

DEIN KOMPASS FÜR DIE SUCHE NACH DEVS

IN 5 SCHRITTEN ZU EXTERNEN DEVELOPERN

RETTE DEIN TEAM MIT TOP-NOTCH SENIOR DEVS





Rettungsring externe Devs

Deadline verpasst, der Kollege ist krank und irgendwie hat niemand mehr so richtig Bock. Kann passieren. Denn überarbeitete Software Abteilungen gibt es leider wie Sand am Meer. Dabei weiß jede:r, was dagegen hilft: mehr gute Leute. Also eigentlich kein unlösbares Problem, oder? Naja. Der klassische Stellenmarkt wird unserer Branche nicht immer gerecht. Hochkarätige Developer findest du auch an anderen Orten. Etwa als externe Mitarbeiter:innen. Wir von openDEVs bringen hochkarätige Entwickler:innen und Unternehmen schon lange zusammen. In diesem Whitepaper zeigen wir dir, warum es gar nicht so schwer ist, zuverlässige externe Developer für dein Software Team zu finden.

VORTEILE INS BOOT HOLEN

1000 Probleme, aber ein externer Dev ist keines davon. Denn ein neues, externes Teammitglied bringt dir viele Vorteile.



SCHNELL EINSATZBEREIT

Nach Aufnahme deiner Anforderungen werden dir von einem professionellen IT-Dienstleister in der Regel binnen weniger Tage passende Entwickler:innen vorgestellt.



KEIN RECRUITING PROZESS

Du sparst dir den HR-Aufwand, wenn du die Suche nach Entwickler:innen auslagerst.



WENIGER KOSTEN

Es gibt keine Lohnneben- und Rekrutierungskosten bei externen Teammitgliedern. Dein „head count“ steigt nicht, denn Externe gelten als Zukauf externer IT-Dienstleistungen und liegen somit abseits des HR-Budgets.



MEHR FLEXIBILITÄT

Mit externen Devs trägst du kein finanzielles Risiko, musst keinen Arbeitsplatz und keine Arbeitsmittel stellen.



AGILERE UNTERNEHMENSKULTUR

Externe Entwickler:innen fördern eine agile Unternehmenskultur, da sie hybride Arbeitsformen voraussetzen.



STURMBÖEN ODER STURM IM GLAS

Häufige Stolperfallen beim Beauftragen von externen Devs? Gleich bekommst du den 5-Schritte-Plan von uns. Doch bevor wir zeigen, wie Externe am besten den Weg in dein Team finden, stellen wir dir hier noch häufige Stolperfallen vor. Nimm dir diese zu Herzen, bevor du mit der Suche nach deinen Externen startest.

#1

EXTERNE BLEIBEN AUSSEN VOR

Binde die externen Kolleginnen und Kollegen in dein Team ein. Sie sollten den Team-Spirit fühlen. Sommerfeste sollten keine Exklusiv-Party für Angestellte sein. Denn je weniger du deine externen Teammitglieder integrierst, desto holpriger wird die Zusammenarbeit.

#2

EXTERNE ALS „TO DO“-DEPONIE

Alles, worauf dein Team keine Lust hat, wird den Externen über den Zaun geworfen? Schlechte Idee! Denn das sorgt für ein negatives Arbeitsklima.

#3

KEINE AGILITÄT

Je mehr agile Prinzipien eingehalten werden, desto einfacher sind hybride Kooperationsformen.

#4

DIE UNTERNEHMENSKULTUR IST NICHT „READY“

Ohne entsprechende Unternehmenskultur wird die Integration von externen Teammitgliedern schwer. Je agiler, durchlässiger und transparenter deine Unternehmenskultur ist, desto mehr Externe verträgt dein Team. Selbstorganisation, Vertrauen, hybride Arbeitsformen und Socializing-Events machen die Pfeiler einer Kultur aus, die bereit für Externe ist.

