

FOCUSCURA BOUWT EIGEN ONTWIKKELAARSTEAM VOOR SNELLERE ZORGINNOVATIE

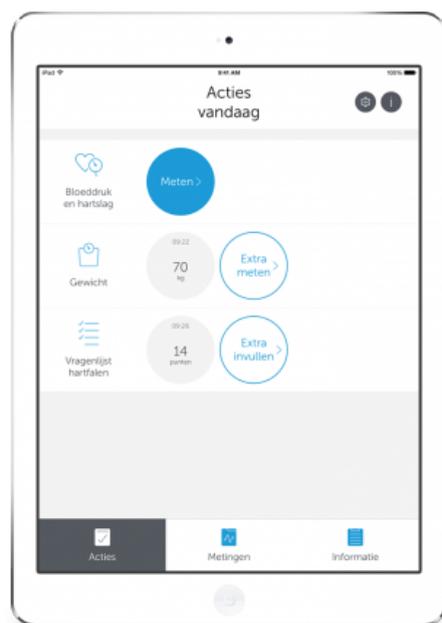
CASE STUDY



EEN EIGEN ONTWIKKELAARSTEAM

Wat begon met het herbouwen van een app groeide uit tot het opzetten van een eigen ontwikkelaarsteam voor FocusCura, inclusief technische en organisatorische knowhow. Hoe hebben wij dat samen met FocusCura aangepakt?

Om de zelfstandigheid van ouderen en chronisch zieken te vergroten richt FocusCura zich op zorginnovaties. Zo ontwikkelden wij de BeeldBelApp waardoor zorgverleners via beeld bereikbaar zijn. Ook bouwden we aan de ThuisMeetApp, waarmee zorgverleners letterlijk op afstand hun patiënten volgen en begeleiden. Met draadloze meetapparatuur doet een patiënt thuismetingen en verstuurt deze veilig naar hun zorgverlener. Met deze producten maken wij het samen met FocusCura waar dat zorg tijd- en plaatsonafhankelijk kan worden aangeboden.



ThuisMeetApp

Bijzonder aan onze samenwerking is de uitgesproken ambitie om gezamenlijk een eigen IT-afdeling voor FocusCura op te zetten die ons werk uiteindelijk over zou nemen. In 2015 is **Joris Janssen** als CTO aangenomen om deze eHealth-afdeling op te zetten. Zowel inhoudelijk als organisatorisch. Het team van Infi was daarbij de springplank. Een basis waar nieuwe ontwikkelaars aan zijn toegevoegd en zo kon uitgroeien tot een eigen team. We deelden onze kennis van technologie, werkmethoden zoals scrum en bouwden samen aan de cultuur. Uit het DNA van Infi ontstond een hele nieuwe divisie.

Begin februari namen we met trots **afscheid van onze klant**. Nu enkele maanden later blikken we terug met Joris. Hoe is de stap van Infi-ontwikkelaars naar een eHealth-divisie met eigen ontwikkelaars gezet? En wat is het resultaat? We vroegen het Joris: "Dankzij de samenwerking met Infi en **OneShoe** hebben we supersnel eHealth producten op de markt gezet, en daarmee draait het bedrijf nu drie miljoen euro omzet per jaar. We zijn al actief in vijf verschillende landen en heeft meer dan twintigduizend gebruikers. Tegelijkertijd heeft Infi ons succesvol geholpen om een serieuze eHealth-divisie op te zetten."



"Ik heb veel vertrouwen in de technische know-how van de mensen van Infi. Ze leveren, met merkbaar veel plezier, werk van hoge kwaliteit en met veel technische diepgang. De goede sfeer bij Infi maakt dat ik graag bij de gezamenlijke lunch aansluit en met de mensen van Infi samenwerk!"

Raoul, COO bij FocusCura

OP WELKE MANIER HEEFT INFI BIJGEDRAGEN?

