

LEITLINIE

UNTERNEHMENSKULTUR UND
PERSONALMANAGEMENT

DIE MITARBEITER VON FAST-DETECT

Die Rekrutierung und Bindung von Fach- und Führungskräften sowie die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter steht bei FAST-DETECT ganz oben auf der Agenda, denn wir sind uns über folgende Tatsachen bewusst:

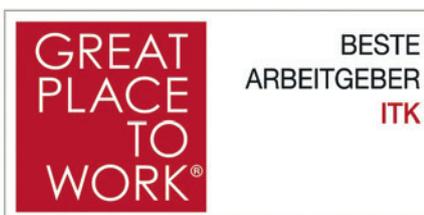
- Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource.
- Wir sichern unseren Geschäftserfolg, indem wir die Stärken unserer Mitarbeiter nutzen und sie in die Lage versetzen, ihr ganzes Potenzial einbringen zu können.
- Die Konkurrenz um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter unter den Unternehmen der IT-Branche nimmt stark zu.

FAST-DETECT IST EIN AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER

Die Firma FAST-DETECT GmbH nimmt regelmäßig an einer Benchmarkstudie des Institutes Great Place to Work® teil, um sich in der Kategorie der IT-Unternehmen (bis 50 Mitarbeiter) mit den Besten Deutschlands zu messen.

Ausgezeichnet werden dabei seit 2003 jährlich Unternehmen, die sich in besonderer Weise für gute und attraktive Arbeitsbedingungen stark machen und eine besonders vertrauensvolle und begeisterte Zusammenarbeit mit den Beschäftigten pflegen.

Im Rahmen dieses renommierten Wettbewerbs wird unter anderem die Unternehmenskultur und das Personalmanagement von Unternehmen ermittelt und auf Merkmale wie Fairness, Teamgeist und Respekt untersucht.



Im Mittelpunkt stehen dabei folgende Kriterien des Great-Place-to-Work® -Modells:

- **Glaubwürdigkeit:**
Offene Kommunikation, kompetente Führung, integriertes Führungsverhalten
- **Respekt:**
Förderung & Anerkennung, Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern, Fürsorge & Balance
- **Fairness:**
Ausgewogene Vergütung, Gleichbehandlung, Gerechtigkeit
- **Stolz:**
Stolz auf die eigene Tätigkeit, auf die Arbeit des Teams, auf die Leistung des Unternehmens
- **Teamgeist:**
Authentizität & Vertrautheit, eine gute Arbeitsatmosphäre, Gemeinschaftssinn

Zum Nachweis reichen die Unternehmen ein sogenanntes Kulturaudit ein, in dem sie die Philosophie und Praxis ihres Hauses darlegen und anhand von Beispielen erläutern.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Auszug der relevanten Fragestellungen und die Antworten der Geschäftsleitung, die zusammen mit den Mitarbeitern erarbeitet wurden.



Gruppenbild der Siegerunternehmen des Great Place to Work Wettbewerbs.

WIE FINDET FAST-DETECT NEUE MITARBEITER UND WIE WERDEN SIE AUSGEWÄHLT?

Wir sind permanent auf der Suche nach Fachkräften für das sehr spezialisierte Gebiet der IT-Forensik. Da es auf dem Arbeitsmarkt nur selten ausgebildete Fachkräfte mit entsprechenden Qualifikationen gibt, stellen wir vorrangig Hochschulabsolventen ein oder bilden Mitarbeiter mit sehr guten IT-Grundkenntnissen selbst aus.

- Wir suchen bewusst den direkten Kontakt zu potentiellen Interessenten über die eigenen Mitarbeiter. Eine erfolgreiche Vermittlung von geeigneten Kandidaten wird mit einer Provision vergütet.
- Durch unseren guten Kontakt zu Universitäten und Fachhochschulen können wir auch dort erfolgreich akquirieren. Dazu halten wir Gastvorträge und bieten den Studenten folgende Optionen an:
 - Eine Anstellung nach dem Studienabschluss
 - Eine studienbegleitende Beschäftigung als Werkstudent
 - Die Unterstützung bei Abschlussarbeiten, in Kooperation mit den Lehrstühlen
- Zudem publizieren wir Stellenanzeigen in Online-Portalen und auf unserer Website.

