interactie met collega's en hoe belangrijk het is dat bedrijven hier aandacht aan besteden om de productiviteit te waarborgen.

Het ontwikkelen van een teamgevoel is in hybride of remote-first-bedrijven vaak een grotere uitdaging dan in traditionele bedrijven.

49%

van de medewerkers mist contact met collega's tijdens het thuiswerken, volgens een onderzoek van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM)⁷.

7

⁶ https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2021/09/ey-jobstudie-motivation-und-zufriedenheit-2021.pdf

⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1135513/umfrage/nachteile-von-homeoffice-in-deutschland/>

Hybride werken: zorgen over hybride vergaderingen

Vooral in hybride werkomgevingen moeten bedrijven ervoor zorgen dat remote medewerkers zich niet benadeeld voelen ten opzichte van fysiek aanwezige collega's, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, zoals blijkt uit een studie van Barco⁸.

Uit deze studie blijkt dat iets meer dan een kwart van de mensen het lastig vindt om aan het woord te komen in een vergadering die ze op afstand bijwonen.

Meer dan 50% van de deelnemers aan hybride vergaderingen vindt dat voorzitters van vergaderingen zich vaak te veel richt op de fysiek aanwezige deelnemers.

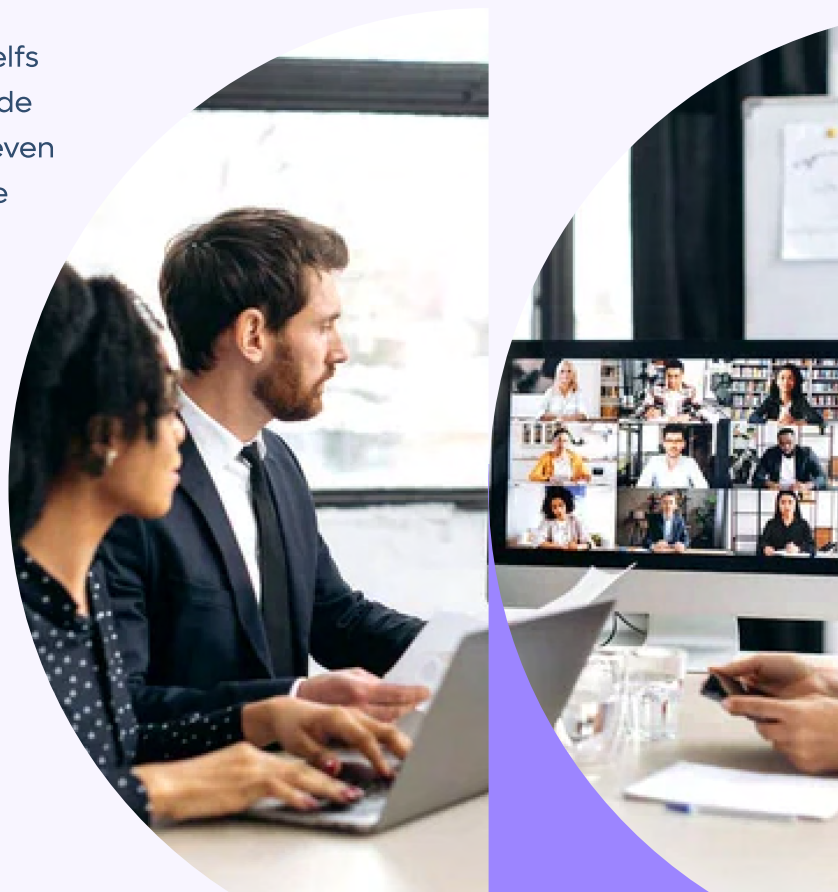
80% van de medewerkers geeft de voorkeur aan hybride werken.

Tegelijkertijd ervaart

71% van de medewerkers nog altijd problemen met de deelname aan hybride vergaderingen.

Bijna een op de drie medewerkers zou zelfs overwegen van baan te veranderen als de nieuwe werkgever een duidelijk omschreven strategie aanbiedt, waaronder duidelijke richtlijnen en tools voor hybride vergaderingen.

⁸ <https://www.presseportal.de/pm/161362/5139932>



Hybride vergaderingen zijn een uitdaging voor werkgevers

De meest voorkomende problemen bij hybride vergaderingen zijn zowel interpersoonlijk als technisch, volgens een studie van OWL Labs. **76% van de mensen die op afstand deelnemen aan een vergadering klaagt over problemen zoals nagalm of geluidsvervorming en 73% ervaart problemen doordat ze visuele signalen missen. Het meest genoemde probleem (77%) is echter niet iedereen kunnen verstaan tijdens een digitale vergadering.**

WAT ZIJN DE MEEST VOORKOMENDE VERGADERPROBLEMEN VOR MEDEWERKERS DIE WERKEN OP AFSTAND?

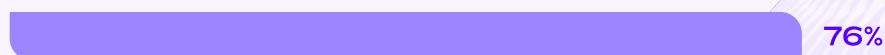
Niet iedereen kunnen verstaan



Niet zeker of je iemand die aan het word is moet onderbreken



Audio-echo/vervorming



Geen gezichten kunnen zien en daardoor visuele signalen missen



Het moeilijk vinden om deel te nemen of bij te dragen aan het gesprek



je niet betrokken voelen



⁹ <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2022>

Proximity bias: wanneer remote toch een nadeel wordt

Niet alleen vergaderingen veroorzaken een gevoel van benadeling bij medewerkers die remote werken.

