

Aufbau von Entwickler-Teams. Woran Startups oft scheitern.

Mit Martin Schulze, Prof. Dr. Christian Johner

Transkript

00:00:06 Sprecher 1

Medical Device Insights, ein Podcast des Lone Instituts für Medizinproduktehersteller, Behörden und benannte Stellen.

00:00:18 Sprecher 1

Dass wir am Lone Institut Firmen dabei begleiten, Normen und gesetzeskonforme Software zu entwickeln, das wissen Sie alle.

00:00:26 Sprecher 1

Und es gibt einen Menschen,

00:00:28 Sprecher 1

den ich bei diesen Fragen schon über 10 Jahre begleiten darf.

00:00:33 Sprecher 1

Er war in verschiedenen Rollen bei verschiedenen Herstellern und wir sind immer wieder aufeinander gestoßen und haben uns sehr schätzen gelernt.

00:00:40 Sprecher 1

Das ist der Martin Schulze und den habe ich heute in den Podcast mitgebracht, weil wir mehr darüber lernen wollen von seiner Erfahrung, die er die ganze Zeit gemacht hat, nämlich als Softwareentwicklungsteams aufzubauen.

00:00:55 Sprecher 1

Und bevor wir jetzt direkt da mit reinspringen, würde ich ihn bitten, dass er sich kurz vorstellt, was er jetzt so macht, damit Sie alle schon mal diesen Rahmen haben.

00:01:03 Sprecher 1

Herr Schulz, wäre das möglich?

00:01:06 Sprecher 2

Ja, vielen Dank, Herr Jonah.

00:01:08 Sprecher 2

Das freut mich wahnsinnig, heute hier zu sein.

00:01:10 Sprecher 2

Das hätte ich auch nicht gedacht vor 10 Jahren oder was, bis wir angefangen haben.

00:01:14 Sprecher 2

Und ja, vielleicht zu mir, ich habe die letzten 12 Jahre

00:01:19 Sprecher 2

medizinische Software von Embedded bis Cloud entwickeln dürfen, selbst entwickelt und natürlich dann in Teams aufgebaut und letztes Jahr auch in der Mitte der Pandemie dann mich entschieden, ja in gewisser Weise vielleicht auch die Seiten zu wechseln oder das noch in der Breite zu das Wissen verfügbar zu machen und Unternehmen zu helfen, genau das zu tun, medizinische Software in Teams zu entwickeln, denn ohne ein Team geht es nicht und da kommt es her.

00:01:48 Sprecher 2

Und ja, freue mich sehr, dass wir wieder uns gefunden haben und heute mal auf das Thema ganz spezifisch die Startups schauen können und wie das denn da funktioniert mit der medizinischen Software.

00:02:00 Sprecher 1

Absolut, also das ist jetzt kein primär regulatorisches Thema, sondern das ist jetzt auch viel, was mit Organisation zu tun hat, mit Teambildung zu tun hat, die richtigen Leute

00:02:11 Sprecher 1

finden und ich würd sagen, schildern Sie vielleicht genau mal genau das.

00:02:15 Sprecher 1

Also, wie würden Sie jetzt vorgehen, wenn Sie ein Start-up wären, dessen ich nenne es jetzt mal ein medizinisches Start-up, also ein Start-up, das sehr softwarelastig, ja auch regulierte Software entwickeln muss.

00:02:27 Sprecher 1

Was wären da für Sie so die wichtigsten Aspekte?

00:02:30 Sprecher 2

Ja, da gibt es ganz, ganz viele Dinge.

00:02:34 Sprecher 2

Ich denk, was die Erfahrung jetzt gezeigt hat, ist, dass man mit der Planung, mit einer guten Planung reingehen sollte, weil

00:02:41 Sprecher 2

Auch wenn man heute auch durchaus innerhalb von 36 Monaten ein Team aufbauen und etablieren kann, ist es trotzdem noch ein wahnsinniges Commitment für ein Startup.

00:02:51 Sprecher 2

Und es geht los mit einer Überlegung, brauche ich denn die, das interne Softwareteam, was soll das

denn für mich tun?

00:02:57 Sprecher 2

Was soll denn das Ergebnis sein?

00:03:00 Sprecher 2

Das ist nichts, ist schädlicher, schädlicher als anzufangen, Leute ins Bewerbungs in den Bewerbungsprozess zu holen und dann festzustellen, eigentlich ist es noch zu früh für mich, eigentlich will ich was anderes.

00:03:11 Sprecher 2

weil das spricht sich wahnsinnig schnell rum und Finden und Einstellen von Entwicklern ist das Thema eigene Brand, Startup Brand, einfach unglaublich wichtig.

00:03:22 Sprecher 2

Und darüber hinaus sind wir die Planer über diese Make or Buy Entscheidung, ist das was ganz Entscheidendes, frühzeitig die ganzen Policies abzuklären.

00:03:33 Sprecher 2

Also, wie, wie will ich denn arbeiten?

00:03:36 Sprecher 2

hab ich mein ganzes Team remote, hab ich ,n Teil Teil im Büro, was will ich den Entwicklern anbieten, so dass ich auch gleich von Anfang an, wenn ich die Stellen forme, wenn ich die Rollen forme, wenn ich das dann online stelle, da ein klares Bild habe und kommunizieren kann, was ich denn anzubieten habe.