FÜR DIE BEWERBERAUSWAHL GELTEN FOLGENDE KRITERIEN

- Fachliche Qualifikation
- Berufserfahrung (möglichst im IT-Forensik-Kontext)
- Sozialkompetenz
- Das Beherrschen der deutschen Sprache
- Das Bestehen der erweiterten polizeilichen Sicherheitsüberprüfung durch die Kriminalpolizei



WIE WERDEN NEUE MITARBEITER INTEGRIERT?

Bei der Integration neuer Mitarbeiter legen wir größten Wert auf die fachliche Ausbildung und auf die soziale Einbindung im Team.

MENTOREN UND TRAINER

- Jedem neuen Mitarbeiter wird vom ersten Tag an ein Mentor zur Seite gestellt. Dieser ist Ansprechpartner für fachliche, organisatorische und auch persönliche Fragen.
- Das notwendige Basiswissen wird dem Mitarbeiter in Form von umfassenden 1:1-Schulungen und Unterweisungen vermittelt.

EINARBEITUNGSPLAN

Ein individueller Einarbeitungsplan, der für jeden neuen Mitarbeiter im Intranet angelegt wird, zeigt alle Schritte auf, die für die Ausbildung in den ersten Tagen und Wochen relevant sind:

- Welche Dokumente müssen ausgefüllt und abgegeben werden?
- Welche Zutritts- und Zugriffs-Tools werden benötigt?
- Wer weist in die fachlichen und organisatorischen Details ein?
- Welche Ausbildungsstationen werden während der Ausbildung durchlaufen und welche Kollegen sind die verantwortlichen Ansprechpartner?
- Welche Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen sollen bzw. können in Anspruch genommen werden?

Jeder neue Kollege arbeitet vom ersten Tag an aktiv an unseren Gutachten mit und kann die Sachverständigen zu Gerichtsverhandlungen begleiten.

TEAM UND FEEDBACK

- Einen hohen Stellenwert nimmt bei uns das persönliche Miteinander ein. Das gemeinsame Verbringen der Pausen, die Durchführung regelmäßiger Team-Events und die Nutzung unserer Gemeinschaftsräume geben die Möglichkeit, sich auch privat auszutauschen und kennenzulernen.
- Am Ende der Probezeit wird das erste Mitarbeitergespräch geführt. Der neue Mitarbeiter hat damit bereits früh die Möglichkeit, Feedback zu erhalten und zu geben.

WIE VERMITTELT FAST-DETECT GELTENDE WERTE UND PRINZIPIEN?

IN GESPRÄCHEN

- Die Vermittlung unserer Werte und Prinzipien erfolgt bereits im Bewerbungsgespräch. Nur wenn der Kandidat sich damit identifizieren kann, wird es zu einer Zusammenarbeit kommen.
- Nach der Einstellung gehen sowohl der Mentor als auch der Vorgesetzte nochmals explizit auf Werte und Prinzipien ein.

DURCH POSITIVE BEISPIELE

- Der neue Mitarbeiter bekommt die Unternehmenskultur von seinen Kollegen „vorgelebt“.
- Bestimmte Werte wie z.B. Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit und einwandfreier Leumund ergeben sich von selbst aus der Tätigkeit in einem Sachverständigenbüro. Sie entsprechen dem Berufsethos und sind von allen Mitarbeitern verinnerlicht.

DURCH DEFINIERTE UND DOKUMENTIERTE REGELN

- Die Umsetzung unserer Prinzipien ist in Richtlinien, Verfahrensanweisungen, Prozessbeschreibungen, Rollenprofilen und Übersichten definiert. Diese Dokumente legen verbindliche Vorgaben sowohl für Verhaltensweisen als auch für Prozesse fest. Sie sind jedem Mitarbeiter einfach und benutzerfreundlich im Intranet zugänglich.
- Unsere Qualitätsziele hängen gut sichtbar in allen Bereichen des Unternehmens aus und sind zudem im Intranet für jeden ersichtlich. Die Ziele sind im Zuge der Zertifizierung ISO 9001 entwickelt worden und werden jedes Jahr auf den Prüfstand gestellt.
- Im Zuge der Zertifizierung nach ISO 27001 wurden die Prinzipien hinsichtlich Informationssicherheit ausgearbeitet. Diese werden jedes Jahr vom TÜV Süd auditiert.

WIE FÖRdert FAST-DETECT DIE KOMPETENZEN UND DIE BERUFLICHE ENTWICKLUNG DER MITARBEITER?

WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

Jeder Mitarbeiter ist dazu angehalten sich fachlich weiterzubilden. Auch Weiterbildungsmaßnahmen für den persönlichen Bereich werden begrüßt und unterstützt.

