

infi

HELP!

IK BEN EEN

SOFTWARE

BEDRIJF



Zo vind je
de juiste CTO
voor jouw bedrijf



Van 0 naar
10 developers in
12 maanden



Welke partij
past bij mij?



Checklist:
Hoe bouw ik een
development-team?

In 2009 had Paul Wiertz een droom: reserveren bij restaurants moest veel makkelijker kunnen! Het was tijd om het papieren reserveringsboek te vervangen door iets beters. In de zeven jaar daarna bouwde Paul zijn bedrijf Couverts op tot de grootste reserveringssite van Nederland. De kroon op zijn werk was een overname in 2017 door TripAdvisor.

Al snel na de opstart van Couverts deed Paul een interessante constatering:

“Wij wisten commercieel gezien precies wat restaurants nodig hadden, maar we hadden geen technische kennis.”

En dat terwijl een goed en snel werkende applicatie van levensbelang was voor zijn business. Paul dacht dat hij een horecabedrijf was, maar ontdekte dat hij eigenlijk een online bedrijf was. Volledig afhankelijk van software voor zijn succes.

Paul staat niet alleen. Ook Picnic CTO Daniël Gebler verklaarde eerder dit jaar op het Food & E-commerce congres:

“Picnic is meer een techbedrijf dan een boodschappenbezorger.”

Misschien heb jij in je bedrijf hetzelfde geconstateerd als deze twee bekende scale-ups. Je had een briljant idee en je ging de wereld veroveren, maar ineens zit de software je in de weg! Developers blijken superschaars, software bouwen is duur en het lijkt onmogelijk dat er developers bestaan die je business écht begrijpen.

De software, die eerst een commodity leek die je zonder nadenken inkoopt, blijkt iets te zijn dat je net zo veel aandacht moet geven als je strategie, sales en marketing. Er is een hele afdeling nodig die met zorg moet worden opgebouwd. Want het gaat om iets dat cruciaal is voor het voortbestaan en succes van je bedrijf.

Nu moet jij je dus ineens gaan bezig houden met techniek. Maar in alle eerlijkheid: wat kan al die IT jou schelen? Jij wilt gewoon je bedrijf runnen! Het verschrikkelijke besef begint je te dagen: *“Help, ik heb een softwarebedrijf!”*.

Bij Infi hebben we er ons specialisme gemaakt je te helpen met precies die uitdaging: samen met scale-ups bouwen we een development-afdeling op.

In deze whitepaper vertel ik over de stappen die je moet nemen om zo’n development-afdeling op te bouwen of verder uit te breiden. Ook deel ik onze ervaringen die we door de jaren heen als expert op dit vlak hebben opgedaan.

Twee keuzes

Geen bedrijf is hetzelfde. Sommige hebben al IT-ervaring in huis, andere hebben alles belegd bij een externe partij, maar uiteindelijk hebben ze allemaal bij het bouwen van een IT-afdeling op twee belangrijke punten een keuze te maken:

- 1. de selectie van een CTO;**
- 2. de opbouw van een development team.**

De CTO die je kiest, heeft een visie op hoe het IT-deel van jouw bedrijf moet gaan opereren en de rol van de software daarin. De CTO-keuze is daarom bij uitstek antwoord geven op een strategisch vraagstuk. Je CTO moet dus goed aansluiten bij je MT en bij de visie, missie, waarden en ambities van je bedrijf.

Het bouwen van een development team gaat daarentegen meer over de uitvoering: het vinden en binden van mensen die niet alleen voldoende capabel zijn, maar ook op kernwaarden en cultuur een match met je bedrijf zijn. In tegenstelling tot het vinden van de CTO, is dit dus primair een operationeel vraagstuk.



Zo vind je de juiste CTO voor jouw bedrijf

Start at the top

Bij het bouwen van je IT-afdeling is regel 1 simpel: start at the top! De eerste persoon die je aan boord moet hebben voor je afdeling is de CTO. Waarom? Als je geaccepteerd hebt dat development geen commodity is die je zo maar uit het stopcontact trekt, maar een centraal onderdeel van je bedrijf, dan wordt het bouwen van een IT-afdeling ineens een strategische bezigheid. En dat vereist als eerste een visionair! Iemand die de strategie bewaakt en je strategie werkelijkheid maakt door er de juiste mensen bij te zoeken. Dit is je CTO.