00:03:53 Sprecher 1

Mhm, also das war ,n ganz wichtiger Aspekt, da vielleicht da noch bisschen näher drauf eingehen.

00:03:58 Sprecher 1

Also das eine, was Sie gesagt haben, ist quasi die Entscheidung 0.

00:04:00 Sprecher 1

Ja, wollen wir überhaupt Software entwickeln und dann Frage 1 zu welchem Zeitpunkt, also falls man es selber machen will, zu welchem Zeitpunkt wird man so ein Team mit aufbauen?

00:04:10 Sprecher 1

Hätten Sie uns für beides vielleicht noch ein Stichwort, um da zu einer guten Entscheidungsfindung zu kommen?

00:04:17 Sprecher 2

Ja, ich würde sagen, bei dem Thema Timing und ist es überhaupt jetzt soweit, dass ich das brauche, kann man den Bogen schon schlagen hin zu

00:04:28 Sprecher 2

hab ich denn schon ein klares Produktverständnis.

00:04:31 Sprecher 2

Und das geht dann in die Thematik rein, Produktmanagement.

00:04:35 Sprecher 2

Bin ich wirklich auch bereit da zu investieren?

00:04:37 Sprecher 2

Hab ich das vielleicht schon?

00:04:38 Sprecher 2

Die beste Situation ist eigentlich die, in meiner Erfahrung, dass man intern jemanden hat.

00:04:43 Sprecher 2

Der hat vielleicht gar nicht unbedingt schon 4 Jahre Produktmanagement gemacht, aber der weiß genau, was wir jetzt entwickeln müssen, was wir für ,n Produkt brauchen.

00:04:51 Sprecher 2

Und der ist quasi nur noch darin beschränkt, dass er kein Team hat, mit dem man das umsetzen kann.

00:04:55 Sprecher 2

Das ist ,n

00:04:56 Sprecher 2

einen super Ausgangspunkt.

00:04:57 Sprecher 2

Wenn ich noch nicht so genau weiß, was eigentlich mein Produkt ist, funktioniert das Business Model und ich einfach eigentlich damit rechne, dass ich noch mal sehr stark da schwanken muss und vielleicht gar keine Software brauch, dann ist es wahrscheinlich noch zu früh oder nicht der richtige Zeitpunkt.

00:05:11 Sprecher 2

Und bei der Frage der Policies und gerade dem Remote ist eine Beobachtung, die man heute ganz viel macht, dass sich die Unternehmen natürlich schwer tun zu entscheiden, jetzt wollen wir remote

00:05:25 Sprecher 2

ganz anbieten, wenn wir remote first gehen.

00:05:27 Sprecher 2

Es ist so, dass die Entwickler da extrem stark nachfragen und das heißt, man könnte dann zum Beispiel den Weg gehen, ich stell mein Engineering Team völlig remote ein, der Rest des Teams ist aber komplett im Office.

00:05:40 Sprecher 2

Da muss man sich bewusst sein, dass zum Beispiel so ein hybrides Setup und jetzt hybrid in der gesamten Belegschaft gesehen, auch extrem schwierig ist.

00:05:49 Sprecher 2

Und da wirklich die einzelnen Mitarbeiter miteinander gut zu verknüpfen und die ganzen Kommunikationspfade, die gerade im Startup so wichtig sind, dass da alle mit allen auch gut reden können, zu etablieren.

00:06:00 Sprecher 1

Mhm, als Institut, viel weiter als ich.

00:06:03 Sprecher 1

Ich war sogar, hatte nur eigentlich mit mit der einen Frage noch diese Make-O-Buy-Frage noch in den Raum gestellt gehabt.

00:06:09 Sprecher 1

Sie sind jetzt ja schon auf die Frage eingegangen der Policies, ja remote versus on site, haben sie beantwortet.

00:06:15 Sprecher 1

Sehr wertvoll und da gehen wir aber noch mal stärker drauf ein.

00:06:18 Sprecher 1

Sehr wertvoll fand ich ihren Hinweis, wann man einstellen sollte.

00:06:22 Sprecher 1

Man könnte fast sagen, wenn man den Intended Use und die Nutzungs oder Stakeholderanforderung kennt.

00:06:27 Sprecher 1

um es mal in normem Deutsch auszudrücken.

00:06:30 Sprecher 1

Wenn wir jetzt noch mal diese Frage 0 noch mal überlegen, wollen wir es überhaupt selber entwickeln?

00:06:35 Sprecher 1

Hätten Sie da den Start-ups noch ,n Tipp?

00:06:38 Sprecher 1

Also, gibt es Situationen, wo Sie zum Beispiel davon abraten würden, dass sie selber bauen.

00:06:43 Sprecher 2

Ja, sogar relativ häufig und das ist auch häufig auch gar nicht unbedingt eine so binäre Entscheidung, sondern ich muss mir eigentlich überlegen, welchen Teil des

00:06:55 Sprecher 2

Produkt, das ich anbieten möchte, hat es, wo hat es dann wirklich Wert, dass ich den selber baue.