56%

van de medewerkers gelooft dat fysiek aanwezige fulltime medewerkers meer vertrouwen genieten bij het bedrijf dan hybride of remote medewerkers¹⁰.

44%

gelooft zelfs dat er een 'proximity bias' bestaat op de werkvloer.



„Proximity Bias“

is de onbewuste psychologische neiging om mensen bij je in de buurt te bevoordelen.

Dit verschijnsel was al wijdverbreid vóór het tijdperk van remote werken. Medewerkers op het hoofdkantoor van een bedrijf waren vaak duidelijker aanwezig, waardoor ze bijvoorbeeld betere toegang hadden tot nieuwe informatie en mogelijkheden om intern door te groeien .

Hybride werken stelt bedrijven daarom voor een nog grotere uitdaging: **een bedrijf moet alle remote medewerkers het gevoel geven dat ze een volwaardig deel van het team zijn**, dat ze volledig worden vertrouwd en dat ze in geen enkel opzicht onderdoen voor fysiek aanwezige medewerkers.

¹⁰ <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2022>

Teambuilding en remote werken

Teambuilding is een belangrijk aspect binnen ieder bedrijf. **Een gezonde relatie tussen medewerkers bevordert samenwerking en heeft een positief effect op de bedrijfscultuur.** Een onderzoek van Low Labs¹¹ geeft aan dat fysiek aanwezige medewerkers problemen ervaren als het aankomt op het contact met hun remote collega's.

37%

van de medewerkers op kantoor vindt het moeilijk om relaties op te bouwen met hun remote collega's.

Het is de taak van hybride bedrijven om, ondanks de fysieke afstand, een solide teamstructuur en een aangename werksfeer te creëren voor beide groepen. Anders bestaat het risico dat de samenwerking en de bedrijfscultuur verslechteren. Het kan ook leiden tot stress onder remote medewerkers die zich buitengesloten voelen¹².



¹¹ <https://owllabs.de/state-of-hybrid-work/2022>

¹² <https://www.pwc.nl/nl/actueel-publicaties/assets/pdfs/pwc-working-from-home-part-ii.pdf>



Bij Remote hebben we een dagelijks teamgesprek van 30 minuten. Het bestaat uit twee delen: een korte agenda en wat tijd om een band op te bouwen. In de eerste maanden bespraken we gewoon wat er in ons opkwam. Dat werkte goed, maar leidde ertoe dat sommige mensen meer aan het woord kwamen dan anderen. Om elkaar wat beter te leren kennen, en op verschillende fronten, introduceerden we de vraag van de dag. Nu eindigen we de vergadering elke dag met de vraag van de dag. Iedereen beantwoordt de vraag, en afhankelijk van de vraag komt er een komische of juist een serieuze discussie voort uit die antwoorden.

Iedereen kan een vraag indienen, en we hebben zowel zeer ernstige als zeer grappige vragen behandeld.



MARCELO LEBRE

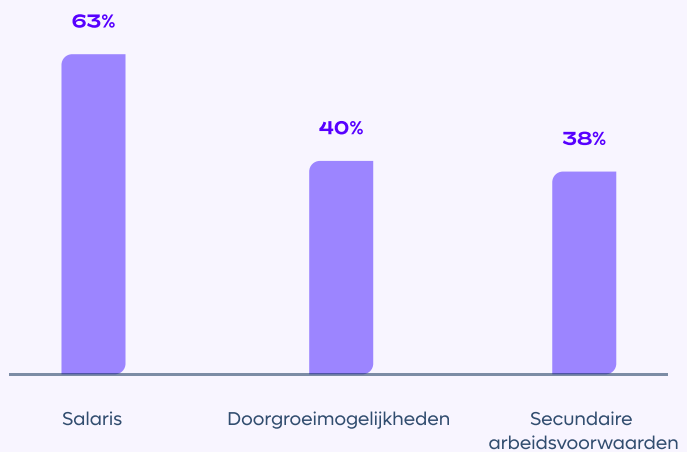
COO & Co-Founder von Remote



Competitieve voordelen: vraag naar individuele afstemming

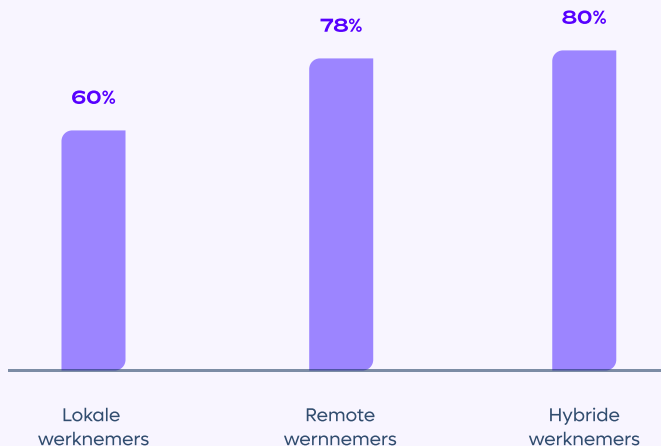
Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijke factoren bij het aantrekken en behouden van medewerkers. Volgens onze grootschalige internationale enquête staan ze zelfs op de derde plaats wanneer het aankomt op de belangrijkste factoren die werkzoekenden motiveren om voor een bepaalde baan te kiezen.

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE CRITERIA BIJ HET KIEZEN VAN EEN BAAN?