Soms heb je geluk, en heb je deze persoon al vanaf oprichting bij je of is deze onderweg aangehaakt. Veel scale-ups zijn echter ook begonnen zonder technische founder en zullen voor deze rol moeten gaan werven.

Wat doet een CTO?

De CTO is een van de meest uitdagende rollen in het MT omdat een goede CTO echt multidisciplinair is. Hij of zij slaat de brug tussen business en techniek, en dat vereist veel verschillende competenties. Wat zijn nu de verantwoordelijkheden van zo'n CTO? De minimale rol van de CTO is om te zorgen voor een goed functionerende IT-afdeling die de juiste software bouwt die de onderneming nodig heeft om haar strategie ten uitvoer kan brengen. Dit lijkt helder, maar brengt een hele hoop zaken met zich mee.

Bouwen van IT-afdeling

Allereerst het bouwen van zo'n IT-afdeling. Dit is niet alleen de mensen uitzoeken en managen, het is ook bedenken hoe je de afdeling gaat bouwen en welke rol externe partijen hier eventueel in gaan spelen.

Over deze aspecten vertel ik in [het volgende hoofdstuk](#) meer.

Keuze voor de juiste software

Dan de 'juiste software'. Wat voor veel niet-technen niet direct bekend is, is dat het bouwen van een goed softwaresysteem ook een heldere technische visie vereist die je gebruikt om je technische team te leiden.

“Een goede CTO is de brug tussen business en development: hij of zij kan beide kanten overzien, en daarom perfect de strategie naar operatie brengen (en andersom).”

Freek Paans, CTO bij Infi

Ontwikkelen technische visie

Een van de meest cruciale activiteiten van de CTO is het ontwikkelen van een dergelijke technische visie die past bij de bredere strategie van de onderneming. Om vervolgens deze visie te bewaken in de software die door zijn of haar afdeling gebouwd wordt. Voor de helderheid: dit is een diep inhoudelijk technisch vraagstuk en vereist een groot begrip van de betreffende techniek.

Denk hierbij aan antwoorden op vragen zoals:

- Welke basisarchitectuur en technologieën gebruiken we? Microservices? CQRS? DDD?
- Welke zaken bouwen we zelf en voor welke gebruiken we bestaande producten/diensten?
- Welke proces gebruiken voor de ontwikkeling? Scrum/Kanban/waterval/ITIL?



Naast deze verantwoordelijkheden is het dan ook nog zeer gewenst dat de strategie niet alleen vanuit het MT naar de CTO stroomt: een goede CTO is ook op de hoogte van de mogelijkheden die techniek biedt om de strategie van de onderneming te versterken.

Volwaardig MT-lid

Het mag duidelijk zijn dat de CTO een volwaardig lid is van het MT. Het stuk van de business dat hij of zij vertegenwoordigt is van groot strategisch belang. Zeker als de software eigenlijk het bestaansrecht van je organisatie is! De CTO maakt de strategische keuzes op dit vlak. Die hoort dan ook thuis in het strategisch leidende orgaan van je bedrijf, al was het maar om in het MT het belang van techniek in te brengen.

Wat kan een CTO?

Een van de grootste misverstanden is dat een CTO een goede manager is, die een beetje inzicht heeft in de techniek, maar de techniek niet tot in detail begrijpt en zeker niet zelf kan programmeren. Hier ben ik het fundamenteel mee oneens: een CTO is een technicus. In mijn ogen kan een CTO alleen op een goede manier je IT-afdeling bouwen en leiden als hij of zij techniek snapt.

Inhoudelijk technisch

De CTO is daarmee niet in de eerste plaats een manager, maar iemand die de techniek echt door en door snapt. Bij voorkeur iemand die zelf ook als developer heeft gewerkt. Dit betekent niet dat de CTO zelf hoeft te gaan programmeren – liever niet zelfs – maar hij of zij moet een sterk begrip hebben van wat de IT-afdeling precies doet. Deze inhoudelijke kennis is een absolute voorwaarde om de eerder genoemde technische visie te kunnen ontwikkelen. Hij of zij zal dus op veel punten sterk inhoudelijk de techniek induiken.

Beoordelen van kwaliteit developers

Daarnaast is er ook een heel praktisch en vaak vergeten punt: de kwaliteit van je IT-team hangt straks sterk af van de kwaliteit van je developers. Je hebt dus iemand nodig die developers kan beoordelen, aannemen en in een team kan krijgen. Hoe ga je dat doen als je geen verstand hebt van techniek?

