

# OPLOSSINGEN VOOR 7 VEEL VOORKOMENDE VALKUILEN VAN REMOTE IT-TEAMS

Een praktische gids voor mkb-beslissers  
die overwegen een remote IT-team in te zetten



# INLEIDING

Remote werken is in Nederland de nieuwe norm geworden. Uit onderzoek blijkt dat meer dan 70% van de kenniswerkers tevreden is met thuiswerken. Veel mkb-bedrijven zien daarom remote IT-teams als mogelijke oplossing voor de aanhoudende schaarste aan IT-talent in Nederland.

De mogelijkheden om wereldwijd wél talent aan te trekken en kostenvoordelen te realiseren, maken offshore development steeds aantrekkelijker.

Toch gaat het opzetten van een remote IT-team niet altijd zonder obstakels. Onderzoek toont aan dat 60% van de organisaties databeveiligingsproblemen heeft ondervonden door remote werken, en dat 20% van de remote werknemers juist de samenwerking en communicatie met collega's als grootste uitdaging ervaart.

Deze ervaringen onderstrepen het belang van goed voorbereid zijn op mogelijke valkuilen. Het doel van deze whitepaper is u als mkb-beslisser te helpen deze valkuilen tijdig te herkennen en effectief te voorkomen. Door van tevoren te weten waar u op moet letten, kunt u de voordelen van een remote IT-team maximaal benutten zonder onnodig risico te lopen.





## 2 WAAROM KIEZEN BEDRIJVEN VOOR REMOTE IT-TEAMS?

Voordat we ingaan op de valkuilen, is het belangrijk te begrijpen waarom steeds meer bedrijven kiezen voor remote IT-teams. De voordelen zijn aanzienlijk:

### TOEGANG TOT EEN MONDIALE TALENTPOOL

U bent niet langer beperkt tot de lokale arbeidsmarkt. In Nederland is het vinden van gekwalificeerde IT-professionals immers steeds moeilijker door de krapte op de arbeidsmarkt, de hoge recruitmentkosten en vaak lange doorlooptijden. Door internationaal te zoeken, vergroot u uw bereik aanzienlijk en kunt u sneller en efficiënter het juiste talent aan uw team toevoegen.

### KOSTENVOORDELEN

De salarissen voor IT-professionals in het buitenland liggen namelijk aanzienlijk lager dan in Nederland, waardoor u met hetzelfde budget meer IT-capaciteit kunt inzetten en uw kostenstructuur veel gunstiger wordt. De lagere salarissen en besparing op overheadkosten kunnen tot 70% besparing opleveren.

### FLEXIBILITEIT EN SCHAALBAARHEID

Snel op- en afschalen naar gelang uw projectbehoeften.

### CONTINUÏTEIT

Stabiele teams met lager verloop dan vaak in Nederland gebruikelijk is. Werknemers in sommige andere landen, zoals in Indonesië, zijn doorgaans loyaler aan hun werkgever en blijven langer bij hetzelfde bedrijf. Dit draagt bij aan continuïteit, het behoud van kennis en stabiele groei.

Deze voordelen maken het gebruik van remote IT-teams aantrekkelijk, maar vereisen wel een andere aanpak dan traditioneel teammanagement. Remote IT-teams vragen om een andere aanpak, omdat de fysieke afstand, culturele verschillen, tijdzones en communicatie op afstand andere uitdagingen met zich meebrengen dan wanneer iedereen op dezelfde locatie werkt. Het begrijpen van potentiële valkuilen is essentieel voor succes.

# 3 OPLOSSINGEN VOOR ZEVEN VEELVOORKOMENDE VALKUILEN BIJ HET OPZETTEN VAN EEN REMOTE IT-TEAM



# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 1: HET ONDERSCHATTEN VAN COMMUNICATIEVERSCHILLEN

## DE VALKUIL

Een van de grootste uitdagingen bij remote IT-teams is communicatie. Uit onderzoek blijkt dat 41% van de thuiswerkers problemen ondervindt met horizontale communicatie met collega's. Bij internationale teams komen daar taalbarrières, cultuurverschillen en tijdzoneverschillen bij.

Veel bedrijven onderschatten hoe complex effectieve communicatie op afstand kan zijn. Waar u voorheen even kon langslopen voor een snelle vraag, moet nu alles via digitale kanalen. Misverstanden ontstaan sneller, feedback wordt uitgesteld, en nuances gaan verloren.