00:07:01 Sprecher 2

Das bedeutet, habe ich eine Software-as-a-Service-Offering oder ,ne Cloud-Applikation, ich mach da verschiedene Dinge und im Endeffekt ist das Kern-Offering, was ich anbiete, vielleicht die Vermittlung von

Patienten mit ,ner bestimmten Dienstleistung.

00:07:19 Sprecher 2

Dann sollte ich mir gut überlegen, ob ich nicht

00:07:22 Sprecher 2

dahinter das Ganze aufbaue auf bestehenden Lösungen, die dafür da sind und dann vielleicht nur ,n leichtes Frontend baue, wenn ich den Mehrwert, den ich bieten möchte, darüber abbilden kann.

00:07:33 Sprecher 2

Also da kommt es einfach daher, ist steckt denn wirklich der große Mehrwert in dem in dem Software-team nachher oder macht das Softwareteam etwas, was ich auch so vielleicht von der Stange bekomme oder was einfach nicht differenzierend ist.

00:07:45 Sprecher 2

Also das ist die große Frage wieder, was ist meine als Startup Value Proposition.

00:07:51 Sprecher 2

mein Wertversprechen und wie kann ich da mit Entwicklern das steigern, was können die dazu direkt beitragen, das ist ganz zentral.

00:08:02 Sprecher 1

Ja, das heißt, die Reihenfolge wäre also wirklich vom Produkt, dem Wertversprechen, wie Sie es gerade gesagt haben, zu den Stakeholder-Anforderungen zu kommen, dann zu entscheiden, was steht hier im Mittelpunkt, dann kann man quasi diese Make-or-Buy Entscheidung treffen und wenn man sich dann für Make entscheidet, dann geht man quasi den Weg, dieses Team aufzubauen.

00:08:20 Sprecher 1

Und jetzt haben wir die ganze Zeit sehr abstrakt von Team gesprochen gehabt oder von Entwicklerinnen, Entwicklern.

00:08:25 Sprecher 1

Was sind das für Rollen, die Sie jetzt da insgesamt sehen, die so ,n Team formen und die ,n Startup auch letztlich dann besetzen muss?

00:08:34 Sprecher 2

Extrem, extrem spannendes Thema.

00:08:39 Sprecher 2

Ich würde zunächst mal anfangen und das ist für mich irgendwie extrem, ich hab vorhin das Thema Produktmanagement schon mal angeschnitten.

00:08:48 Sprecher 2

die Rolle, die das Produktwissen vertritt.

00:08:51 Sprecher 2

Wenn ich jetzt Scrum benutze, kann das der Product Owner sein.

00:08:53 Sprecher 2

Ich kann auch andere Prozessmodelle verwenden, aber das ist erstmal was, was für mich ganz zentral dazugehört und unbedingt mitgedacht werden muss vom ersten Tag.

00:09:04 Sprecher 2

Darüber hinaus habe ich natürlich dann ,ne Verteilung von vielleicht Spezialisierung von Entwicklern.

00:09:10 Sprecher 2

Ein häufiges Thema ist, brauchen wir einen Architekten, nehmen wir so jemanden mit rein.

00:09:17 Sprecher 2

Da gibt es einige Punkte, können wir noch mal näher drauf eingehen, wo ich auch mal bisschen zur Vorsicht rate.

00:09:22 Sprecher 2

Aber wichtig wäre mir erstmal noch zu erwähnen, das Thema qualitätssicherungsorientierter Person.

00:09:28 Sprecher 2

Ob man den jetzt Quality Automation Engineer oder Tester nennt, ist dabei gar nicht so entscheidend.

00:09:33 Sprecher 2

Aber diese Rolle frühzeitig mitzudenken und auch frühzeitig zu etablieren, hat auch ,nen unglaublichen Wert.

00:09:41 Sprecher 2

Selbst wenn

00:09:42 Sprecher 2

mein Produkt oder mein Medizinprodukt gar nicht oder mein Produkt noch gar kein Medizinprodukt ist von Anfang an, sondern ich einfach da irgendwann hinkommen werde.

00:09:51 Sprecher 2

Der Qualitätsaspekt ist aus meiner Sicht da ganz zentral.

00:09:56 Sprecher 1

Mhm, Sie haben jetzt ja eine Frage, wird schon fast in den Mund gelegt, nämlich die Frage nach dem Architekten.

00:10:04 Sprecher 1

Ja, also was wir schon mal gelernt haben, wir brauchen auf jeden Fall die Entwickler im Programmierer oder Umsetzer, wir brauchen auf jeden Fall jemand, der diesen Qualitätshut mit auf hat.

00:10:12 Sprecher 1

als Tester oder auch vielleicht gegebenenfalls in ,ner anderen Rolle, aber jetzt haben Sie uns schon neugierig gemacht.

00:10:18 Sprecher 1

Architekt, ja oder nein?

00:10:21 Sprecher 2

Genau, das ist deshalb so wichtige Frage, weil da Prozessentscheidungen mit einhergehen und da kommen wir in das ganz große Thema, wie soll dieses Team funktionieren, habe ich ein Team, wo ich einen Senior Architekten einstelle und dann beispielsweise noch 3 Junior Entwickler,

00:10:41 Sprecher 2

dann werde ich im Endeffekt sofort von Anfang an ,ne Sollbruchstelle erzeugen.