S.O.S WIR BRAUCHEN HILFE

Schritt 1 ist das Problembewusstsein. Am Anfang deines Weges zum neuen Teamkollegen steht die Erkenntnis: „Wir brauchen Hilfe, so geht's nicht weiter.“ Dieses Problembewusstsein taucht spätestens dann auf, wenn du die Anzeichen für Überlastung in deiner Abteilung nicht mehr ignorieren kannst. Die kann sich so äußern:

- **Deadlines werden nicht eingehalten.**
- **Kundenmails werden immer später oder gar nicht beantwortet.**
- **Es gibt mehr Kündigungen und Neuzugänge bleiben nur kurz.**
- **Krankenstände werden häufiger. Dein Team klagt oft über Kopfschmerzen oder Müdigkeit.**
- **Es kommt immer häufiger zu Konflikten im Team oder mit anderen Abteilungen.**
- **Die Leichtigkeit verfliegt. Es gibt immer weniger gemeinsame Aktivitäten wie Mittagessen und Kaffeetratsch. Firmenevents sind immer schlechter besucht.**

MEHR ALS EIN FUNKSPRUCH

Schritt 2 ist das Formulieren von Anforderungen. Es steht fest: Du brauchst zwei helfende Hände mehr im Team. Mindestens. Doch wo genau braucht dein Team Hilfe? Je genauer du deine Anforderungen formulierst, desto höher ist die Chance Externe zu finden, die wirklich ins Team passen. Stelle dir diese Fragen, um einen sinnvollen Anforderungskatalog auszuarbeiten:

- **Welche „hard skills“ sollte das neue Teammitglied mitbringen? (Programmiersprachen, Methodik, Sprachkenntnisse etc.)**
- **Welche „soft skills“ erwartest du? Diese hängen stark mit eurer Unternehmenskultur zusammen (z.B. selbstständiges Arbeiten, Erfahrung in der Kundenkommunikation etc.).**

Ein guter Dienstleister hilft dir dabei, diesen Anforderungskatalog zu erarbeiten. Wir von openDEVs starten die Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden mit einem ausführlichen Kick-Off Call. Unser Ursprung liegt in einer Software-Company, deshalb wissen wir, was ein starkes Team ausmacht. Wir fokussieren uns voll und ganz auf die technischen Anforderungen an neue Developer. Nach unserem Eindruck von der Unternehmenskultur, Methodik und dem Arbeitsumfeld liefern wir dann einen Vorschlag für deine neuen Developer.

CO-KAPITÄN FINDEN

Schritt 3 ist die Wahl eines passenden Dienstleisters. Wer schlägt dir passende externe Teammitglieder vor? Ein guter IT-Dienstleister, der was vom Fach versteht. Fragt dich dein Dienstleister nach eurer Roadmap und wirft einen Blick auf die Methodik? Falls nicht, dann bist du an der falschen Adresse. Hier findest du einige Fragen, die du deinem Dienstleister stellen kannst, um die Spreu vom Weizen zu trennen. Wie viele deiner Dienstleister wissen ... :

was Event-Sourcing und CQRS ist?

was functional programming ist?

dass Java und Javascript nicht dasselbe ist?

was ein monolithisches System und eine Monoservice Architektur ist und was das für Entwickler:innen bedeutet?

was Infrastructure-as-a-Code ist?

ACHTE AUF DIESE "RED FLAGS"

Bei diesen Aussagen solltest du hellhörig werden:

““

Wir vermitteln alle Jobrollen in allen Branchen.

Die Chance, dass dieser Dienstleister die Anforderungen an das neue Teammitglied wirklich versteht, ist gering.

““

Ihre Anforderungen sind sehr spezifisch.

Die Chance, dass dieser Dienstleister dir tatsächlich einen passenden Developer vorstellt, ist gering.

““

Wir haben hier jemanden, der passt zwar nicht ganz, könnte sich aber schnell einarbeiten.

Lass' dich nicht auf „Daumen mal Pi“-Vorschläge ein.

““

Vor dem Vorschlag ist eine Vermittlungsgebühr fällig.

Hohe Provisionsforderungen, insbesondere vor dem Vorschlag, sind ein deutliches Warnzeichen. Achte auf faire und transparente Gebühren.



