

Checklist voor IT scale-ups

Je bent een techgedreven bedrijf met grootse plannen. Je product en businessplan hebben tractie, de roadmap ligt vol met toffe plannen en investeerders steunen je groei. Maar dan loop je ineens tegen een uitdaging; groeipijn. Groei gaat hard en het juiste IT-talent vinden kan een uitdaging zijn. Daarom hebben we deze checklist samengesteld: een praktisch overzicht waarmee je in een paar stappen checkt of jouw team klaar is voor opschaling, welke rollen je nodig hebt en waar een nieuwe collega technisch, cultureel en qua mindset iets toevoegt aan je team.

Deze checklist is verdeeld in 5 thema's die samen de ideale mix vormen voor het bouwen van een high performance IT-team voor jouw scale-up.

1. Maak jezelf aantrekkelijk voor IT-Talent

Misschien ben jij op zoek naar IT-talent of ervaren professionals die samen met jou willen bouwen, maar zij moeten jónú ook weten te vinden.

- Zorg ervoor dat jouw verhaal, missie en visie helder en aantrekkelijk zijn geformuleerd;
- Laat jouw cultuur, kernwaarden en verhaal duidelijk naar voren komen op je website en socials;
- Wees zichtbaar op platforms waar IT-talent actief is.

2. Werf met een duidelijk plan van aanpak

Door een duidelijk plan van aanpak te hebben, creëer je overzicht én weten ook kandidaten wat ze kunnen verwachten als ze bij jullie solliciteren.

- Breng duidelijk in kaart welke rollen je op korte en lange termijn nodig hebt en waarom;
- Zorg voor een duidelijk en eenduidig stappenplan van vacature tot onboarding;
- Stel duidelijke kaders op over profiel- en selectiecriteria;
- Neem sollicitanten mee in het proces, zodat zij weten wat ze kunnen verwachten.
- Spreek af waar je informatie voor de kandidaat logt en hoe je dit doet;
- Maak duidelijke afspraken over wie tijdens het wervingsproces verantwoordelijk is voor welke taken (*voorbereiding, gesprekspartners, ontvangst voor gesprek, terugkoppeling, salarisonderhandeling etc.*);
- Zorg ervoor dat je binnen 48 uur kunt reageren op interessante kandidaten, maar ook dat je gedurende het wervingsproces snel terugkoppeling kunt geven.

3. Selecteren op tech skills, mindset en culturele fit

Je groeit hard als scale-up en je hebt snel technische versterking nodig. Staar je niet blind op alleen iemands technische skills, maar kijk ook naar iemands mindset en de culturele fit met het bedrijf. Bovendien: tech skills kun je leren of bijschaven. Jij bent op zoek naar iemand die jouw organisatie op alle fronten verder brengt. Dus:

- Breng in kaart wat voor profiel je precies zoekt (ook op gebied van persoonlijkheid en soft skills);
- Denk goed na over hoe je iemands soft en hard skills wil toetsen en welke vragen je wilt stellen;
- Selecteer op groei mindset: iemand die fouten ziet als leermomenten en initiatief durft te nemen;
- Kijk naar soft skills die belangrijk zijn voor jullie scale-up. Bijvoorbeeld: iemand die feedback durft te geven, goed kan luisteren, eigenaarschap toont etc.;
- Zorg ervoor dat de kandidaat gedurende het sollicitatieproces zijn of haar toekomstige collega's al eens heeft ontmoet, zodat je beter kunt toetsen of hij/zij binnen het team past;
- Toets of er oprechte interesse is in jouw visie, product en ambities, dus niet alleen in de baan zelf;
- Overweeg een meeloopochtend op het moment dat je twijfelt over een van bovenstaande factoren.

4. Onboarding

Gefeliciteerd! Je hebt je nieuwe collega gevonden, contract getekend en de buit is binnen.. Zou je denken. Geloof ons, hier begint het pas. Want hoe wordt iemand ontvangen op de eerste werkdag, hoe is het inwerkproces? Hoe gaan jullie ervoor zorgen dat iemand een sterke landing maakt binnen de organisatie? Een goede onboarding is dé bouwsteen voor langdurig commitment.

- Zorg ervoor dat je iemand voor zijn/haar eerste werkdag vast een kaartje stuurt, toevoegt op LinkedIn of uitnodigt voor een teamactiviteit. Zo voelt iemand zich al voor een eerste werkdag helemaal welkom;
- Maak een duidelijke planning voor de eerste werkweek en zorg voor een zachte landing. Niet direct te diep in de materie, maar eerst eens kennismaken, systemen leren kennen en wennen;
- Zorg dat alle benodigde apparatuur, zitplekken en toegang tot systemen vanaf de eerste dag al geregeld zijn;
- Creëer een onboarding schema voor de eerste periode, zodat jouw nieuwe collega weet waar hij of zij aan toe is de komende tijd;
- Zorg ervoor dat je in je onboarding schema elementen toevoegt waardoor iemand je cultuur leert kennen;
- Faciliteer eventueel een buddy-systeem, mentorschap of ontwikkeltrajecten om binding te vergroten en talent ook voor lange termijn te behouden;
- Plan ook na de onboarding nog regelmatig check-in momenten in.

5. Een succesvol IT-team vraagt om sterk leiderschap

Startups en scale-ups staan vaak voor grote technologische uitdagingen, zeker in groeifases waarin snelheid, schaalbaarheid en structuur cruciaal zijn. Toch ontbreekt het in deze fase vaak aan ervaren technisch leiderschap.

- Formuleer concrete dromen, doelen en ambities en zorg dat er mensen op de werkvloer rondlopen die deze doelen bewaken;
- Erkent je team gebrek aan structuur/eenduidige sturing? Overweeg dan om een interim CTO of Manager in te huren om rust en duidelijkheid te creëren;
- Zorg voor voldoende afstemming tussen business en tech, middels concrete roadmaps en duidelijke communicatie.
- Zorg dat er een manager of architect is die ten alle tijden de strategie bewaakt



Wil je één van deze punten verder bespreken of ontdekken hoe je deze checklist praktisch kunt inzetten voor jouw scale-up? Onze Consultants helpen je graag. Samen kijken we hoe je snel de juiste IT-specialisten vindt, je tech-team opschaalt en je groeidoelen haalt, zonder gedoe en met oog voor cultuurfit.

Neem vandaag nog contact op voor een vrijblijvend gesprek.

plan een gesprek