### GEVOLGEN

- Projectvertragingen door miscommunicatie
- Verhoogde stress en frustratie bij zowel lokale als remote teamleden
- Kwaliteitsproblemen door onduidelijke specificaties
- Verhoogde kans op escalaties en conflicten



## OPLOSSINGEN

### KIES VOOR MEERDERE COMMUNICATIEKANALEN

Combineer verschillende communicatiekanalen zoals videobellen (bijvoorbeeld via Teams of Jitsi Meet) en instant messaging (zoals Slack of Mattermost), en gebruik daarnaast gespecialiseerde projectmanagementtools zoals Jira of Gitlab om taken, planning en voortgang overzichtelijk te beheren.

### STEL DUIDELIJKE COMMUNICATIEPROTOCOLLEN OP

Bepaal welke kanalen voor welke doeleinden gebruikt worden.

### PLAN OVERLAPPENDE UREN

Zorg voor minimaal 2-3 uur per dag waarin beide teams beschikbaar zijn voor directe communicatie.

### INVESTEER IN TAALVAARDIGHEDEN

Zorg dat lokale teamleden voldoende Engels spreken en schrijven om goed met het remote IT-team te kunnen communiceren. Voor Nederlandse bedrijven die gewend zijn om intern uitsluitend in het Nederlands te communiceren, kan het overstappen naar Engels als voertaal een flinke stap zijn. Vooral wanneer teamleden niet gewend zijn om regelmatig in het Engels te overleggen of documenteren, vraagt dit extra aandacht, training en geduld om de communicatie soepel en effectief te laten verlopen.

### DOCUMENTEER VOLDOENDE

Leg besluiten, requirements en processen schriftelijk vast en zorg dat deze documentatie in het Engels beschikbaar is. Dit is essentieel om ervoor te zorgen dat zowel het lokale als het remote team dezelfde informatie begrijpt en gebruikt en voorkomt misverstanden door taalbarrières.

# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 2: ONVOLDOENDE ONBOARDING EN INTEGRATIE

## DE VALKUIL

Remote onboarding is anders dan traditionele inwerkprogramma's. Veel bedrijven gebruiken hun bestaande onboardingproces en verwachten dat dit ook op afstand werkt. Dit leidt ertoe dat nieuwe remote teamleden zich geïsoleerd voelen en moeite hebben om de bedrijfscultuur en werkprocessen te begrijpen.

Het gebrek aan informele interacties, zoals koffiepauzes of gesprekjes op de gang, maakt het moeilijker om een band op te bouwen. Remote medewerkers voelen zich hierdoor vaak buitengesloten van belangrijke beslissingen en teamdynamiek.

### GEVOLGEN

- Lagere betrokkenheid en motivatie van remote teamleden
- Langere tijd voordat nieuwe medewerkers productief zijn
- Hogere kans op vroegtijdig vertrek
- Miscommunicatie door onbekendheid met bedrijfsprocessen



## OPLOSSINGEN

### ONTWIKKEL EEN SPECIFIEK REMOTE ONBOARDINGPROGRAMMA

Plan intensieve virtuele kennismakingssessies en training.

### WIJS EEN BUDDY TOE

Koppel elke nieuwe remote medewerker aan een ervaren collega.

### CREËER VIRTUELE TEAMBUILDING-MOMENTEN

Organiseer online lunches, virtuele koffiemomenten en digitale team-uitjes.

### ZORG VOOR DUIDELIJKE INTRODUCTIE IN BEDRIJFSCULTUUR

Deel niet alleen processen maar ook waarden en werkwijzen.

### PLAN REGELMATIGE CHECK-INS

Zeker in de eerste maanden wekelijks één-op-één gesprekken.

### GA OP BEZOEK

Bezoek af en toe het team ter plekke om het remote team persoonlijk te ontmoeten. Zo versterkt u de relatie, krijgt u beter inzicht in de samenwerking en verhoogt u de betrokkenheid.



# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 3: GEBREK AAN TRANSPARANTIE EN GRIP OP VOORTGANG

## DE VALKUIL

Veel managers voelen een verlies van controle wanneer teamleden niet fysiek aanwezig zijn. Dit leidt tot onzekerheid over productiviteit, voortgang en teamdynamiek. Zonder de visuele signalen van een kantooromgeving is het lastiger om te beoordelen hoe het werk verloopt.