Red flag

Sommige bedrijven stellen een interne of externe recruiter aan om hun development-team te werven, maar ook deze partijen hebben vaak maar beperkte inhoudelijke technische kennis. Deze kwaliteitscontrole overlaten aan een externe partij is daarmee een enorme bedreiging voor de kwaliteit van je team en een grote red flag: je blijkt onvoldoende inhoudelijke kennis in huis te hebben van een van je belangrijkste bedrijfsonderdelen.

Dus, het begint bij de technische inhoudelijke kennis van degene die je teamleden selecteert. Maar juist van de CTO-rol mag je meer verwachten. Kijkend naar wat de CTO allemaal op zijn of haar bordje krijgt, zijn voor deze rol ook sterke managementvaardigheden benodigd. Je wordt geacht een groep eigenwijze professionals tot een geoliede machine om te vormen en dat is geen sinecure.

Kortom, wat deze rol zo uitdagend maakt, is dat het iemand vereist die zowel nerd als manager is. Die combinatie is zeldzaam.

Hoe kies je je CTO?

Hoe selecteer je nu deze duizendpoot? Voor een deel is dat een standaard selectieproces: past iemand bij de waarden en missie van de onderneming? Maar belangrijker; zie je jezelf constructief met de betreffende persoon werken? Vergeet niet dat deze persoon als MT-lid zeer nauw met jou zal moeten gaan samenwerken en in de woorden van Netflix CEO Reed Hastings: *“You don't simply want a bunch of brilliant jerks”*.



Ook het beoordelen van de managementvaardigheden zal niet anders verlopen dan bij de selectie van andere potentiële leden van het MT. Wat de selectie van deze rol uniek maakt, zijn de aan techniek gerelateerde zaken. Bekijk de [7 vragen](#) die je altijd moet stellen tijdens het selectieproces op de volgende pagina.

Zoals gezegd: dit is een basislijst die aan de kernvereisten van de functie raakt. Vergeet niet om deze aan te passen aan de specifieke vereisten van je bedrijf en propositie!

Wat erg lastig kan zijn, is om de antwoorden op bovenstaande te beoordelen als je zelf geen diepgaande technische kennis in huis hebt. Als dit het geval is, maak dan gebruik van een onafhankelijke derde partij die je vertrouwt om de kandidaten te beoordelen. Dit kan iemand uit je netwerk zijn, zoals bijvoorbeeld de CTO van een ander bedrijf waar je vertrouwen in hebt. Of de CEO van een softwarebedrijf uit je netwerk.

Hoe vind je je CTO?

Je vraagt je misschien af: als 'normale' developers al schaars zijn, hoe ga je dan ooit zo'n CTO vinden? Het klopt dat ze niet aan bomen groeien, maar er is hoop. Voor deze specifieke rol heb je namelijk een aantal zaken te bieden waarmee je kandidaten kunt verleiden om voor je te kiezen, die je niet hebt voor de werving van normale developers:

1. De mogelijkheid om mede bepalend te worden voor de koers van het bedrijf: als volwaardig MT-lid samen de wereld veroveren;
2. Het is vrij vanzelfsprekend om bij een belangrijke rol als deze een vorm van participatie in het bedrijf aan te bieden;
3. Een mooie nieuwe uitdaging voor een ervaren developer die zich in een andere richting wil ontwikkelen.

Als je gaat vissen in de vijver van senior developers met enige managementervaring, zijn dit zeker dingen die sterk zullen prikkelen.

Als je al een eigen development-team hebt, vergeet dan vooral ook niet om intern te kijken of er kandidaten zijn die de rol zouden kunnen innemen. Het grote voordeel is dat je dan iemand hebt die je bedrijf al goed kent, de cultuur begrijpt en ook al kennis heeft van de huidige technische infrastructuur. Wees hierbij kritisch: je moet absoluut ook de aanleg zien om de management- en strategische aspecten van de rol te kunnen invullen!

Deze interne route betekent waarschijnlijk wel dat je iemand zult moeten begeleiden in het ontwikkelen van de managementaspecten van zijn of haar functie. Maar dat is te overzien: een goede developer leren om een manager te zijn, is makkelijker dan andersom!

CTO buitenshuis

Tot slot: als het zo moeilijk is om een goede kandidaat voor deze rol te vinden, kun je de CTO-rol dan uitbesteden?