Joris: "Ons doel was om een afdeling op te zetten met ontwikkelaars die hoorden bij de kern van ons bedrijf. We wilden als bedrijf een transitie maken en bij het starten van een nieuwe afdeling is het heel fijn als je een partner hebt aan wie je je kunt optrekken, bij mag afkijken of tegen af kunt zetten om tot je eigen manier van werken te komen."

"Wat Infi uniek maakt, is de combinatie van de bedrijfs- en werkfilosofie, de technische expertise en kwalitatieve ontwikkelaars. Zij waren voor mij een ideale partner omdat er zowel een technisch team is geleverd als de filosofie van agile werken en zelforganisatie. Dat laatste kregen we er gratis bij. Erg prettig is daarnaast dat de mensen van Infi gewend zijn om zelf na te denken. Ze hebben een duidelijke wil en zullen die met je delen. Daar is Infi ook heel trots op. Hiermee tonen ze de verantwoordelijkheid die ze nemen voor je product. Het voelt als hun eigen product. Ben je op zoek naar ontwikkelaars die gewoon uurtjes factureren en code leveren dan doe je ze - en daarmee jezelf - geen plezier."

"De werving is natuurlijk erg belangrijk bij het opzetten van een IT-afdeling. Maar ook de overdracht van kennis naar nieuwe ontwikkelaars, zodat bij Infi's vertrek geen kennis verloren zou gaan."

WAAR VOND JE DE JUISTE ONTWIKKELAARS?

Joris: "Dat is een lastige. Gelukkig had ik door de eerdere samenwerking met Infi en OneShoe voor mezelf een goed beeld gekregen van wat voor soort ontwikkelaars ik zocht en welke rollen ze moesten vervullen. In eerste instantie ben ik gaan zoeken in mijn eigen netwerk. Dat was een goed startpunt waar ik een eerste match vond. De volgende ontwikkelaar kwam uit het netwerk van onze eigen medewerker en zo zijn we doorgedaan. Daarnaast hebben we een jaar lang een bureau gehad dat ons hielp bij de werving. In anderhalf jaar tijd hebben we ons eigen team opgezet en afscheid kunnen nemen van alle externe programmeurs."



"In eerste instantie ben ik gaan zoeken in mijn eigen netwerk. Dat was een goed startpunt waar ik een eerste match vond."

Joris, CTO bij FocusCura

HET RISICO VAN HET STARTEN VAN EEN EIGEN AFDELING LIJKT ME DAT JE QUA KNOWHOW WEER BIJ NUL BEGINT. HOE BEN JE HIERMEE OMGEGAAN?

Joris: "Ja, dat klopt. Zoals ik al eerder noemde heeft dit traject anderhalf jaar geduurd. Het leek ons namelijk onverstandig om in een maand twintig ontwikkelaars aan te nemen. Het doel was om iedere maand een nieuwe ontwikkelaar aan te nemen. Die nieuwe medewerker werkte vervolgens twee maanden samen met een ontwikkelaar van Infi. Samen vervulden ze een rol om de overdracht van kennis, ervaring en cultuur te waarborgen. We hebben hiermee voorkomen dat we op nul kwamen te staan. De eerste FocusCura-ontwikkelaar werkte inmiddels al anderhalf jaar voor ons team toen de laatste van Infi vertrok."

"Deze aanpak zorgt er wel voor dat er iedere twee maanden iemand vertrok. Daar moest het team dan steeds aan wennen. We hebben er daarom op een gegeven moment voor gekozen om eerst het team van OneShoe af te bouwen en vervolgens het team van Infi. Zo kwam er meer rust. Het was voor ons ook uitzoeken hoe we dit het beste konden doen. Achteraf gezien is de les om dit vaker met ontwikkelaars te delen. Voor hen was het niet altijd ideaal om zo'n lange periode met verschillende teams als één team te werken."