Wat ook opvalt: **hybride medewerkers (80%)** zijn een stuk tevredener met de **secundaire arbeidsvoorwaarden** die hun werkgever biedt dan medewerkers die gebonden zijn aan een specifieke locatie (60%).

HOE TEVREDEN ZIJN DE WERKNEMERS MET DE VOORDELEN VAN DE WERKGEVER?



De belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden voor medewerkers

Volgens een onderzoek van Mercer¹³ onder meer dan 1000 professionals vinden Nederlandse medewerkers de **bedrijfspensioenregeling een van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden** (37%). Daarna kwamen een bonus of dertiende maand en flexibele werktijden of verlofvormen met allebei 34%. Ook kwamen reis/werkplekkosten-vergoeding (25%), bijscholing/studiemogelijkheden (12%) en collectieve (ziektekosten) verzekeringsmogelijkheden (12%) naar voren als gewilde voordelen.

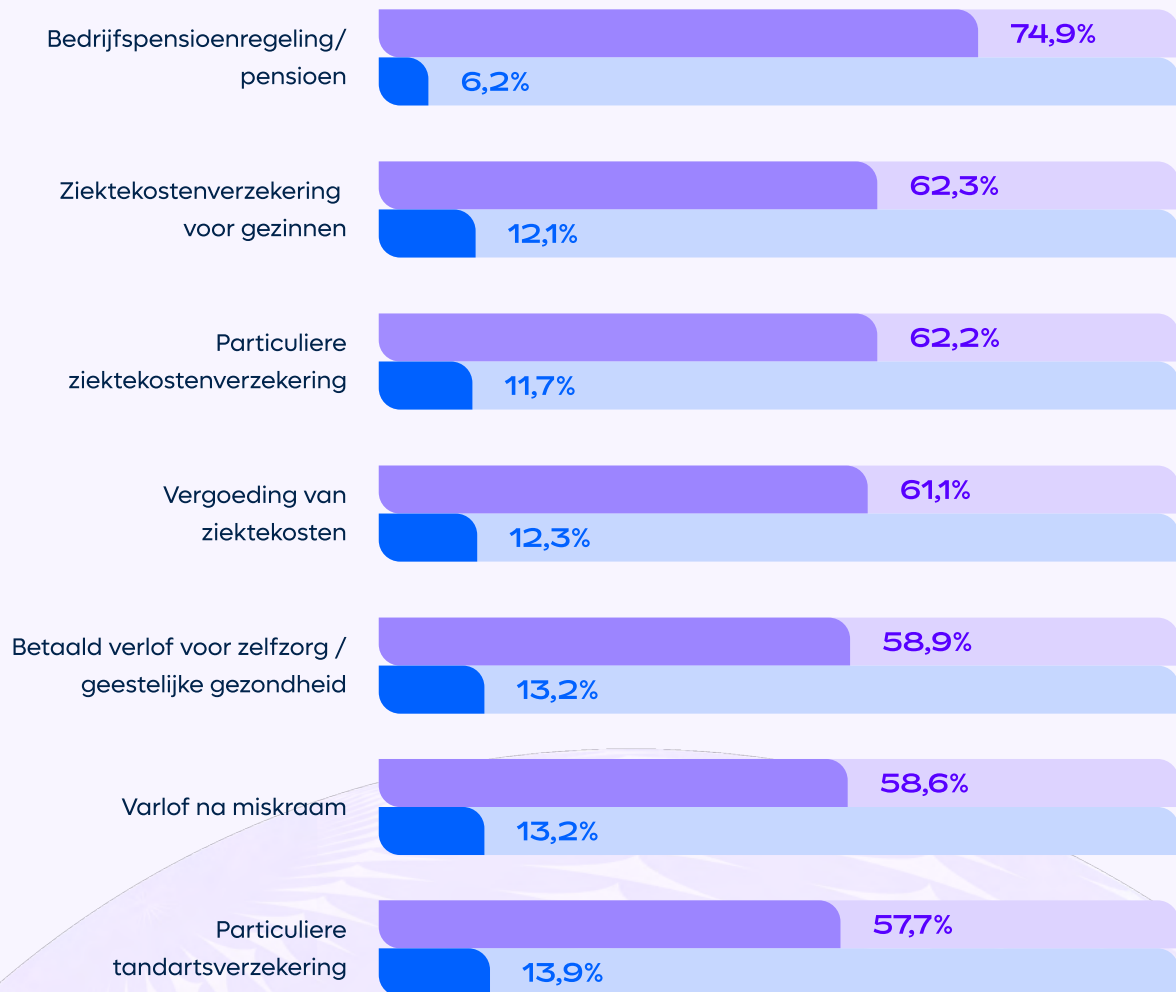
Voor remote-first-bedrijven is het ook essentieel om de internationale vraag naar secundaire arbeidsvoorwaarden in het oog te houden. In sommige gevallen wijkt deze namelijk af van de wensen van Nederlandse medewerkers. Naast flexibele werktijden zijn **zorggerelateerde voorzieningen bijzonder aantrekkelijk voor medewerkers wereldwijd**. Volgens onze enquête hebben bedrijfspensioenregelingen echter de hoogste prioriteit met 74,9%.