Sommige managers compenseren dit door micromanagement, wat averechts werkt en vertrouwen ondermijnt. Andere managers gaan juist te ver in de andere richting en hebben te weinig grip op wat er gebeurt, wat tot verrassingen en gemiste deadlines leidt.

### GEVOLGEN

- Onverwachte projectvertragingen of -uitloop
- Stress en frustratie bij managers door gebrek aan overzicht
- Demotivatie van teamleden door micromanagement of juist gebrek aan begeleiding
- Kwaliteitsproblemen die pas laat worden ontdekt



## OPLOSSINGEN

### IMPLEMENTEER TRANSPARANTE PROJECTMANAGEMENTTOOLS

Gebruik platforms zoals Jira, Trello, Mattermost Boards of Asana voor real-time voortgangsinzicht.

### STEL DUIDELIJKE KPI'S EN MEETBARE DOELEN

Focus op output en resultaten in plaats van aanwezigheid.

### PLAN REGELMATIGE STAND-UPS EN RETROSPECTIVES

Dagelijkse of wekelijkse korte teammeetings voor statusupdates.

### GEBRUIK RAPPORTAGETOOLS

Niet voor controle, maar voor inzicht in werkprocessen en bottlenecks.

### CREËER EEN CULTUUR VAN TRANSPARANTIE

Moedig teamleden aan om openlijk te communiceren over uitdagingen en obstakels. Problemen zijn van het 'team' niet van de 'persoon'.



# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 4: ONREALISTISCHE VERWACHTINGEN QUA SNELHEID EN PRODUCTIVITEIT

## DE VALKUIL

Veel bedrijven verwachten dat een remote IT-team direct op hetzelfde niveau functioneert als een gevestigd lokaal team.

Deze verwachting negeert de realiteit dat het tijd kost om effectieve werkprocessen op afstand te ontwikkelen.

Ook de aanname dat remote werken automatisch tot hogere productiviteit leidt, is niet altijd juist zonder de juiste structuren.

### GEVOLGEN

- Frustratie en teleurstelling bij beide partijen
- Verhoogde druk op remote teamleden
- Vroegtijdige beëindiging van samenwerkingsverbanden
- Onderinvestering in noodzakelijke processen en tools



## OPLOSSINGEN

### PLAN EEN GEFASEERDE OPBOUW

Start met opdrachten met een hoge kans op succes zodat u kunt focussen op de samenwerking in plaats van technische problemen. Als het vertrouwen er is, komen de moeilijkere opdrachten ook beter tot zijn recht.

### INVESTEER TIJD IN PROCESOPTIMALISATIE

Accepteer dat de eerste maanden gaan over het vinden van de juiste werkwijze.

### STEL REALISTISCHE TIJDLIJNEN

Bouw extra tijd in voor communicatie en afstemming, vooral in het begin.

### MEET EN EVALUEER REGELMATIG

Gebruik data om verwachtingen bij te stellen en processen te verbeteren.



# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 5: ONDUIDELIJKHEID OVER ROLLEN, VERANTWOORDELIJKHEDEN EN ESCALATIE

## DE VALKUIL

In een remote setting is duidelijkheid over wie waarvoor verantwoordelijk is belangrijker dan ooit.

Zonder spontane kantoorinteracties kunnen vragen en problemen langer onopgelost blijven als niet duidelijk is bij wie teamleden terecht kunnen.

Dit geldt vooral voor technische escalaties en operationele beslissingen.

### GEVOLGEN

- Vertraging in probleemoplossing
- Dubbel werk door onduidelijke verantwoordelijkheden
- Frustratie bij teamleden die niet weten waar ze naartoe moeten
- Belangrijke zaken die tussen wal en schip vallen



## OPLOSSINGEN

### MAAK EEN DUIDELIJKE ROLLENMATRIX

Documenteer wie waarvoor verantwoordelijk is en communiceer dit naar alle teamleden.

### GEEF DUIDELIJKHEID VOOR AANVANG

Start het project met een gesprek over rollen en wie die invult, zodat de vooraf duidelijkheid is.

### STEL VASTE AANSPREEKPUNTEN AAN

Zowel technisch als voor operationele zaken.

### CREËER EEN HELDER ESCALATIEPAD

Teamleden moeten weten hoe ze urgente zaken kunnen escaleren.