JULLIE WERKEN NU MET VEEL BUITENLANDSE ONTWIKKELAARS. WAAROM HEB JE DAARVOOR GEKOZEN?

Joris: "Iedereen weet dat kwalitatieve Nederlandstalige ontwikkelaars schaars zijn. Dat we buitenlandse ontwikkelaars aannemen gebeurt dus vooral vanuit praktische overwegingen. De verhouding is bij ons nu fifty-fifty. Omdat wij ook deels een Engelstalig bedrijf zijn met internationale klanten is het spreken van de Nederlandse taal niet een vereiste en gaat het goed. Bij Infi is dat anders, zij hebben alleen Nederlandstalige ontwikkelaars in dienst omdat zij ook alleen werken voor Nederlandse bedrijven. Dan is het handig dat iedereen begrijpt waar het over gaat en dat je naast de codetaal ook samen dezelfde voertaal spreekt."



HOE HEEFT INFI BIJGEDRAGEN AAN DE CULTUUR VAN EHEALTH BINNEN FOCUSCURA?

Joris: "Infi was voor mij een inspiratiebron voor ons HR-beleid. Toen ik bij FocusCura kwam werken was het een traditioneel bedrijf. Om ervoor te zorgen dat ontwikkelaars bij ons wilden werken is er een en ander veranderd. Samen met onze directeur heb ik een alternatief HR-beleid gemaakt voor ons kantoor in Amsterdam. Een beleid met meer vrijheid en verantwoordelijkheid voor de mensen zelf."

"Daarnaast wilde ik ook meer opleidingsmogelijkheden en transparantie. Infi was op het gebied van transparantie echt een voorbeeld. Toen ik de eerste keer bij hen over de vloer kwam, viel het me gelijk op dat alle cijfers van het bedrijf aan de muur hingen. Daarnaast vond ik het mooi om te zien hoe Jiska, hr-manager Infi, omging met trainingen, opleidingen en ruimte voor de mensen zelf. In ons beleid staat nu bijvoorbeeld dat elke medewerker tien procent van de tijd kan besteden aan persoonlijke ontwikkeling. Een belangrijke reden voor ontwikkelaars om bij ons te komen werken."

HOE ZORG JE ER NOG MEER VOOR DAT ONTWIKKELAARS BIJ JULLIE BLIJVEN?

Joris: “We zijn erg trots dat we nu 2,5 jaar aan de slag zijn en alle ontwikkelaars die bij ons zijn begonnen er nog steeds werken. De meeste ontwikkelaars komen bij ons werken omdat we producten maken voor de zorg. Ze werken graag aan iets maatschappelijk relevants. Daarnaast vinden ze het niveau van het team dat we hebben hoog en benoemen ze dat ze veel van elkaar kunnen leren. Daardoor en mede door de ruime verantwoordelijkheid en eigen ruimte die ze krijgen weten we de mensen aan ons gebonden te houden. Afgelopen juni zijn we gestart met een holocracy werkwijze. Ook dit helpt hopelijk weer om ontwikkelaars langer bij ons te houden. Zo ben ik nu geen CTO meer, maar heb daardoor in feite twintig verschillende functies. Ik ben blij dat we deze stap hebben genomen en ben erg nieuwsgierig naar wat dit voor onze organisatie gaat betekenen.”