00:10:46 Sprecher 2

Der Architekt hat außerdem niemanden, der ihn vielleicht auch herausfordert, der auf seinem Level auch den kritisch hinterfragt.

00:10:53 Sprecher 2

Das ist ,n ziemlich hohes Risiko, dieser Weg.

00:10:57 Sprecher 2

Erfahrungsgemäß kann man auch ganz gut ohne die Architektenrolle arbeiten, indem man, indem man quasi mehrere Senior Entwickler hat.

00:11:06 Sprecher 2

wo man dann ,nen Prozess natürlich aufsetzen muss, wie die zu Architekturentscheidungen kommen.

00:11:11 Sprecher 2

Das ist gefühlt am Anfang der schwierigere Weg, weil ich muss mir erst mal Gedanken machen, wie dieser Prozess funktioniert und gerade im Startup ist es entscheidend, dass der dann nicht zu langwierig ist, sondern dass da auch Entscheidungen getroffen werden.

00:11:23 Sprecher 2

Im Ergebnis aber ist das System dann, wenn man mal das Entwicklungsteam als System betrachtet, deutlich resilienter in so ,nem Aufbau.

00:11:30 Sprecher 2

O.

00:11:31 Sprecher 1

K., das heißt,

00:11:32 Sprecher 1

also die Tätigkeit der Architektur halten sie für das Wichtige, also dass man Architekturen entwirft, aber sie haben nicht gesagt, dass dafür notwendigerweise ,ne dezidierte Rolle dabei sein muss, insbesondere wenn da ein Gefälle, ein Senioritätsgefälle zwischen Architekt, Architektin und dem den Entwicklern oder Programmierern wäre.

00:11:53 Sprecher 1

Habe ich das richtig verstanden?

00:11:55 Sprecher 2

Genau, und gerade dieses Gefälle ist vielleicht noch mal ein sehr gutes Konzept, was sie da ansprechen, was man sich

00:12:02 Sprecher 2

frühzeitig auch überlegen sollte, was ist da ,n gesundes Level an Durchmischung.

00:12:07 Sprecher 2

Das ist auch sowas, was ich schon häufiger dann gesehen habe, der Versuch quasi, wir sind ,n Startup, wir wollen Kosten sparen, eher auf sehr unerfahrene Entwickler zu setzen, die häufig wahnsinnig engagiert sind und das ist dann einfach auch wieder so ,n Risikomanagement Management Thema.

00:12:24 Sprecher 2

Die können wahnsinnig tolle Dinge und wahnsinnig innovativ sein, das ist immer das ist Thema, man

00:12:30 Sprecher 2

Ihnen hat noch niemand gesagt, dass das nicht geht.

00:12:32 Sprecher 2

Also denken, also lösen Sie es einfach.

00:12:35 Sprecher 2

Aber auf der anderen Seite, wenn ich dann nur da drauf setze, hab ich einfach auch irrsinniges Risiko, dass da Entscheidungen getroffen werden, die ich langfristig dann teuer bezahlen muss.

00:12:45 Sprecher 2

Und das sieht man leider auch dann häufig, dass so ,n Startup dann nach so ,nem dritten Jahr Entwicklung gern mal in so ,ne Feature-Durststrecke, nenn ich das, reinkommen kann.

00:12:55 Sprecher 2

weil einfach so viel Dinge erstmal umgebaut werden müssen, die nur rein technisch sind, die dem Anwender, dem Patienten gar keinen Mehrwert bringen.

00:13:02 Sprecher 2

Da zahlt man das dann hinten raus und das kann eine extrem schwere Zeit dann werden.

00:13:08 Sprecher 2

Also das sollte man sich frühzeitig überlegen, welches Gefälle man da toleriert.

00:13:13 Sprecher 1

Der Architectural Depth, den wir da vermeiden wollen.

00:13:17 Sprecher 1

Ja, jetzt haben wir über die Rollen gesprochen.

00:13:20 Sprecher 1

Die nächste Frage, die durch jetzt

00:13:22 Sprecher 1

auf der Hand liegt, ist ja, wir wissen, wen wir haben wollen, nur wie finden wir diese Personen, wie gehen sie da vor?

00:13:30 Sprecher 2

Das beginnt also für mich immer eben mit dem, erstmal mit sich selbst kurz befassen als Unternehmen, was kann ich da anbieten und da muss man einfach heutzutage erstmal sehen, 80% circa der Entwickler, die heute noch offen für neue Stellen sind, bevorzugen, ist komplett remote zu arbeiten, komplett von zu Hause aus zu arbeiten.

00:13:51 Sprecher 2

Und das sollte ich mir ganz zu Beginn nicht überlegen, kann ich das anbieten?

00:13:54 Sprecher 2

Weil damit erhöhe ich meine Chancen massiv.

00:13:56 Sprecher 2

Andersrum, wenn ich zum Beispiel heutzutage auf die maximale, also die volle Präsenz setze, oder vielleicht nur einen Tag im Homeoffice und dergleichen anbiete, muss ich damit rechnen, dass ich sicherlich 30 bis vielleicht sogar 50 Prozent mehr Kosten.

00:14:10 Sprecher 2

habe, dass ich immer mehr anbieten muss auf der Seite.