¹³ <https://www.consultancy.nl/nieuws/35571/wat-maakt-volgens-medewerkers-de-ideale-werkgever>



WAT ZIJN OVERTUIGENDE VOORDELEN VOOR WERKNEMERS IN 2022?

eens oneens



Secundaire arbeidsvoorwaarden en DEI (Diversity, Equity, Inclusion)

Bedrijven moeten rekening houden met culturele verschillen en lokale omstandigheden om zich op de wereldmarkt te doen gelden en toptalenten voor zich te winnen in de wereldwijde strijd om talent.

01

Uit onze studie in Brazilië, Oost-Europa, India, het VK en de VS blijkt dat er voor vrouwen daar drie belangrijke punten zijn bij de keuze voor een toekomstige werkplek:

- Stabiliteit
- Een goed startsalaris
- Aantrekkelijke sociale voorzieningen

55%

van de vrouwen zou willen werken in een groot, gevestigd bedrijf. Voor mannen daarentegen is dat slechts 47%.

32%

van de vrouwen en 26% van de mannen waardeert het wanneer hun werkgever veel flexibiliteit biedt, vooral met betrekking tot vakanties.

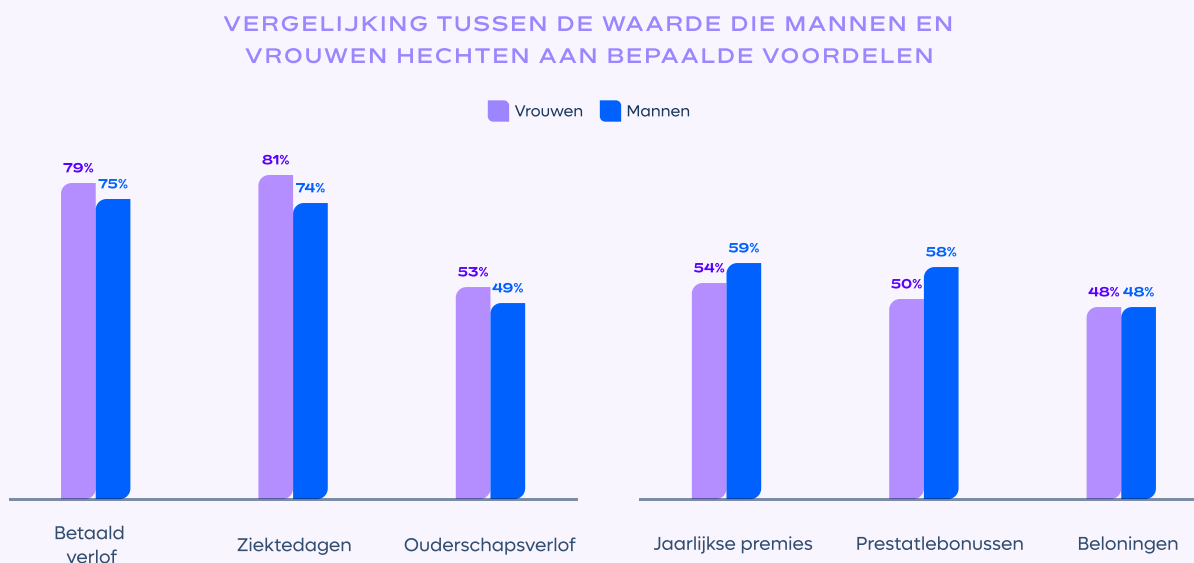


02

De ondervraagde mannen bleken vaker bereid om risico's te nemen en accepteerden eerder een lager startsalaris als dat zou betekenen dat ze in de toekomst financieel en professioneel stappen zouden kunnen maken. Een **groot carrière-potentieel** werd door 43% van de mannen genoemd als **doorslaggevende factor**. Het **startsalaris** is echter voor zowel mannen als vrouwen het **belangrijkste criterium** bij de beoordeling van een vacature, hoewel het voor mannen (48%) minder belangrijk is dan voor vrouwen (55%).