- Im Mitarbeitergespräch ist der Punkt „Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten“ ein fester Bestandteil. Hier werden gemeinsam Weiterbildungsoptionen erarbeitet. Vorschläge des Mitarbeiters werden ausdrücklich begrüßt.
- Eine Schulungsübersicht im Intranet zeigt, welche Kollegen interne Schulungen anbieten und welche externen Schulungen bereits genutzt und bewertet wurden.

SPEZIALISIERUNG UND KNOW-HOW-TRANSFER

- Jeder Mitarbeiter hat die Chance, sich zu spezialisieren und einen eigenen Verantwortungsbereich zu entwickeln (z.B. Wissensmanager, Handy-Auswerter, Verschlüsselungsexperte). Er ist dann für diesen Bereich verantwortlich – bis hin zur Budgetierung und Beschaffung.
- Sein Wissen gibt der Mitarbeiter regelmäßig in selbst erstellten Schulungen an seine Kollegen weiter. Er wird dabei gegebenenfalls intern unterstützt (z.B. beim Thema Präsentationstechnik).



WIE GEBEN FÜHRUNGSKRÄFTE DEN MITARBEITERN WICHTIGE INFORMATIONEN WEITER UND FÖRDERN EINE KULTUR DER OFFENHEIT UND TRANSPARENZ?

Sowohl in Vorstellungsgesprächen wie auch in Mitarbeitergesprächen weisen wir darauf hin, dass Transparenz und Offenheit bei FAST-DETECT einen sehr hohen Stellenwert besitzen. Gleichzeitig machen wir deutlich, dass alle Vorgesetzten und die Geschäftsleitung jederzeit ein offenes Ohr für die Belange der Mitarbeiter haben.

Die Führungsverantwortlichen informieren die Belegschaft frühzeitig über strukturelle, personelle und wirtschaftliche Veränderungen. Dazu werden unterschiedliche Kommunikationskanäle genutzt:

GESPRÄCHE UND MEETINGS

- Mitarbeitergespräche, halbjährlich
- Mitarbeiterversammlungen, monatlich
- 1:1 Adhoc-Gespräche, jederzeit
- Mitarbeiterschulungen, regelmäßig
- Lessons Learned Meetings, nach Abschluss von Projekten

INFO-PLATTFORMEN

- Intranet mit Newsblock und Foren
- Aushänge und Plakate (z.B. Unternehmensziele)
- Dokumentenbibliothek mit autorisierten Prozessbeschreibungen, Richtlinien und Anweisungen

WIE ERFAHREN MITARBEITER AUFMERKSAMKEIT UND WERTSCHÄTZUNG FÜR GUTE ARBEIT UND BESONDEREN EINSATZ?

Sowohl in den Mitarbeitergesprächen als auch situationsbezogen während der Arbeit erhalten die Mitarbeiter konstruktive Kritik und Lob.

- Es gibt bei jeder Qualitätssicherung von Gutachten ein unmittelbares Feedback für die Mitarbeiter. Das 1:1-Gespräch zwischen Sachverständigem und Auswerter findet etwa einmal pro Woche statt.

- Außerordentliche Mitarbeiter- und Teamprämien sind insbesondere bei wirtschaftlich guten Geschäftsjahren und sehr guter Leistung möglich.
- Wenn die Mitarbeiter es wünschen, können sie ein Bonussystem nutzen, das an die Erfüllung von vereinbarten Zielen geknüpft ist.

WIE WERDEN MITARBEITER ZUM DIALOG MIT DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN ERMUTIGT?

MITARBEITERGESPRÄCHE

Jeder Mitarbeiter wird zweimal im Jahr von seinem Vorgesetzten zu einem Mitarbeitergespräch eingeladen.

- In den Gesprächen wird konstruktiv auf die Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten des Mitarbeiters eingegangen.
- Der Mitarbeiter ist dazu angehalten, seine Wünsche und Verbesserungsvorschläge vorzubringen und seinem Vorgesetzten Feedback zu geben. Auch kritisches Feedback ist erwünscht, da nur so die Weiterentwicklung des Unternehmens ermöglicht wird.
- Ein Leitfaden gibt allen Mitarbeitern Anhaltspunkte für die Vorbereitung dieser Meetings.