00:14:13 Sprecher 2

Also das ist für mich ,ne ganz zentrale Sache, diese Fähigkeit da remote einzustellen und das auch möglichst global zu tun, eröffnet ganz viel Möglichkeiten und macht das Hiring wahnsinnig viel leichter.

00:14:24 Sprecher 2

Und das ist was, was wir, glaube ich, in der Industrie gerade in den letzten 2 Jahren gesehen haben, was einfach ,n riesen Umschwung ist, mit dem wir jetzt alle umgehen müssen.

00:14:32 Sprecher 2

Aber dafür gibt es auch Lösungen mittlerweile und das

00:14:36 Sprecher 2

sind viele H.

00:14:37 Sprecher 2

R.

00:14:37 Sprecher 2

Themen, könnten wir auch noch mal drauf schauen, da wird uns heute die Zeit wahrscheinlich gar nicht reichen, die man da bedacht bedenken muss.

00:14:45 Sprecher 1

Entschuldigung, ich war nämlich jetzt schon neugierig.

00:14:48 Sprecher 1

Also angenommen, wir haben jetzt ,ne Firma, die da globaler denkt.

00:14:51 Sprecher 1

Wie würden Sie in diesem großzügigen Fall oder mit mehr Flexibilität vorgehen, um die passenden Personen für Ihr Team zu finden?

00:14:59 Sprecher 2

Da würde ich ganz arg raten, den Hiringprozess

00:15:05 Sprecher 2

gut zu durchdenken und straff zu ziehen, weil das ist auch was, was, was wir aus der deutschen Brille häufig vergessen, dass wir einfach in einem Land sind, wo Hiring generell ,n bisschen länger dauert und dass die Toleranz gibt es global nicht unbedingt und dann verliere ich die Leute.

00:15:20 Sprecher 2

Das heißt, ich muss von Anfang an reingehen mit einem Hiringprozess, der eigentlich innerhalb von 2 Wochen abgeschlossen sein kann.

00:15:26 Sprecher 2

Und da ist dann wieder das, vielleicht auch gleich ein Bogen zu dem zweiten Punkt, den ich gerade ansprechen wollte.

00:15:31 Sprecher 2

Denn als Medical Startup hat man einen Riesenvorteil.

00:15:36 Sprecher 2

Man hat ,ne wichtige Vision, ,n Purpose, wofür man antritt.

00:15:40 Sprecher 2

Und das wiederum sollte im Hiringprozess auch gleich ganz früh aufkommen.

00:15:45 Sprecher 2

Gleich der erste Gesprächspartner, mit dem ein potenzieller Kandidat ins Gespräch kommt, muss dazu was erzählen können.

00:15:52 Sprecher 2

Man muss wirklich die Passion rüberbringen können.

00:15:54 Sprecher 2

Warum

00:15:55 Sprecher 2

braucht es dieses Unternehmen, was macht es besser, was haben Patienten davon und das ist ,n irrsinnig wichtiger Vorteil, den man nutzen muss.

00:16:04 Sprecher 2

Darauf folgend kann man dann und sollte man aus meiner Sicht unbedingt einsteigen in das mehr Technische und da gibt es auch wieder so Punkte, wie manche Unternehmen überlasten ihre Kandidaten auch, indem sie sehr viel Heimarbeit mitgeben und diese Programmieraufgaben mitgeben.

00:16:21 Sprecher 2

Und da heißt es auch wieder kreativ sein,

00:16:23 Sprecher 2

aber auch immer den Kandidaten im Blick behalten, dass es für den einfach auch ,n zügiger Prozess ist und der auch fair bleibt, der nicht zum Beispiel den Kandidaten dazu nötigt, 5 Stunden noch zu Hause an einem Projekt wieder zu arbeiten, was er dann einreichen muss, beispielsweise.

00:16:37 Sprecher 1

Mhm, Sie haben jetzt sehr schon beschrieben, quasi auch dieser Funnel, wie Sie dann die Leute, nach welchen erst mal, wie Sie sie überzeugen, dass es wert ist, in diesem Funnel zu bleiben und auf was man achten muss, eben diese Geschwindigkeit, die nicht Überlastung, aber trotzdem durch ,ne gewisse Prüfung.

00:16:53 Sprecher 1

der technischen Fähigkeiten, wie kriegen Sie die überhaupt in diesen Funnel vorne rein, was sind da die die Plattformen, über die Sie ,ne Ausschreibung kommunizieren würden?

00:17:04 Sprecher 2

Heutzutage ist, denke ich, also LinkedIn ist auf jeden Fall gar nicht wegzudenken, natürlich in dem Remote Thema.

00:17:10 Sprecher 2

Dann gibt es in dem verschiedenen lokalen Themen wiederum interessante Plattformen, also beispielsweise

00:17:21 Sprecher 2

gibt es in für in Brasilien so, da gibt es ein GitHub Projekt und da wird werden jede Menge Remote Jobs gepostet und da wird es ,n Austausch und da kann man sich umschaue, zum Beispiel auf GitHub und da so ,n bisschen die Werbetrommel rühren.