03

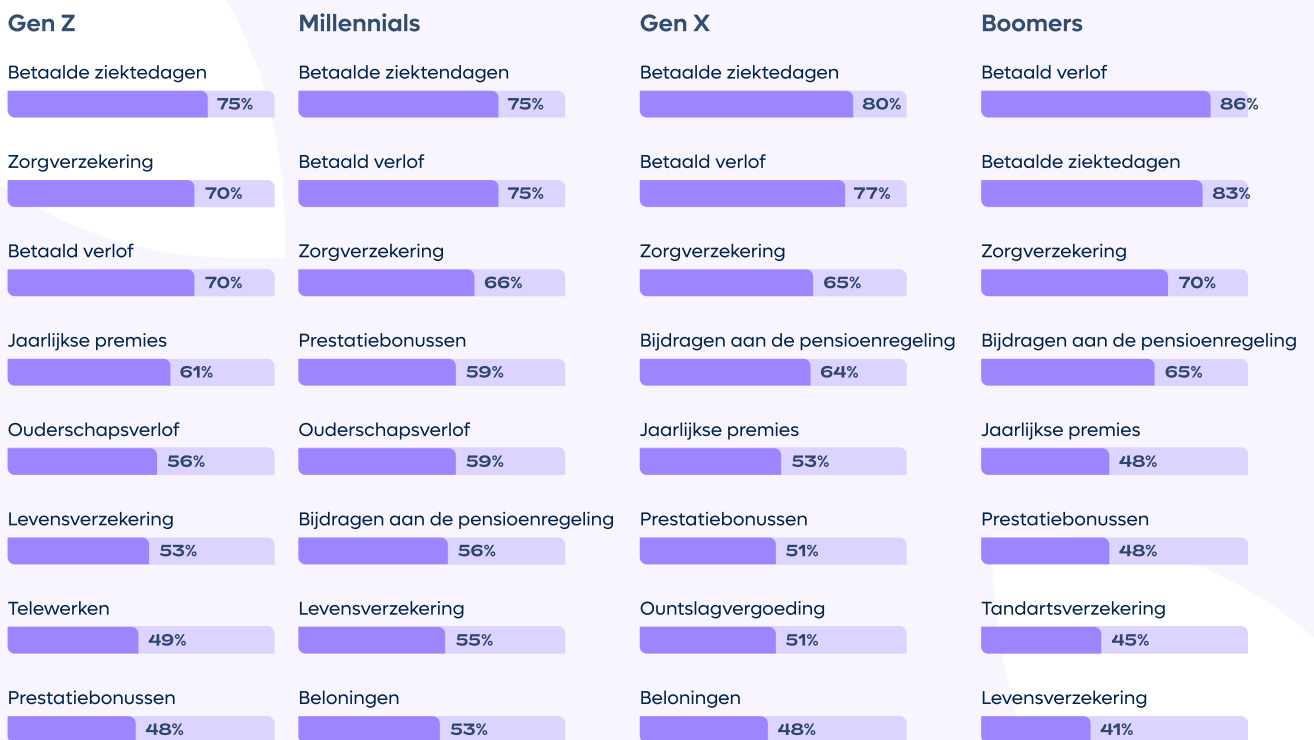
Ook is het opvallend dat **vrouwen hun recht op betaald verlof, ziektedagen en ouderschapsverlof vaker als niet-onderhandelbaar beschouwen**. Ze hechten ook meer waarde aan jaarlijkse premies en prestatiebonussen.



04

Behoeften en eisen zijn ook **leeftijds- en generatie-afhankelijk**, zoals blijkt uit de resultaten van onze studie. Terwijl betaald verlof de hoogste prioriteit heeft voor boomers (86%), hecht Generatie Z hier minder belang aan (70%). Betaalde ziektedagen (75%) zijn voor hen veel belangrijker.

GENERATIES VERGELIJKE: WELKE VOORDELEN ZIJN HET BELANGRIJKST?



Remote-first-bedrijven staan voor de uitdaging om een arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen dat **wereldwijd concurrerend** is en gemakkelijk kan worden **afgestemd op de individuele behoeften** van kandidaten en medewerkers.



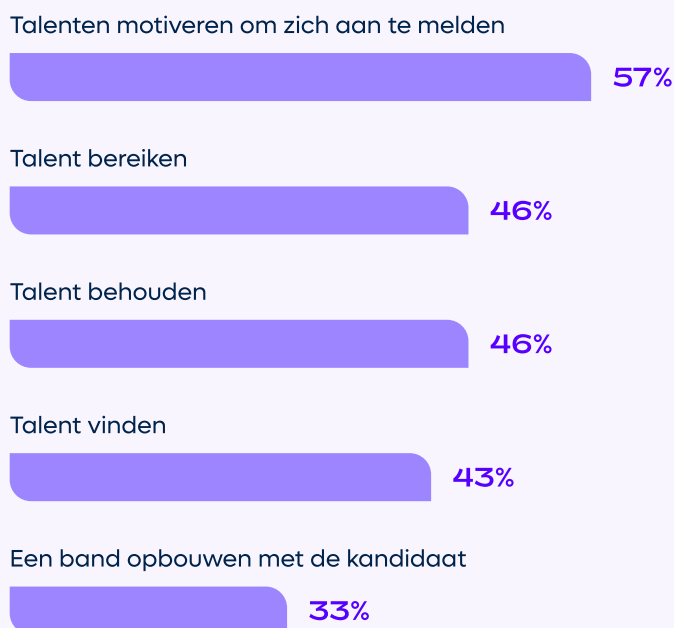
Recruitment en onboarding: aanpassingsvermogen vereist bij recruiters en HR

De uitdagingen in het recruitment- en onboardingsproces zijn de laatste jaren wereldwijd drastisch veranderd. **De concurrentie voor wereldwijd toptalent in allerlei sectoren neemt toe.** Ook op de Nederlandse arbeidsmarkt is er inmiddels een groot tekort aan arbeidskrachten ontstaan.

Gegevens verzameld door het CBS¹⁴ laten zien dat er in het derde kwartaal van 2022 **372.000 werklozen** waren, tegen **449.400 openstaande vacatures**. Dat betekent een **tekort van 77.400 medewerkers** op de arbeidsmarkt.

De krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor uitdagingen onder recruiters. De onderstaande grafiek geeft voorbeelden van wat recruiters zien als de moeilijkste aspecten van hun werk, volgens een onderzoek van Statista¹⁵.

DE MEEST VOORKOMENDE UITDAGINGEN ERVAREN DOOR RECRUITERS



¹⁴ <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>

¹⁵ <https://www.statista.com/statistics/1083545/challenges-of-talent-recruitment-for-hr-professionals-in-the-netherlands/>



Flexibiliteit: de sleutel tot meer concurrentievermogen

Volgens een rapport gepubliceerd door Monster¹⁶ richt een meerderheid van de bedrijven zich om concurrerend te blijven op het flexibiliseren van functies (37%). 32% richt zich (ook) op loonsverhogingen.