ADHOC-GESPRÄCHE

- Die Vorgesetzten gehen proaktiv auf die Mitarbeiter zu und sind stets präsent und ansprechbar.
- Generell steht die Tür für ein Gespräch beim Vorgesetzten oder beim Geschäftsführer jederzeit für alle Mitarbeiter offen.

TOOL FÜR ANREGUNGEN UND VERBESSERUNGEN

Jeder Mitarbeiter hat in einem speziellen Intranet-Tool die Möglichkeit, Verbesserungen vorzuschlagen oder auf Optimierungspotential hinzuweisen. Stakeholder werden in den Prozess miteinbezogen.

VERTRAUENSPERSON

Bei kritischen Themen, die man nicht mit Vorgesetzten besprechen möchte, steht eine von allen Mitarbeitern gewählte Vertrauensperson zur Verfügung, an die man sich wenden kann.

WIE WIRD DEN MITARBEITERN DER BESONDERE WERT IHRER ARBEIT VERMITTELT?

KUNDENFEEDBACK

- Sehr häufig wird uns von unseren Kunden bescheinigt, dass wir als IT-Forensik-Unternehmen in Deutschland führend sind, diverse Alleinstellungsmerkmale besitzen, höchstes Renommee genießen und die besten IT-Gutachten schreiben. Dieses positive Kundenfeedback wird unmittelbar oder in Teammeetings an das Team und den betreffenden Mitarbeiter weitergegeben.
- Auch nach Abschluss von Projekten, die den Vor-Ort-Einsatz beim Kunden erfordern (z.B. Unterstützung bei Sicherstellungen mit der Kriminalpolizei) werden das direkte Kundenfeedback sowie der Verlauf des Projekts dem gesamten Team in Meetings präsentiert.

VERANSTALTUNGEN MIT KUNDEN

Wir schulen deutschlandweit Richter, Staatsanwälte, Kriminalpolizei-Sachbearbeiter und Auswerter. Zudem veranstalten wir den Forensic-Day und halten Vorlesungen an Hochschulen.

Unseren Mitarbeitern wird die Möglichkeit gegeben, den jährlichen Schulungsveranstaltungen für unsere Kunden in den Räumen von FAST-DETECT beizuwohnen. So können sie persönlich mit unseren Kunden in Kontakt treten und direktes Feedback erhalten.

BESUCH VON GERICHTSVERHANDLUNGEN

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Gerichtsverhandlungen beizuwohnen, in denen die Sachverständigen von FAST-DETECT ihre IT-forensischen Gutachten erstatten.

FIRMENHISTORIE UND FIRMENPHILOSOPHIE

- Wir haben in Deutschland vor über 10 Jahren einen neuen Markt definiert und besetzt. Seitdem wächst das Unternehmen FAST-DETECT und steigert kontinuierlich seine Qualität.
- Wir vermitteln unseren Mitarbeitern immer wieder, dass sie eine sinnvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben, die von hoher gesellschaftlicher Bedeutung ist. Und dass sie so einen signifikanten Beitrag zum Erfolg der Firma leisten.

- Eine Besonderheit bei FAST-DETECT ist die äußerst geringe Mitarbeiter-Fluktuation. Wir führen das gerne auf die guten Arbeitsbedingungen zurück.

WIE ZEIGT FAST-DETECT DEN MITARBEITERN GEGENÜBER FÜRSORGE HINSICHTLICH GESUNDHEIT, WORK-LIFE-BALANCE UND UNTERSTÜTZUNG IN NOTSITUATIONEN?

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

- Die Räumlichkeiten von FAST-DETECT werden regelmäßig hinsichtlich Arbeitssicherheit und Ergonomie auditiert.
- Einmal pro Jahr findet eine ganztägige Inhouse-Veranstaltung zum Thema „Gesundheit“ statt.
- Mehrere Mitarbeiter von FAST-DETECT sind als Rettungssanitäter ausgebildet und können im Bedarfsfall vor Ort Hilfe leisten.
- FAST-DETECT stellt den Mitarbeitern kostenfrei eine große Getränkeauswahl zur Verfügung.

ARBEITSZEIT

- Die Mitarbeiter können ihre Arbeitszeit in Absprache mit dem Vorgesetzten sehr flexibel gestalten. Dies kann unter anderem eine großzügige Gleitzeitregelung, kurzfristigen Urlaub oder auch die wohlwollende Bewilligung eines „Sabbatical Year“ oder einer Teilzeitarbeit umfassen.
- FAST-DETECT lebt das Motto „Keine Arbeit zu Hause“ und „Möglichst keine Überstunden“. Es fallen im Regelfall für die meisten Mitarbeiter keine Auswärtsarbeitseinsätze an. Ansonsten handelt es sich um Einsätze, die zwei Tage nicht überschreiten.