KNOTEN IM KOPF

Schritt 4 ist die Wahl der passenden neuen Teammitglieder. Woran erkennst du nun ein passendes „Match“? Je genauer du weißt, welchen Charakter du brauchst, desto leichter wird dir die Bewertung fallen. Dein Dienstleister sollte dir dabei helfen, Erwartungen auszuformulieren. Hier findest du eine kurze Entscheidungshilfe, wenn dir bereits ein Vorschlag unterbreitet wurde. Das macht einen guten Vorschlag aus:

- **Mindestens 75% der Anforderungen an die hard skills sind erfüllt.**
- **Dein Anbieter kann dir Informationen Arbeitsweise und den „soft skills“ geben.**
- **Das vorgeschlagene externe Teammitglied verfügt über ausreichend Erfahrung in dem Feld, in dem du es einsetzen möchtest.**
- **Der Stzndensatz ist markt- und branchenüblich.**

80% UNSERER VORSCHLÄGE SIND EINE PUNKTLANDUNG.



AHOI, NEUES TEAMMITGLIED

Schritt 5 sind das Onboarding und die Integration des neuen externen Teammitglieds. Gratulation! Die Entscheidung ist gefallen und du darfst ein neues Teammitglied begrüßen. Viele Teamleiter sind so froh über die Verstärkung, dass sie hier einen Punkt machen und sich zurücklehnen. Doch noch bist du nicht „über den Berg“.

Um deinen Neuzugang auch langfristig halten zu können, solltest du auf einen Onboardingprozess setzen. Dieser ist auch für externe Mitarbeiter:innen wichtig. Nimm die ersten Tage deshalb nicht auf die leichte Schulter. Integriere dein neues, externes Teammitglied gut in das Team. Je stärker die Trennung, desto schwieriger die Integration. Soll bedeuten: Firmenevents und Systemzugänge sollten für alle offen sein, egal ob extern oder nicht.



KEIN SINKENDES SCHIFF

Jetzt hast du einen konkreten Umsetzungsplan in der Hand, um externe Developer in dein Team zu holen. Damit kann nichts schiefgehen. Fast nicht. Denn manchmal sind es die eigenen „Glaubenssätze“, mit denen man sich selbst im Weg steht. Erkennst du dich in diesen häufigen Befürchtungen wieder?

#1

DAS WISSEN SOLL IM HAUS BLEIBEN

Befürchtest du, dass du wertvolles Wissen bei Externen „bindest“ und dieses die Firma verlässt, sobald diese weg sind? Dann gibt es eine gute und eine schlechte Nachricht. Die schlechte Nachricht zuerst: Das kann dir auch bei internen Mitarbeitenden passieren. Die gute Nachricht: Dagegen lässt sich was tun. Setze auf sinnvolle, agile Prozesse und hierarchiebefreite Methoden, die den Transfer von Know-how fördern.

»»» Brown Bag Sessions

Deine technischen Mitarbeiter:innen treffen sich informell beim Mittagessen und tauschen Wissen aus.

»»» Lightning Talk

Teammitglieder präsentieren von sich aus Wissen über neue Technologien, Frameworks oder Konferenzbesuche in einem passenden Rahmen.

»»» Pair Programming

Zwei Developer arbeiten an einem Code. Der „driver“ schreibt den Code und der „observer“ überprüft jede geschriebene Codezeile.

»»» Dokumentation

Setze auf „clean coding“, um Silo-Wissen zu verhindern.

#2

DIE ANGESTELLTEN WOLLEN DANN AUCH ZU EXTERNEN WERDEN

Befürchtest du, dass deine festen Angestellten auch den Lifestyle von Externen genießen wollen, wenn es erst einmal einen oder mehrere Externe im Team gibt? Wenn du ein starkes Employer Branding hast, das eine hohe Produktidentifikation unter Teammitgliedern erlaubt, hast du nichts zu befürchten. Sobald du das bieten kannst, ist der Vertrag von einzelnen Mitarbeiter:innen egal. Du kannst auch deutlich kommunizieren, dass externe Mitarbeitende ein größeres Risiko tragen. Denn sie sind die Ersten, die bei budget-cuts das Team verlassen müssen.