WELKE MAATREGELEN NEMEN BEDRIJVEN OM DE KOMENDE 3 JAAR CONCURREREND TE BLIJVEN

Flexibelere vormgeving van de posities



Meer voordelen voor werknemers



Loonsverhogingen



Aanbiedingen voor bijscholing en deskundigheidsbevordering



Deze maatregelen resoneren bij een groot deel van de kandidaten. In een onderzoek van PwC¹⁷ geven medewerkers aan dat de mogelijkheid om zichzelf te zijn een belangrijke factor is bij het zoeken van een nieuwe baan (77%). Ook factoren als voldoening (76%) en een eerlijke beloning voor het geleverde werk (72%) springen eruit.

Daarnaast is er een duidelijk verlangen naar meer flexibiliteit. Factoren als zelf kunnen kiezen wanneer je werkt (54%) en zelf kunnen kiezen waar je werkt (45%) zijn populair onder medewerkers.

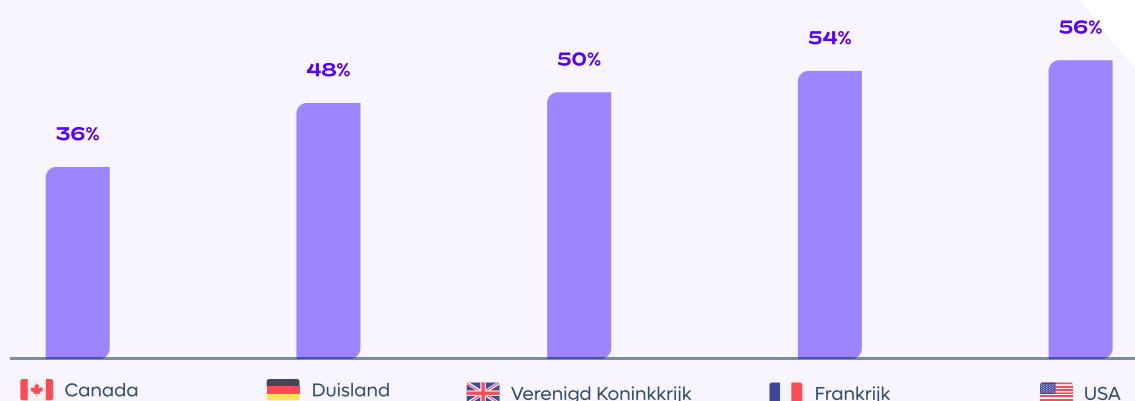
¹⁶ https://www.total-e-quality.de/media/uploads/report_monster-insights-2022_mkt_de.pdf

¹⁷ <https://www.pwc.nl/nl/actueel-en-publicaties/diensten-en-sectoren/people-and-organisation/hopes-and-fears-2022.html>

Discriminatie bij de sollicitatieprocedure: een wereldwijd probleem

Naast een passend loon, flexibele werkmodellen en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden vereist het werven van wereldwijd talent in remote bedrijven een **inclusief recruitment- en onboardingsproces**. Ons wereldwijde onderzoek¹⁸ brengt echter grote tekortkomingen op dit gebied aan het licht.

WERKNEMERS MET DISCRIMINERENDE ERVARINGEN
TIJDENS DE SOLLICITATIEPROCEDURE



Medewerkers in de VS (56%) hadden de meeste discriminerende ervaringen. Bijna de helft van de Duitse medewerkers (48%) maakt echter ook melding van dergelijke ervaringen.

Discriminatie is een probleem dat ook op de Nederlandse arbeidsmarkt een grote rol speelt, zoals blijkt uit een studie uitgevoerd door onderzoeksbureau Motivaction¹⁹ in opdracht van de Nationale Vacaturebank:

55%

van de medewerkers zegt wel eens gediscrimineerd te zijn bij het sturen van een brief of mail of tijdens een sollicitatieprocedure.

53%

geeft aan ook tijdens een sollicitatiegesprek discriminatie te hebben ervaren.

¹⁸ <https://remote.com/blog/inclusive-hiring-practices>

¹⁹ <https://www.motivaction.nl/kennisplatform/nieuws-en-persberichten/ruim-helpt-nederlanders-gediscrimineerd-tijdens-sollicitatie>

Uit de verzamelde gegevens kwam naar voren dat leeftijd (53%) de meest genoemde reden was voor discriminatie, gevolgd door afkomst (27%) en uiterlijke kenmerken (23%).

MEEST GENOEMDE REDENEN VOOR DISCRIMINATIE TIJDENS HET SOLLICITATIEPROCES

Leeftijd



Afkomst



Uiterlijke kenmetken



(Achter)naam



Geslacht



Seksuele voorkeur



Hoewel discriminatie een zekere factor is in het hedendaagse sollicitatie-landschap, scoort Nederland wel bovengemiddeld wanneer het aankomt op het opstarten van initiatieven die betrekking hebben tot het verbeteren van de diversiteit en inclusiviteit. Het onderzoek van Monster²⁰ toont aan dat Nederland meer initiatieven heeft voor vrouwen (41%) en voor ouders/verzorgers (42%) dan het wereldwijde gemiddelde (32% en 35%).

²⁰ https://www.total-e-quality.de/media/uploads/report_monster-insights-2022_mkt_de.pdf

Inclusieve en diverse bedrijfscultuur: de basis voor remote recruitment

Hoe kunnen recruiters dit probleem aanpakken? **37% van de respondenten zou inclusiviteit en diversiteit binnen het team willen verbeteren** door middel van training en cursussen om bewustzijn van het bestaan van onbewuste vooroordelen te vergroten. **36% werft breder om kandidaten met diverse achtergronden op te nemen in het bedrijf.**

WAT BETEKENEN INCLUSIVITEIT EN DIVERSITEIT VOOR WERKGEVERS?