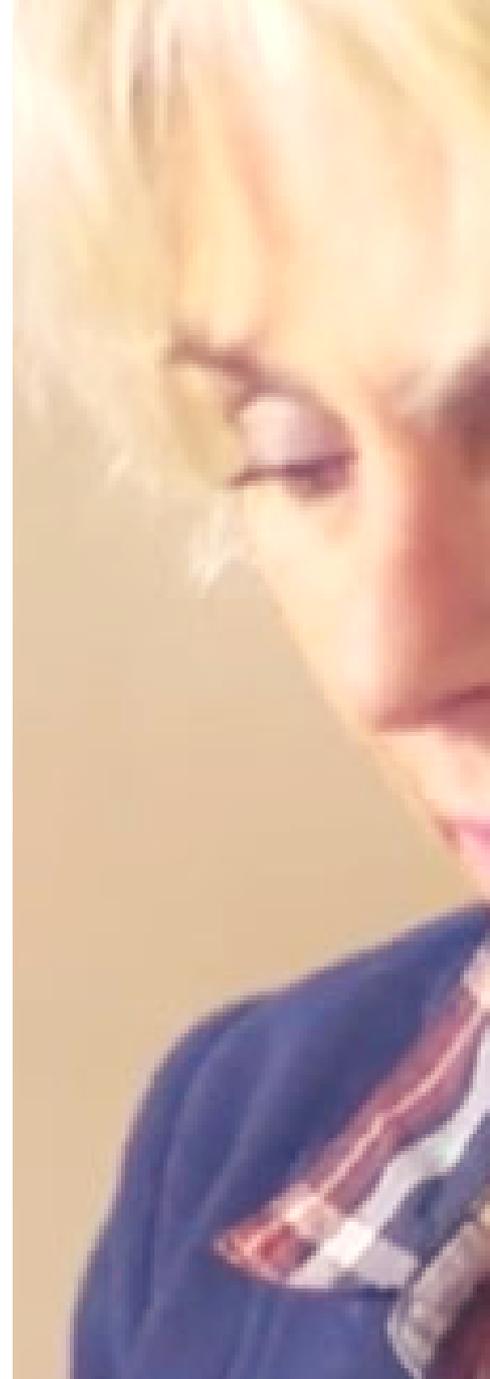
HOE HEEFT DE SAMENWERKING MET DE MENSEN VAN INFI INVLOED OP JOU GEHAD?

Joris: “De ontwikkelaars van Infi hadden weer andere technische kennis dan ik. Door samen te programmeren heb ik een hoop van ze geleerd. Ook hielp het me om met Dirk, Scrum-master bij Infi, te spreken over scrummen, zelforganisatie van teams en het vormgeven van de cultuur van ons team.”

WAT VOND JE HET LASTIGSTE VAN DIT TRAJECT?

Joris: “Dat het voor ons allemaal een zoektocht was naar hoe we de samenwerking tussen de twee teams zo goed mogelijk konden laten verlopen met in het achterhoofd dat er uiteindelijk één team over zou blijven. Ik had vaker met onze ontwikkelaars willen bespreken dat het een zoektocht was en wat ieders verwachtingen daarin waren. Ik heb er nooit aan getwijfeld dat we dit zo gingen doen. Wel over de manier waarop. Samen met Dirk kon ik alle issues bespreken en uitdenken.”

Nu de eHealth-afdeling van FocusCura staat, heeft Infi met trots afscheid genomen. Voor Joris is een volgende fase aangebroken. “Het product is nooit af. Er blijven altijd wensen over. We kiezen voor de meeste waarde tegen de minste complexiteit. We zijn een technisch bedrijf met menselijke producten.”



TOP TAKE-AWAYS VAN JORIS

1. Probeer niet te hard te groeien bij het opzetten van een IT-afdeling. Neem de tijd om overdracht van kennis, ervaring en cultuur te waarborgen. Daarbij is het heel fijn als je een professionele partner hebt aan wie je je kunt optrekken, bij mag afkijken of tegen af kunt zetten om tot je eigen manier van werken te komen.
2. Zorg voor een beleid met meer vrijheid en verantwoordelijkheid voor de developers, met meer opleidingsmogelijkheden en transparantie.
3. Zorg dat je een goed beeld krijgt van wat voor soort ontwikkelaars je zoekt en welke rollen ze moeten vervullen. Ga vervolgens eerst zoeken in je eigen netwerk.
4. Tot slot, houd een open blik en blijf samen met alle betrokkenen leren en fouten maken. Blijf continu verbeteren en dan krijg je een prachtig resultaat.