Vanwege het strategische belang van de rol ligt dat niet voor de hand: je geeft de controle over de koers van je bedrijf voor een deel uit handen. Toch is uitbesteden in de beginfase (tot zo'n 5 miljoen/50 man) vaak wel een serieuze optie, mits in combinatie met de daadwerkelijke development. Anders wordt het wel heel versnipperd. In die beginfase is IT weliswaar cruciaal voor het voortbestaan van je bedrijf, maar nog steeds vaak vooral een uitvoerder van je strategie. De strategie is meestal nog niet zo complex en voedt vrij duidelijk wat de software moet opleveren.

Naarmate je groter wordt, zal de strategie complexer worden, en beginnen technische keuzes en (on)mogelijkheden ook impact te hebben op de algemene bedrijfsstrategie. Dan is het wel echt belangrijk dat degene die deze technische keuzes maakt ook nauw betrokken is bij die algemene strategie en het reilen en zeilen van je bedrijf.

7 vragen die je altijd moet stellen tijdens het selectieproces

Zo vind je de juiste CTO voor jouw bedrijf



De specifieke eisen van de rol betekenen dat je een aantal dingen rondom de technische verantwoordelijkheden zeker moet uitvragen tijdens de sollicitatieprocedure. Als leidraad heb ik hieronder een aantal basisvragen genoemd die je sowieso moet stellen en bespreken tijdens de selectie:



1

Hoe kijk je aan tegen het balanceren van de belangen van techniek met die van de business? Welke keuzes moeten hier gemaakt worden, welke spanningsvelden zijn er?

2

Gezien de ambities van 'jouw bedrijf': welke technische uitdagingen zie je? Heb je algemene architecturale guidelines voor het stabiel opschalen van een systeem?

3

Welke technische trends zouden interessant kunnen zijn voor 'jouw bedrijf'?

4

Hoe denk je dat 'jouw bedrijf' zichzelf zo aantrekkelijk mogelijk kan maken voor developers om er te komen werken en er te willen blijven?

5

Hoe kijk je aan tegen jouw relatie als CTO met developers in het team? Hoeveel vrijheid hebben ze in het kiezen van oplossingen en op welke stukken zou je richtlijnen stellen?

6

Welke dingen moeten in jouw development-team en hun werkwijze altijd aanwezig zijn?

7

Wat vind je indicatoren van een gezond team?



Van 0 naar 10 developers in 12 maanden

Goed, je hebt dan eindelijk die perfecte CTO binnen. Nu kun je gaan werken aan het bouwen, uitbreiden of verder structureren van het team van developers er omheen.

In de basis heb je drie opties:

1. alle development in-huis;
2. alle development uitbesteden;
3. een mix van deze twee opties.

Zolang je die sterke CTO binnen hebt, is het iets minder cruciaal welke optie je kiest. En natuurlijk is het sterk afhankelijk van je specifieke situatie welke de beste is voor jou.

Development in huis

Naarmate je groeit en je IT-afdeling stabiliseert, is de meerderheid van je development in huis hebben de meest wenselijke situatie. Gebrek aan capaciteit of schommelingen kun je dan prima opvangen met een flexibele schil van externen – mits je een leverancier vindt die qua cultuur en werkwijze bij je past en die fysiek dichtbij is. Dit is het model zoals dat bijvoorbeeld door [Picnic](#) of [Independer](#) wordt gehanteerd. Hierbij zijn de externen een aanvulling op het bestaande team en altijd in de minderheid.

Voor tips over hoe je een development-team kunt binden, boeien en zich verbonden laten voelen met je bedrijf verwijst ik je naar de [blogserie](#) die ik hierover heb geschreven. Ik deel daarin de aanpak waarmee wij erin zijn geslaagd om binnen ons bedrijf een uitzonderlijk laag verloop en een zeer hoge betrokkenheid te creëren.

Development extern

In de opbouwfase – zeg tussen de 1 en 10 miljoen omzet – kan het juist grote voordelen hebben om in meerderheid gebruik te maken van een externe partij. Een aantal redenen:

- Ten eerste is capabele techneuten werven bij deze grootte vaak een té grote uitdaging: veel developers willen werken in een groter team van ontwikkelaars waar ze van elkaar kunnen leren en waar het proces staat als een huis. Je bent in de opbouwfase dus geen aantrekkelijke werkgever voor deze schaarse werknemers en daar ga je gegarandeerd last van hebben;
- Verder kan in een kleiner IT-team het vertrek van één persoon al grote impact hebben en een externe partij kan je de continuïteit leveren die je deze fase heel hard nodig hebt. Daarnaast heb je bij kleinere omvang ook vaak niet de body om alle disciplines in huis te hebben. Een capabele externe partij zorgt ervoor dat je alle full-stack- en app-kunde tot je beschikking hebt;
- Deze aanpak kan ook zeer effectief zijn als je een redelijk geïsoleerd onderdeel van je development-activiteiten hebt. Je kiest er dan voor om dit onderdeel in zijn geheel aan een externe partij te geven. Als dat onderdeel succesvol of groter wordt, kun je er dan alsnog voor kiezen om je developers in huis te halen.