Het voorlichten bewust maken an onbewuste vooroordelen



Bewuste aanwerving van personeel met diverse achtergronden



Zorgen voor inspraak, gelijke toegang tot kansen en middelen, en steun voor alle personeelsleden in gelijke mate



Het actief verzamelen van feedback en suggesties van aanvragers (procesoptimalisatie)



ervoor zorgen dat personeelsadvertenties inclusieve taal bevatten



Diversiteit en inclusiviteit in de sollicitatieprocedure bevorderen

Het is belangrijk om je op diversiteit gerichte aanpak tijdens het sollicitatieproces te benadrukken om internationale sollicitanten aan te trekken.

23%

van de door ons onderzochte werkgevers bevordert diversiteit en inclusie met behulp van flexibele werkmodellen.

21%

benadrukt dat ze feestdagen van alle culturen erkennen.

20%

neemt maatregelen om het bewustzijn te vergroten en diversiteit te bevorderen in hun HR-, personeels- en recruitmentteams.





Compliance: risico's minimaliseren in een wereldwijde context

Remote werken biedt bedrijven veel voordelen en kansen. Toch schrikken veel ondernemingen ervoor terug om een kijkje te nemen op de wereldwijde arbeidsmarkt. Eén reden is de bezorgdheid over de naleving van internationale en lokale wetgeving.

30%

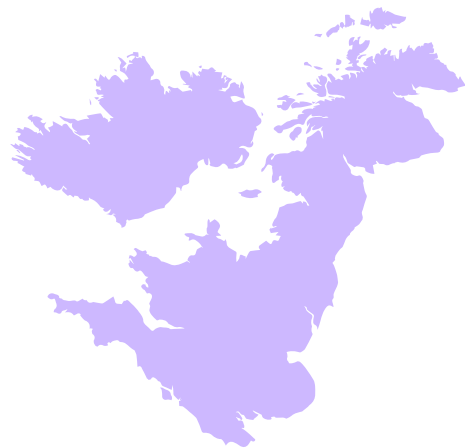
van de besluitvormers bij bedrijven noemt de naleving van lokale wetten als de grootste uitdaging bij het beheren van wereldwijde payrolls.

Sancties voor het niet naleven van arbeidswetten kunnen variëren van zware boetes tot civielrechtelijke sancties of opschorting van de activiteiten, afhankelijk van het land. Bedrijven moeten volledig op de hoogte zijn van de voorschriften die gelden in het land waar hun remote medewerkers gevestigd zijn.

VOORBEELD 1

Boetes voor compliance-overtredingen in het Verenigd Koninkrijk

- Schending van de Algemene Verordening Gegevensbescherming: **Tot 18 miljoen Britse pond**
- Niet betaalde ziekte-uitkering: **Minstens 3.000 Britse pond**
- Het niet naleven van wetten omtrent werktijden: **Onbeperkt hoge boete**



VOORBEELD 2

Boetes voor compliance-overtredingen in Canada 🇨🇦

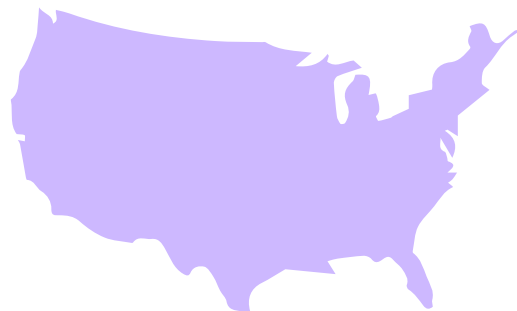
- Ontbrekende arbeidsgegevens van de afgelopen 36 maanden:
1.000 Canadese dollar per dag
- Overtredingen van de regelgeving voor uitzendkrachten:
Twee jaar handelsverbod
- Het ontbreken van een plan voor langdurige arbeidsongeschiktheid:
Tot 250.000 Canadese dollar



VOORBEELD 3

boetes voor compliance-overtredingen in Californië, VS 🇺🇸

- Niet voldoen aan de werkvergunning:
20.130 dollar per overtreding
- Schending van de wet op gelijke beloning: **300 dollar civiele boete**
- Bedrijven zonder juiste vergunning:
Sluiting van het bedrijf



Medewerkers correct classificeren

Internationale medewerkers worden ofwel als zelfstandige ofwel als fulltime medewerkers tewerkgesteld. **Misclassificatie kan een bedrijf duur komen te staan**, en de hoogte van de boete hangt af van de regelgeving van het land in kwestie.

In de VS bijvoorbeeld kan de IRS een reeks boetes opleggen voor het verkeerd classificeren van een medewerker. Boetes hiervoor beginnen bij **50 dollar per niet ingevuld W-2 formulier** en worden opgeteld bij 1,5% van de betaalde lonen. Er zijn ook **onbetaalde FICA-belastingen** voor werkgevers. Bij bedrijven waar het aantoonbaar is dat ze opzettelijk hun medewerkers de verkeerde aanduiding hebben gegeven kunnen zwaardere straffen worden opgelegd.