00:17:35 Sprecher 2

Auch ein Thema, was ich da nicht unterschätze und was sehr wichtig ist, wenn ich die Direktansprache mit einbinde, die sollte immer dabei sein, dass ich auf LinkedIn aktiv auch natürlich bisschen mich umschaue, da auch

00:17:46 Sprecher 2

von vornherein drauf vorbereitet zu sein, dass derjenige, den ich anspreche, vielleicht nicht interessiert ist oder vielleicht jemanden kennt.

00:17:52 Sprecher 2

Und deswegen wieder dieser erste Kontakt, der Pitch, dass die Company wirklich was ist, was besonders ist, kann mir da helfen, jemanden zu treffen, der dann 5 weitere kennt, denen er das weitergibt.

00:18:04 Sprecher 2

Und so kann ich da den Funnel relativ gut aufbauen.

00:18:09 Sprecher 2

Wie gesagt, das geht auch wieder zurück, nicht auf die Policy, so ,n bisschen, was ich anbieten kann.

00:18:13 Sprecher 2

ist das ,ne interessante Stelle, ,n deutsches Medtech Startup, hab ich eigentlich die Erfahrung gemacht, dass es relativ leicht ist, dann auch wirklich ,n guten Funnel aufzubauen, wenn man sich da dahinter klemmt?

00:18:23 Sprecher 1

Wow, also jetzt sind wir mit reingestiegen, haben erst überlegt, wann brauchen wir überhaupt ,n Entwicklerteam.

00:18:28 Sprecher 1

Dann haben wir als nächstes rausgefunden, welche Rollen wollen wir diesem Entwicklerteam besetzen.

00:18:33 Sprecher 1

Dann haben wir geschaut, wie finden wir diese Personen.

00:18:36 Sprecher 1

Also das hilft uns alles riesig weiter.

00:18:38 Sprecher 1

Jetzt kommen wir quasi zum logischen nächsten Schritt, jetzt sind die da.

00:18:42 Sprecher 1

und wie kriegen wir die jetzt onboardet, wie kriegen wir ,n Team draus geformt, was natürlich, denke ich, jetzt gerade mal in ,nem globalen Kontext besonders herausfordernd sein kann.

00:18:52 Sprecher 2

Absolut, das gerade wenn immer Remote Teams, aber auch allein schon der Umstand medizinische Software, vielleicht habe ich schon das Q.

00:19:01 Sprecher 2

M.

00:19:01 Sprecher 2

S., vielleicht weiß ich, dass ich es brauchen werde.

00:19:05 Sprecher 2

Und da geb ich fang immer gern bei einem Hauptpunkt an, wenn es um das Thema Onboarding geht und das ist für mich diese

00:19:11 Sprecher 2

die schnelle Selbstwirksamkeit Mitarbeiters und das gilt in jedem Softwareteam und das gilt noch stärker in unserer Branche.

00:19:20 Sprecher 2

Schnell dafür zu sorgen, dass ,n neuer Mitarbeiter Lösungen beisteuern kann und das Gefühl gewinnt.

00:19:27 Sprecher 2

Ich kann hier was tun, ich kann hier positiv einwirken, mein Wissen einbringen und ich hab auch ,n gewisses Selbstbewusstsein an.

00:19:34 Sprecher 2

Und das paare ich dann oder finde ich, ist ganz wichtig zu paaren mit

00:19:39 Sprecher 2

Q.

00:19:39 Sprecher 2

M.

00:19:39 Sprecher 2

S.

00:19:40 Sprecher 2

Quality Regulatory from Day One.

00:19:43 Sprecher 2

Also, das muss am ersten Tag ,n Thema sein.

00:19:46 Sprecher 2

Am ersten Tag muss klar sein, dass wir als Startup in dem Bereich gewisse Dinge benötigen.

00:19:53 Sprecher 2

Das heißt nicht und das ist mir ganz wichtig, das heißt nicht, dass man ,n fertiges Q.

00:19:57 Sprecher 2

M.

00:19:57 Sprecher 2

S.

00:19:57 Sprecher 2

haben muss.

00:19:58 Sprecher 2

Ist ja häufig der Fall, dass man dann weiß, O.

00:20:00 Sprecher 2

K., in einem Jahr in 2 werden wir die 13 485 Zertifizierung haben.

00:20:05 Sprecher 2

Aber schon am ersten Tag darüber zu sprechen, dass das wichtig ist,

00:20:08 Sprecher 2

hat ,nen riesen Effekt, weil häufiger findet man den Fall, dass jemand im Softwareteam reinkommt, den will man nicht mit der Bürokratie belasten.

00:20:19 Sprecher 2

Der ist 3 Monate da und der hört dann davon, dass es das Thema auch gibt.

00:20:23 Sprecher 2

Das hat diese Priorität davon kriegt man nie wieder zurück, nie wieder transportiert.

00:20:30 Sprecher 2

Wenn ich das am ersten Tag sage, das ist bei uns wichtig, wir wissen vielleicht noch nicht, wie unsere Testdokumentation nachher aussehen wird, aber

00:20:36 Sprecher 2

du weißt schon mal hier, das sind da geht es hin, macht ,n riesen Unterschied und das kann man natürlich dann auch dementsprechend untermauern mit auch externen Trainings und da sollte man auch, das ist wieder so ,ne Erfahrung, nicht die Sorge haben, dass man die Entwickler mit Bürokratie überlastet.