#3

EXTERNE SIND SUPER-UNVERBINDLICH UND SCHNELL WEG

Bei openDEVS arbeiten wir nur mit jenen Devs zusammen, die stabile Projekte bevorzugen. Wir setzen keine „Projekt-Hopper“ ein. Unsere Devs schätzen langfristige Kooperationen und eine damit verbundene Sicherheit, auch in der Selbstständigkeit. Erfahrungsgemäß können wir sagen: Je wohler sich Externe im Team und mit dem Projekt fühlen, je spannender ihre Aufgaben und das technologische Umfeld sind, desto länger bleiben sie im Projekt. Mehr Verbindlichkeit kann man heutzutage auch von Angestellten nicht erwarten.

#4

EXTERNE SIND TEUER

Externe Expertinnen und Experten sind nicht teurer als Angestellte. Je nach Rolle und Seniorität kann man im Schnitt mit 120k€ Jahresausgaben für Externe und mit 97k€ für Angestellte rechnen. Für Externe entfallen darüber hinaus Lohnneben-, Rekrutierungs- und Allgemeinkosten, sodass die Ausgaben per anno nur unwesentlich höher sind. Opportunitätskosten für nicht besetzte Stellen sind dabei noch ausgeklammert. Bei openDEVS fallen noch nicht einmal Set-up Gebühren oder Vermittlungskosten an.



ANKER GESETZT

FAZIT

Nach dem Lesen dieses Whitepapers nimmst du hoffentlich einige Erkenntnisse mit. Zum einen, dass externe Expertinnen und Experten eine Bereicherung für jedes Team sein können. Sie entlasten und bringen eine frische Perspektive ins Haus. Außerdem fördern sie eine agile, transparente und hierarchiebefreite Arbeitsweise. Du siehst nun auch, dass es gar nicht so schwer ist, Externe ins Team zu holen. Folge dafür einfach dem 5-Schritte-Plan. Auf der nächsten Seite findest du eine Entscheidungshilfe, die du an deine Geschäftsführung weiterleiten kannst. Die Frage, ob externe Teammitglieder sinnvoll sind oder nicht, sollte sich deine Chefin oder dein Chef danach nicht mehr stellen 😊

ZUR ENTSCHEIDUNGSHILFE FÜR DEINE GESCHÄFTSFÜHRUNG



EXTERNE DEVELOPER EINSETZEN

Der klassische Stellenmarkt wird der Software-Branche nicht immer gerecht. Hochkarätige Developer lassen sich als Externe rekrutieren. Bereits nach 4-6 Wochen kann das Team ausreichend durch Externe besetzt werden. Die ersten Vorschläge für neue Developer machen wir bereits nach wenigen Tagen.

NUTZEN

- Schnell einsatzbereite Teammitglieder
- Örtliche und zeitliche Flexibilität
- Es müssen keine Arbeitsmittel und kein Arbeitsplatz gestellt werden
- Es fallen keine Lohnneben- oder Rekrutierungskosten an
- Kein „head count“: Externe gelten als Zukauf externer IT-Dienstleistungen und liegen abseits des HR-Budgets

KOSTEN

- 2-3 Stunden Abstimmungsmeeting mit IT-Dienstleister
- Prüfen von Vorschlägen für Entwickler:innen
- minimal höherer Stundensatz im Vergleich zu Angestellten

openDEVS bringt hochkarätige und zuverlässige Entwickler:innen und Unternehmen zusammen. Ohne Set-up Kosten oder Vermittlungsgebühr.



DEIN SICHERER HAFEN DAS SIND WIR

WIR SIND EINE RECRUITER-FREIE ZONE UND WOLLEN NICHT MIT EINER PERSONALVERMITTLUNG VERWECHSELT WERDEN. AUS EINER SOFTWARE-COMPANY HERAUS ENTSTANDEN, VERSTEHEN WIR ETWAS VON DER MATERIE UND WISSEN, WELCHE LEUTE ES BRAUCHT. DESHALB STELLEN WIR DIE RICHTIGEN FRAGEN – AN DICH UND AN UNSERE DEVS. DAMIT WIR AM ENDE SAGEN KÖNNEN: WIR STEHEN FÜR KLASSE STATT MASSE.

📍 +43 677 610 700 85

🌐 www.opendevs.net

📩 📞 Schreib uns auf Telegram oder WhatsApp



**ROBERT
GITTEBERGER**

GESCHÄFTSFÜHRER