Sancties van de overheid zijn echter niet noodzakelijkerwijs van financiële aard. In sommige gevallen krijgen bedrijven bij een verkeerde indeling te maken met een **verbod om in de betrokken staat of het betrokken land te werken of handel te drijven**. Zo heeft de Amerikaanse staat New Jersey in 2020 een wet ingevoerd die het mogelijk maakt een werkverbod op te leggen voor overtredingen van de arbeids- en loonwetgeving.



Cybersecurity: hybride werken veilig maken

Cyberveiligheid krijgt ook een hoge prioriteit in een hybride of remote-first werkomgeving.

77,6% van de medewerkers gelooft dat cybersecurity essentieel is voor veilig hybride werken, volgens een onderzoek van Cisco²¹.

Slechts **64,6%** is echter van mening dat hun bedrijf **momenteel aan alle desbetreffende eisen voldoet**.

61,9% van de medewerkers denkt dat hun collega's de cyberrisico's in de context van hybride werk correct begrijpen en inschatten.

En de onzekerheid stopt niet bij de medewerkers maar is ook merkbaar bij het C-niveau, aangezien **67,5% van de respondenten van mening is dat de managers van hun bedrijf zich volledig bewust zijn van eventuele risico's**.

Succesvolle global payroll ontwikkelen

In de hybride wereld worden payroll professionals niet alleen geconfronteerd met de uitdaging om alle voorschriften en wettelijke veranderingen in de respectieve landen bij te houden.

Volgens een wereldwijd onderzoek van EY²² noemen bedrijven het importeren van onjuiste medewerkersgegevens in het salarissysteem (32%) als de grootste uitdaging op het gebied van compliance bij de wereldwijde payroll-activiteiten.

²¹ https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf

²² https://www.ey.com/en_ph/workforce/how-can-payroll-drive-value-in-organizations-with-flexibility

WAT IS DE GROOTSTE COMPLIANCE-UITDAGING BIJ WERELDWIJDE PAYROLL ACTIVITEITEN?

Importeren van onjuiste medewerkersgegevens in het salarissysteem



Bijhouden van de wijzigingen in de wetgeving die voortvloeien uit nieuwe manieren van werken



Stipte betaling van medewerkers



Niet-naleving van de thans geldende wetgeving, met als gevolg onjuiste betalingen en inhoudingen



Gedocumenteerde processen voor SOX en interne controles



Eindejaarsverslagen (bv. onjuiste gegevens en onjuiste aggregatie gegevens)



Tijdige betaling van de wettelijke verplichte inhoudingen aan de belastingdienst



Stipte betaling van providers (bv. beslaglegging en overdracht van derden)



Andere





Samenvatting

De wereld van het werk is volop in beweging: de verschuiving van traditionele arbeidsmodellen naar hybride- en full-remote bedrijfsculturen vraagt om aanpassingen in veel vertrouwde structuren en processen.

Bij Remote besloten we deze whitepaper te maken om je een overzicht te geven van de uitdagingen die komen kijken bij de overgang naar remote work.

Hieruit blijkt duidelijk hoe moeilijk het kan zijn om een goede bedrijfscultuur en een sterk teamgevoel op te bouwen wanneer collega's elkaar misschien nog nooit persoonlijk hebben ontmoet. De sleutelwoorden zijn: **Flexibiliteit, individualiteit en aanpassingsvermogen**. Dit geldt ook voor de aangeboden arbeidsvoorwaarden. Hier is het essentieel om altijd de volgende vraag te stellen: voldoen de arbeidsvoorwaarden werkelijk aan de individuele eisen van toptalent wereldwijd?

Wat het recruitment- en onboardingproces betreft, **vereist de werving van mondiaal talent intensief onderzoek naar** en een herwaardering van **interne structuren**. Het doel: een inclusieve recruitment procedure creëren die remote work aantrekkelijk maakt voor toekomstige medewerkers.

Een belangrijk punt dat bedrijven niet mogen vergeten: hun **digitale veiligheid** en de **landspecifieke rechtsbescherming**. Het negeren van de arbeidswetgeving van landen waarin een bedrijf actief wil worden en het begaan van overtredingen op dat gebied kunnen leiden tot **hoge boetes** en zelfs tot de **opschorting van bedrijfsactiviteiten** of **handelsverboden**.

Alleen door remote werken als een holistisch proces te beschouwen kunnen bedrijven een wereldwijd aantrekkelijke bedrijfscultuur creëren.



Over Remote

Remote ondersteunt bedrijven, van groot tot klein, bij het betalen en managen van hun internationale medewerkers. **Ons doel is om jouw bedrijf de best mogelijke voorwaarden op de wereldwijde arbeidsmarkt te bieden.**

Wij verzorgen de wereldwijde salarisadministratie, arbeidsvoorwaarden, belastingen en compliance in tientallen landen.

Onze mensen werken op elk continent en helpen jou met het ontwikkelen van landspecifieke processen die het **vertrouwen** van je wereldwijde team vergroten. Wij nemen de bescherming van je intellectueel eigendom serieus en bieden je toonaangevende veiligheidsgarantie waarmee je overal ter wereld aan de slag kunt.

Remote biedt je een transparante eerlijke prijsgarantie en we brengen nooit extra kosten of vergoedingen in rekening. Dankzij onze lage vaste tarieven hoef je je geen zorgen te maken over veranderingen in je budget en kun je je volledig concentreren op de groei van jouw bedrijf.



Lees meer over het veelzijdige aanbod van Remote:
<https://remote.com/nl-nl>



© 2022 Remote Technology, Inc.