00:20:53 Sprecher 2

Meine Erfahrung ist eher die, wenn man früh und direkt die Ziele und die Notwendigkeit erklärt, kommen wirklich auch gute Lösungen bei raus.

00:21:02 Sprecher 2

Ist für mich immer der klassische Fall.

00:21:05 Sprecher 2

Objective Evidence kennen wir alle, ist entscheidend, wenn wir uns um die Softwareverifizierung kümmern.

00:21:11 Sprecher 2

Die meisten Entwickler und auch die Tester haben da super Ideen, wie man das ganz einfach in etablierte Tools einbauen kann.

00:21:20 Sprecher 2

Aber ich muss Ihnen das halt natürlich mitteilen und das ist für mich ganz entscheidend.

00:21:25 Sprecher 1

Damit haben Sie jetzt schon mal als ich diesen Leuchtstern auch und oder die Randbedingung zumindest eben dieses.

00:21:32 Sprecher 1

Ja, ich möchte nicht sagen 62, 304 konformen Verhaltens, aber eben ein Bewusstsein zu haben, was brauchen wir am Ende, um auch in ,ne erfolgreiche Zulassung zu schaffen, haben sie da jetzt hier in den Mittelpunkt gestellt.

00:21:45 Sprecher 1

Wenn man vielleicht noch mehr diesen Team, also was brauchen wir, dass dieser Teamgedanke noch mit auftaucht, vielleicht müssen wir an dieser Stelle schon auch bisschen über Prozesse oder über Tools sprechen, die sowas unterstützen könnten.

00:21:58 Sprecher 2

Ja, da genau, das ist ,n gutes Thema, auch was insbesondere in den Remote Teams natürlich super wichtig ist und da vielleicht auch manchmal ungewohnt.

00:22:09 Sprecher 2

Grundsätzlich, ich denke, das sollte allen Führungskräften irgendwo bewusst sein, muss ich die Leute auch mal zusammen holen und ihnen Raum geben, sich kennenzulernen.

00:22:18 Sprecher 2

Und das ist im Remote Fall natürlich viel, viel schwieriger zu realisieren, gerade wenn ich mich für volles globales Remote Hiring entscheide, einerseits in Indien,

00:22:28 Sprecher 2

einer in Georgien, der nächste in Deutschland, noch einer in den U.

00:22:32 Sprecher 2

S.

00:22:32 Sprecher 2

A., da wird das schon sehr, sehr schwierig.

00:22:34 Sprecher 2

Da hab ich sehr gute Erfahrungen damit gemacht, aber auch bewusst Events vorzubereiten und zu und durchzuführen, die einfach das auflockern.

00:22:42 Sprecher 2

Da gibt es Tools wie beispielsweise Discord, wo man dann einfach sich in verschiedenen Räumen mit Video begegnet, zusammen Spiele spielt, auch mal vielleicht ,nen

00:22:53 Sprecher 2

Getränk der alkoholischen oder nicht der alkoholischen Art zu sich nimmt und einfach ein bisschen Raum schafft für Gespräche.

00:23:00 Sprecher 2

Das ist was, das muss auch einfach mitgedacht werden, wenn man so ,n Remote Team aufbaut und dann muss man diesen Raum schaffen.

00:23:08 Sprecher 2

Das geht natürlich weiter in die Tools auch der täglichen Kommunikation und da, das wäre, ich würde jetzt wahrscheinlich jetzt zu weit führen, die alle aufzulisten und die Dos and Don'ts bei dem Tool.

00:23:18 Sprecher 2

Aber was ich als ganz wichtig empfinde, ist offen

00:23:22 Sprecher 2

das Gespräch suchen, was ist unser Working Agreement, wie wollen wir kommunizieren.

00:23:27 Sprecher 2

Und ein Beispiel dafür, dass man sich da bisschen was drunter vorstellen kann, egal ob ich Slack oder Microsoft Teams benutze, es sollte klar sein, ob der Empfänger verantwortlich ist, seine Notifications auszustellen oder ob der Sender es nicht mehr nach 08:00 Uhr Nachrichten schicken sollte.

00:23:45 Sprecher 2

Wenn ich da kein Agreement habe, kann das nur zu Irritationen, Stress führen.

00:23:50 Sprecher 2

dann ist so ein Beispiel, wo man einfach bewusst die Diskussion anstoßen muss.

00:23:53 Sprecher 2

Das ist manchmal ungewohnt, aber ganz, ganz wichtig.

00:23:58 Sprecher 1

Sie haben jetzt schon angesprochen gehabt, ja, dass man eben die paar Dons vermeidet.

00:24:02 Sprecher 1

Hätten Sie uns vielleicht zum Abschluss noch welche, die von denen Sie sagen würden, das sind Dinge, die Sie regelmäßig beobachtet haben, die das Gesamt nicht gedient haben.

00:24:10 Sprecher 1

Oder wir können es natürlich auch genau positiv formulieren, was wären die Dinge, von denen Sie sagen würden, wenn man sich daran hält, dann hat man da schon einen großen Schritt getan.

00:24:20 Sprecher 2

Ja, da gibt es natürlich ,ne ganz lange Liste, denk ich, von Erlebnissen, aber um mal ,n paar vielleicht her-auszustellen.

00:24:27 Sprecher 2

Ich hab vorhin das Thema H.