...of het beste van beide werelden?

Er is ook een middenweg die beide opties combineert. Een van de meest waardevolle rollen die een externe partij in deze situatie kan spelen is die van kwartiermaker gedurende een opbouwfase of een periode van sterke groei.

Op deze momenten kan een externe partij ervoor zorgen dat je snel jouw team kunt opschalen of opbouwen. Deze partij speelt dan een belangrijke rol spelen in het neerzetten van de processen waarmee je ontwikkelt en het creëren van de juiste development-cultuur.

Juist die processen en de cultuur blijken in de praktijk de grootste succesfactoren voor het in korte tijd bouwen van een IT-team. Dit zijn absolute voorwaarden voor het aantrekken van eigen developers. Een gespecialiseerde externe partij om snelheid te maken en om de beste basis te leggen voor de toekomst is hier goud waard.

In dit scenario wijst de externe partij je als het ware de weg en zorgt dat je direct aan de slag kan. Je kunt vervolgens geleidelijk – in je eigen tempo – het externe team vervangen door je eigen mensen.

Medtech-bedrijf Focus Cura koos bijvoorbeeld voor dit scenario. Dit bedrijf met vestigingen in Amsterdam en Driebergen nam in 2015 hun CTO aan en heeft vervolgens met Infi in 18 maanden tijd een eigen team van bijna 15 developers opgebouwd. [Hier vind je een case-study](#) van het pad dat zij gevolgd hebben.

Veel mogelijkheden dus. Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van de CTO om hier een heldere visie op te ontwikkelen in samenspraak met het MT. En het is te verwachten dat deze visie zal veranderen in de loop van de tijd. Zo begon Funda met het uitbesteden van haar software-ontwikkeling naar een externe partij en hebben ze er pas na 10 jaar voor gekozen om hun development-activiteiten volledig intern te halen. Net zoals bij de software zelf geldt hier: de beste oplossing is vaak maatwerk.



Welke partij past bij mij?

Tot slot nog een aantal tips over de keuze voor een externe partij:

1. Een van de belangrijkste criteria hierbij is dat de betreffende partij dichtbij is, zowel qua fysieke afstand als cultuur. Als iemand aan zo'n kernonderdeel van je bedrijf gaat werken moeten de lijnen kort zijn en moet je met zo'n partij kunnen lezen en schrijven. Het gebruik maken van een outsourcing-oplossing is daarom vaak geen goede keus. Er is vaak zowel letterlijk als figuurlijk te veel afstand voor de developers om effectief jouw visie te implementeren.
2. Verder zoek je een partij met developers die jouw visie kunnen begrijpen en omarmen, zodat ze echt kunnen meedenken bij het bepalen van de beste oplossing. Er zijn veel manieren om dit voor elkaar te krijgen. Bij Infi laten we bijvoorbeeld onze developers het Business Model Canvas samen met de klant invullen, zodat we precies begrijpen welke plek ons werk inneemt in de strategie van de klant.
3. En last but not least: de expertise moet er zijn. Kijk goed of de partij die je kiest een goed portfolio heeft en relevante ervaring, liefst met bedrijven die in een vergelijkbare levensfase zitten als jij. Zo kun je optimaal gebruik maken van hun opgedane kennis bij vergelijkbare bedrijven en voorkom je dat je leverancier op jouw kosten het wiel opnieuw aan het uitvinden is.

Tot slot

Toen je met je bedrijf begon was je waarschijnlijk nooit van plan om zo veel tijd en aandacht in je development-team te stoppen, maar je komt hier als scale-up vaak niet onderuit. De tips uit deze whitepaper vind je nog eens samengevat in de handige checklist die je de weg wijst naar een eigen development-team. Aarzel niet om mij te benaderen als je nog vragen hebt, voor nu veel succes en world domination gewenst!



Checklist: Hoe bouw ik een development-team?