### PLAN REGELMATIGE ROL- EN VERANTWOORDELIJKHEIDSEVALUATIES

Pas rollen aan naarmate het team groeit en ontwikkelt.



# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 6: TE WEINIG AANDACHT VOOR CULTUURVERSCHILLEN EN SOFT SKILLS

## DE VALKUIL

Veel bedrijven focussen primair op technische vaardigheden bij het selecteren van remote teamleden, maar besteden te weinig aandacht aan culturele fit en soft skills.

Cultuurverschillen kunnen leiden tot misverstanden over communicatiestijlen, feedback-cultuur, hiërarchie en werkethiek.

### GEVOLGEN

- Miscommunicatie door verschillende communicatiestijlen
- Onbegrip over werkwijzen en verwachtingen
- Verminderde teamcohesie
- Hogere kans op conflicten en frustraties



## OPLOSSINGEN

### NEEM CULTUUR MEE IN DE SELECTIECRITERIA

Niet alleen technische skills, maar ook communicatievermogen en aanpassingsvermogen.

### CREËER BEWUSTZIJN VOOR VERSCHILLENDE WERKSTIJLEN

Begrijp verschillen in directe vs. indirecte communicatie, feedback-cultuur en hiërarchie.

### STIMULEER CROSS-CULTURELE INTERACTIE

Plan activiteiten waarin teamleden elkaars achtergrond beter leren kennen.

### CREËER EEN HELDER ESCALATIEPAD

Teamleden moeten weten hoe ze urgente zaken kunnen escaleren.



# OPLOSSINGEN VOOR VALKUIL 7: ONVOLDOENDE AANDACHT VOOR BEVEILIGING EN COMPLIANCE

## DE VALKUIL

Remote werken introduceert nieuwe beveiligingsrisico's die veel bedrijven onderschatten. Gegevens worden benaderd vanaf verschillende locaties, mogelijk op persoonlijke apparaten en via onbeveiligde internetverbindingen.

Voor mkb-bedrijven met beperkte IT-security expertise kan dit leiden tot compliance-problemen, vooral met betrekking tot AVG/GDPR-wetgeving.

### GEVOLGEN

- Risico op datalekken en cyberaanvallen
- Boetes en reputatieschade door non-compliance met AVG/GDPR
- Verlies van vertrouwen bij klanten en partners
- Juridische en financiële consequenties



## OPLOSSINGEN

### IMPLEMENTEER EEN VPN VOOR ALLE REMOTE TOEGANG

Zorg voor beveiligde verbindingen naar bedrijfssystemen.

### GEBRUIK VERSLEUTELING VOOR DATA IN TRANSIT EN AT REST

Bescherm gevoelige informatie tijdens transport en opslag.

### STEL STRIKTE TOEGANGSCONTROLES IN

Beperk toegang tot systemen op basis van rollen en verantwoordelijkheden.

### TRAIN MEDEWERKERS IN CYBERSECURITY AWARENESS

Regelmatige training over phishing, wachtwoordbeleid en veilig werken.

### ZORG VOOR AVG/GDPR-COMPLIANCE

Gebruik tools en processen die voldoen aan Europese privacy-wetgeving.

### PLAN REGELMATIGE SECURITY AUDITS

Controleer en verbeter beveiligingsmaatregelen continu.





# 4 CHECKLIST: ZO VOORKOMT U DE MEEST VOORKOMENDE VALKUILEN

## COMMUNICATIE EN SAMENWERKING

- ☐ Meerdere communicatiekanalen geïmplementeerd (video, chat, projectmanagement)
- ☐ Duidelijke communicatieprotocollen opgesteld
- ☐ Overlappende werktijden gepland voor directe communicatie
- ☐ Taalvaardigheden van lokale teamleden gecontroleerd
- ☐ Alle beslissingen en processen gedocumenteerd

## ONBOARDING EN INTEGRATIE

- ☐ Remote-specifiek onboardingprogramma ontwikkeld
- ☐ Buddy-systeem geïmplementeerd voor nieuwe teamleden
- ☐ Virtuele teambuilding-activiteiten gepland
- ☐ Bedrijfscultuur en waarden duidelijk gecommuniceerd
- ☐ Regelmatige check-ins ingepland, vooral voor nieuwe teamleden