00:24:29 Sprecher 2

R.

00:24:29 Sprecher 2

bisschen angeschnitten, was natürlich, wenn ich remote einstelle, Gift ist, ist wenn ich jedem Freelancer einen anderen Vertrag gebe und jedes Mal neu anfangen, ,nen Vertrag irgendwie auszuhandeln, sondern das einfach das Du ist quasi

00:24:44 Sprecher 2

schon bevor ich anfangen, sollte ich ,n Rahmenvertrag für einen freien Mitarbeiter bereit haben, der global funktioniert und mit dem ich dann da reingehen kann und wo ich dann nur noch die Hourly Rate vielleicht eintrage und dann muss das gut sein, weil sonst ist ganz schnell, dass da, dass ,n Anwalt 6 Monate später sagt, Moment mal, ihr habt hier Verträge gemacht, das ist Scheinselbstständigkeit, das ist das Problem hier und da, das muss man vermeiden, immer frühzeitig dran denken.

00:25:11 Sprecher 2

,N anderes Thema ist

00:25:13 Sprecher 2

gerade in Startups und gerade in unserem in unserem Sektor haben wir natürlich häufig auch Gründer, Investoren, die relativ weit weg von der Technik sind und die holen sich dann natürlich die Hilfe rein, stellen die Leute ein.

00:25:26 Sprecher 2

Aber was aus meiner Sicht häufig nicht gleich bedacht wird, ist hab ich wirklich die, ich nenn das Chain of Trust, diese führt das Vertrauen dahin, ob denn das Entwicklungsteam die richtigen Entscheidungen trifft, hat denn das wirklich auch den medizinischen Kontext richtig verstanden

00:25:42 Sprecher 2

Und das ist einfach was, das muss man sich bewusst machen und da sollte man auch als Gründer schon anfangen zu investieren.

00:25:48 Sprecher 2

Und hat man ein Gründungsteam mit Java, hat man natürlich jemanden wie ,nen C.T.O.

00:25:52 Sprecher 2

dabei, der schon bisschen technisch angehaucht ist, dann ist das vielleicht schon gegeben.

00:25:56 Sprecher 2

Ist das nicht der Fall, sollte man da unbedingt einfach Zeit investieren, für Transparenz sorgen, sich gegenseitig da wirklich alles auf den Tisch legen, zu gucken, was braucht es denn alles auf der einen oder auf der anderen Seite, um erfolgreich arbeiten zu können.

00:26:10 Sprecher 2

und warum werden dann welche Entscheidungen auch so getroffen.

00:26:13 Sprecher 2

Das ist ist ganz Entscheidendes, weil das ist für niemanden positiv, wenn man dann später da steht und

sagt, na ja, das hätte ich aber gedacht, dass das ein halbes Jahr schneller geht, bringt dann niemanden weiter.

00:26:26 Sprecher 2

Vielleicht noch einen dritten Punkt, wir haben die Tools ein bisschen angeschnitten, da ist auch für aus meiner Erfahrung ganz wichtig, auf die Leute hören und wirklich die Usability im Blick haben.

00:26:37 Sprecher 2

wir kennen das als Experten in der medizinischen Software oder Medizinprodukten im Allgemeinen, ist für uns Usability wahnsinnig wichtig und das ist was, was wir nicht unterschätzen sollten, gerade bei einem Remote Team, wenn es um die Tools geht, mit denen das Team arbeitet und da sollten wir ,n sehr offenes Ohr haben und sehr genau hinhören, welche Tools wirklich gut funktionieren und da geht es auch manchmal nicht unbedingt nur darum, was ist jetzt

00:27:04 Sprecher 2

irgendwo das Beste ist und dann auch was will mein Team unbedingt haben, womit sind die, kommen die gut zurecht.

00:27:10 Sprecher 2

Ja, das sind ja vielleicht mal so 3 super hilfreich.

00:27:14 Sprecher 1

Sie haben ja schon gesagt, das sind ganze Listen, Dos und Don'ts und werden jetzt an jeder Stelle in diesem Prozess noch tiefer einsteigen können.

00:27:22 Sprecher 1

Aber genau das soll ja so ein Podcast auch sein.

00:27:24 Sprecher 1

Wir wollen dann Überblick geben und für alle, die noch tief absteigen wollen, für die sind sie ja da.

00:27:30 Sprecher 1

Wir werden in den Shownotes

00:27:32 Sprecher 1

oder würden wir nicht nur, das haben wir bereits, die ihre Kontaktdaten hinterlassen.

00:27:37 Sprecher 1

Also das heißt, jeder, der noch mehr wissen will, wie baue ich so ein Start-up-Team zusammen, wie funktioniert es global, welche Tools setze ich ein, wie gehe ich da Schritt für Schritt vor, darf sich ja vertrauensvoll anzuwenden.

00:27:50 Sprecher 1

Ja, und damit bleibt man du, Herr Schulze, ganz, ganz herzlichen Dank zu sagen für diese, ja, echten Insights, die Sie uns aus diesem Bereich beschert haben.

00:27:59 Sprecher 2

Ja, vielen Dank.

00:28:00 Sprecher 2

Ja, es war ja toll, die Zeit zu haben.

00:28:03 Sprecher 2

Danke schön.