Bouwen van een IT-afdeling

- ✓ Zie het bouwen van een IT-afdeling als een strategische bezigheid, cruciaal voor je succes.
- ✓ Neem als eerste een CTO aan boord als je een eigen development-team wilt neerzetten, daarna pas de developers.

CTO

- ✓ Kies voor een CTO die een goede aansluiting heeft met het MT en de visie, missie en ambities van je bedrijf, en die de brug kan slaan tussen business & techniek.
- ✓ Kies een CTO met sterke inhoudelijke technische kennis. Dit is een absolute voorwaarde om een technische visie te kunnen ontwikkelen.
- ✓ Geef de CTO de mogelijkheid om mede bepalend te worden voor de koers van het bedrijf: als volwaardig MT-lid samen de wereld veroveren.
- ✓ Heb je zelf te weinig technische kennis om CTO-kandidaten te beoordelen, maak dan gebruik van een onafhankelijke derde partij die je vertrouwt om de kandidaten te beoordelen.
- ✓ Check nog even de [7 vragen](#) die je altijd moet stellen tijdens het selectieproces
- ✓ Vergeet vooral ook niet om intern te kijken of er kandidaten zijn die de rol van CTO kunnen innemen, als je al een eigen development-team hebt.

Development-team

- ✓ Laat de CTO tijdig een visie ontwikkelen op hoe hij/zij de afdeling gaat bouwen en welke rol externe partijen hier eventueel in gaan spelen.
- ✓ Zorg dat je de meerderheid van je development in huis hebt zodra je de grens van 10 miljoen/ 50 man bereikt. Gebrek aan capaciteit of schommelingen kun je dan prima opvangen met een flexibele schil van externen.
- ✓ Overweeg een externe partij de rol te laten spelen van kwartiermaker tijdens de opbouw-fase en zet samen de processen neer waarmee je ontwikkelt. Lees hoe ze dit bij FocusCura hebben aangepakt.
- ✓ Laat de CTO de kwaliteit van nieuw aan te nemen developers beoordelen. Laat dit dus niet over aan een externe (recruitment)partij.
- ✓ Meer weten over het binden en boeien van developers? Lees dan nog even onze eerdere [blogserie](#).

Development extern

- ✓ Als je ervoor kiest om development extern in te kopen, zorg dan dat je een leverancier vindt die qua cultuur en werkwijze bij je past én die fysiek dichtbij is.
- ✓ Kijk bij de keuze voor een externe partij of het portfolio passend is en de partij relevante ervaring heeft, het liefst met bedrijven die in een vergelijkbare levensfase zitten als jij.
- ✓ Zoek een partij met developers die jouw strategische visie kunnen begrijpen en omarmen zodat ze echt kunnen meedenken bij het bepalen van de beste oplossing.

infi

Ontwikkelen doen we samen

Een team van gedreven waarmakers werkt sinds 2003 bij Infi samen om software te bouwen waarmee jij het op jouw beurt maakt. We ontwikkelen voornamelijk web- en mobiele applicaties.

Bij Infi werken nerds. Slimme nerds met een grote liefde voor softwareontwikkeling. Maar wees niet bang, we praten niet in code met je. Bij Infi werken nerds die kunnen communiceren.

Samen fixen we jouw ideeën. Net als jij vinden we het belangrijk dat er iets buitengewoon goeds ontstaat. Noem ons de waarmakers van Infi.

Infi + jij = Wij

Jij wilt het allerbeste. Net als wij.

Samen dragen we de verantwoordelijkheid om tot een applicatie te komen waarmee jij het gaat maken. Daarom werken we gedurende de samenwerking bij elkaar op kantoor. Eerst koppelen we de technische wensen los van het einddoel. Pas als we daarover in dezelfde taal spreken, beginnen we aan de bouw van de softwareapplicatie. Zo groeien we van 'Infi + jij' naar Wij.

Bij Infi werken we met zo'n 40 nerds in Utrecht en Amsterdam aan het met (corporate) start- en scale-ups bouwen van de innovatieve software die zij nodig hebben om de wereld te veranderen. Klanten die we op die manier helpen groeien zijn bijvoorbeeld Couverts, Snappcar en LiteBit, momenteel de grootste crypto-beurs van Nederland.

“Van gedachten wisselen over een idee? Neem contact met me op!”



Daniel Roy

Algemeen directeur

daniel.roy@infi.nl

+31(0)6 2098 8361