## TRANSPARANTIE EN VOORTGANG

- ☐ Projectmanagementtools geïmplementeerd voor realtime inzicht
- ☐ KPI's en meetbare doelen gedefinieerd
- ☐ Regelmatige stand-ups en retrospectives gepland
- ☐ Rapportagetools ingericht voor voortgangsinzicht
- ☐ Cultuur van transparantie en open communicatie gestimuleerd

## VERWACHTINGEN EN REALISME

- ☐ Gefaseerde opbouw van samenwerking gepland
- ☐ Tijd geïnvesteerd in procesoptimalisatie
- ☐ Realistische tijdlijnen met extra tijd voor afstemming
- ☐ Regelmatige evaluatie en bijstelling van verwachtingen

## ROLLEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

- ☐ Duidelijke rollenmatrix opgesteld en gecommuniceerd
- ☐ Vaste aanspreekpunten voor verschillende onderwerpen aangesteld
- ☐ Helder escalatiepad gecreëerd
- ☐ Regelmatige evaluatie van rollen en verantwoordelijkheden gepland

## CULTUUR EN SOFT SKILLS

- ☐ Culturele training voorzien voor alle teamleden
- ☐ Cultuur meegenomen in selectiecriteria
- ☐ Bewustzijn gecreëerd voor verschillende werkstijlen
- ☐ Cross-culturele interactie-activiteiten gepland

## BEVEILIGING EN COMPLIANCE

- ☐ VPN geïmplementeerd voor alle remote toegang
- ☐ Versleuteling ingericht voor data transport en opslag
- ☐ Strikte toegangscontroles gedefinieerd
- ☐ Cybersecurity awareness training voorzien
- ☐ AVG/GDPR-compliance gewaarborgd
- ☐ Regelmatige security audits gepland



## 5 CONCLUSIE EN VOLGENDE STAP

Het succesvol opzetten van een remote IT-team biedt mkb-bedrijven volop kansen voor groei, innovatie en kostenbesparing. Tegelijk kan het samenwerken op afstand ook specifieke uitdagingen met zich meebrengen.

In deze whitepaper hebben we zeven veelvoorkomende valkuilen besproken. Deze hoeven echter geen belemmering te zijn om als mkb-bedrijf een remote IT-team in te zetten.

Al deze valkuilen zijn namelijk te voorkomen: voor elke valkuil hebben we verschillende oplossingen geboden om te voorkomen in de valkuil te trappen en een remote team wel succesvol te laten functioneren.

Uiteraard kan een ervaren partner ook helpen om de valkuilen te omzeilen en soepel een remote IT-team op te zetten. Bij Almende IT hebben we ruime ervaring met het opzetten van remote IT-teams. We helpen mkb-bedrijven die nog geen ervaring hebben met deze manier van werken om snel en soepel een remote IT-team in Indonesië op te zetten.

Bij Almende IT bieden we een complete begeleiding, inclusief advisering en intensieve ondersteuning tijdens de eerste maanden van de samenwerking.

Door deze integrale aanpak voorkomt Almende IT misverstanden, onzekerheid en vertraging, en zorgen we dat u direct kunt profiteren van de voordelen van een remote IT-team.

# BETAALBAAR IT-TALENT ZONDER ZORGEN

Indonesië biedt uw organisatie unieke kansen voor stabiele IT-groei tegen aantrekkelijke kosten.

Als u net als wij denkt dat Indonesië een goede plek is voor uitbreiding van uw IT-team met een remote team, dan kan Almende IT u in alle facetten van die uitbreiding ondersteunen

Bent u benieuwd wat dit voor uw bedrijf kan betekenen? Neem contact met ons op voor onafhankelijk advies of een persoonlijke kostenberekening.

## CONTACT

### HOOFDKANTOOR

Stationsplein 45  
unit E7.154  
3013 AK Rotterdam  
Nederland

🌐 [www.almende.it](http://www.almende.it)  
✉ [info@almende.it](mailto:info@almende.it)  
☎ 010 404 9444

almende **IT**

### KANTOOR INDONESIË

Jl. Jurang, 51  
Bandung  
West Java ID  
Indonesië



## OVER ALMENDE IT

Almende International Teams (Almende IT) maakt deel uit van de Almende-groep.

Almende is een technologie- en innovatiegedreven onderzoek-organisatie met de missie om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken met behulp van geavanceerde wetenschap en technologie.

Almende heeft Almende International Teams opgericht om deskundige software ontwikkelingsteams toegankelijk te maken voor snelgroeiende kleine en middelgrote bedrijven.