PRIVATES UMFELD

- Bei Events haben auch die Lebenspartner unserer Mitarbeiter die Möglichkeit, das Unternehmen und die einzelnen Kollegen kennenzulernen.
- Im Besonderen gilt: Die Vorgesetzten haben für die Mitarbeiter stets ein offenes Ohr, insbesondere auch für persönliche Probleme und hinsichtlich einer möglichen Unterstützung in Notsituationen.

WELCHE TEAM BUILDING- UND INCENTIVE-MASSNAHMEN WERDEN ERGRIFFEN, UM DEN TEAMGEIST ZU FÖRDERN?

LEAN MANAGEMENT UND PROJEKTMANAGEMENT

- Unser Lean Management vermeidet unnötige Hierarchien und damit auch Kontakt-Barrieren.
- Die Einführung eines professionellen Projektmanagement-Systems fördert die zielgerichtete Zusammenarbeit in unterschiedlichen Teams. Für Spezialgebiete oder Key-Accounts werden Teams geschaffen, die sich eigenverantwortlich um die Betreuung dieser Gebiete oder Kunden kümmern.

GEMEINSCHAFTSRÄUME UND TREFFPUNKTE

- Ein großer Gemeinschaftsraum zum Essen, Spielen und zur Entspannung sowie ein separater Kicker-Raum sind Orte der Begegnung und damit ein wichtiger Baustein in puncto Team Building.
- Eine schöne, bepflanzte Dachterrasse mit Gartenmöbeln, Biertischgarnituren und Gasgrill lädt auch nach der Arbeit oder während der Pausen zum geselligen Miteinander ein.

TEAM-VERANSTALTUNGEN

- Es finden jedes Jahr mehrere Team-Veranstaltung statt: Sommerfest, Grillfest, gemeinsame Abendessen, Weihnachtsfeier, Geburtstagsfeste und regelmäßige Teamevents, z.B. im Hochseilgarten.
- Das 10-jährige Firmenjubiläum wurde mit der gesamten Belegschaft vier Tage lang auf Mallorca gefeiert.



WIE WERDEN DIE MITARBEITER AM ERFOLG DES UNTERNEHMENS BETEILIGT UND BEIM ENGAGEMENT FÜR DIE GESELLSCHAFT EINGEBUNDEN?

- Alle Mitarbeiter werden bei guter Geschäftslage am Erfolg beteiligt. Dies erfolgt über eine freiwillige Prämienzahlung oder über Incentives.
- Ein Ranking, das auch soziale Aspekte berücksichtigt, führt zu wirtschaftlich sinnvollen und gerechten Gehaltsanpassungen. Die Gehaltsentwicklung der letzten Jahre zeigt eine branchenübliche Gehaltssteigerung. Es gibt eine Reihe weiterer vertraglich vereinbarter Sozialleistungen wie z.B. Sonderurlaub bzw. Zuschüsse bei familiären Anlässen.
- FAST-DETECT bezuschusst eine betriebliche und maximal ausgestaltete Altersvorsorge mit dem maximalen Anteil von 50 % (nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 2 Jahren). Die staatliche Firmenförderung wird zu 100 % an die Mitarbeiter weitergegeben.
- FAST-DETECT unterstützt jährlich mit Spenden verschiedene Kinderhilfsorganisationen und andere wohltätige Einrichtungen (Oxfam Deutschland, Association „Loyola-Gymnasium“, ice-Bucket Challenge etc.). Die Mitarbeiter sind aufgefordert selbst Vorschläge einzubringen.

WELCHE PERSONALMASSNAHMEN HABEN DIE WAHRNEHMUNG DER ARBEITSPLATZ-KULTUR BEI FAST-DETECT AM STÄRKSTEN VERÄNDERT?

- Zur Förderung individueller Stärken und zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeiter werden Verantwortungsbereiche geschaffen und erweitert.
- Zur optimalen Steuerung von Projekten und Arbeitsprozessen sowie zur Einführung eines firmenweiten Controllings wurde die Funktion des Bereichsleiters implementiert.



FAST-DETECT GmbH

Inselkammerstraße 12
82008 Unterhaching
Tel +49 89 204040-0
Fax +49 89 204040-299
Mail info@fast-detect.de
Web www.fast-detect.de

