



ITK Engineering AG

Luitpoldstraße 59
76863 Herxheim
Axel Croseck
jobs@itk-engineering.de
Tel.: +49(0)72 76/98 85-6 97
www.itk-engineering.de



Mitarbeiter	250 in Deutschland (Dezember 2009)
Standorte	Herxheim, München, Stuttgart, Marburg, Braunschweig, Tokio, Detroit
Umsatz	keine allgemeine Veröffentlichung
Fachrichtungen	Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Technische Informatik, Mechatronik, Technische Kybernetik, Regelungstechnik, Maschinenbau, Mathematik, Physik
Einstellungen 2010	50
Einstiegsgehalt	40.000–45.000 Euro
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Innovationsmanagement	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★

ITK Engineering AG



Modellbasierte Entwicklung, Software-Engineering sowie Regelungstechnik und Signalverarbeitung gehören zu den Kernkompetenzen der ITK Engineering AG. Mit diesen Dienstleistungen hat sich ITK als Premium-Entwicklungspartner von Unternehmen der Automobilindustrie, der Luft- und Raumfahrt, der Medizintechnik sowie der Robotik etabliert. Ihren Ursprung hat ITK im pfälzischen Herxheim, wo sich noch heute der Hauptsitz befindet. Im Jahr 1994 gründete Michael Englert dort das Unternehmen zunächst als „Ingenieurbüro für technische Kybernetik“ (ITK). Die heutige AG beschäftigt rund 250 Mitarbeiter und hat Niederlassungen in München, Stuttgart, Marburg, Braunschweig, Tokyo und Detroit.

Technik, die bewegt

Der 29-jährige Timo Schuff studierte Elektrotechnik und kam Anfang 2006 direkt von der Universität zu ITK. Nach einem Monat Einarbeitungszeit begann er als Entwicklungsingenieur im Projektteam eines Automobilherstellers, wo er sich um Software für Steuergeräte kümmerte. Mittlerweile ist er Experte auf diesem Gebiet, wobei ihm immer wieder neue Herausforderungen begegnen. „Ständig kommen neue Funktionen hinzu, die die Sache spannend machen. Die Technik steht nie still. Immer mehr elektrische Komfortkomponenten kommen ins Fahrzeug.“

>>

Dabei darf man nicht vergessen, dass die zusätzliche elektrische Leistung letztendlich auch einen Mehrverbrauch an Kraftstoff bedeutet. Hier muss elektrische Energie eingespart, effizient genutzt und ressourcenschonend gewonnen werden – hinter jeder Funktion stecken jede Menge Technik und Entwicklungsleistung.

„Für mich zeichnet sich die Arbeit bei ITK durch Bewegung aus – Bewegung in vielerlei Hinsicht“, berichtet Schuff. „So geht es bei unseren Projekten oftmals darum, komplexe Systeme mittels Software in Bewegung zu bringen, zu steuern und zu regeln.“ Technische Kybernetik nennt sich die Schnittstelle zwischen den Natur- und Ingenieurwissenschaften, die seit der Firmengründung den zentralen Kern des Unternehmens bildet. Eine Wissenschaft, die in Zeiten von zunehmendem Elektronik- und Softwareanteil in Maschinen und künstlicher Intelligenz immer bedeutsamer wird. Technische Kybernetik basiert auf der Annahme, dass technische Systeme wie lebende Organismen funktionieren. Sie beschäftigt sich mit der Informationsaufnahme, -verarbeitung und -weitergabe sowie der Regelung komplexer Systeme, um diese zu analysieren, ihre Reaktion vorherzusagen und in gewünschter Weise zu steuern.

„Neben der Bewegung im technischen Sinn gefällt mir an ITK auch, dass man aufgrund der mittelständischen Struktur selbst etwas im Unternehmen bewegen kann. Die Meinung und die Ideen jedes Einzelnen sind wichtig. Darüber hinaus werden mir zahlreiche Möglichkeiten geboten, mich persönlich weiterzuentwickeln“, so der 29-Jährige. Und diese Entwicklung kann sich sehen lassen: Bereits nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit wurde Schuff gefragt, ob er sich die Rolle des Teamleiters vorstellen könne. Ein Vertrauensbeweis, denn die Teamleitung ist die einzige Hierarchieebene unterhalb des Vorstands. Gleichzeitig auch eine Herausforderung, der sich Schuff gerne stellt und die er ernst nimmt. „Wenn mir jemand nach zwei Jahren das Vertrauen entgegenbringt, mich zum Teamleiter zu machen, möchte ich auch etwas zurückgeben.“ Begleitet wurde sein Start in die Teamleitung von Schulungen und Trainings mit dem



Schwerpunkt Kommunikation. Außerdem standen und stehen erfahrene Teamleiter den jungen Kollegen mit Rat und Tat zur Seite, wenn es um die Betreuung der Mitarbeiter geht. Nur Führungsaufgaben zu übernehmen kann sich Schuff im Moment aber noch nicht vorstellen. „Die Rolle als Teamleiter und Projektmitarbeiter passt ideal zu mir. Und ITK lässt mir viele Freiheiten, diese Rolle zu interpretieren.“

Zufriedenheit im Mittelpunkt

Die Entwicklung kundenindividueller Software, an die zum Teil hohe Ansprüche hinsichtlich Reaktionszeiten, verfügbarer Ressourcen sowie Ausfall- und Fehlersicherheit gestellt werden, gehört zu den Hauptaufgaben der ITK-Ingenieure. Seit der Gründung setzt das Unternehmen auf Professionalität und qualitativ hochwertige Ergebnisse. Dadurch entstand eine Vertrauensbasis zu den Kunden, die zu immer umfangreicheren und neuen Projekten führte. Im Zuge dieses Erfolgs expandierte ITK in den vergangenen Jahren unter der Leitung von Gründer Michael Englert und seinem Vorstandskollegen Dr. Helmuth Stahl stark.

Trotz des großen Wachstums stehen die Mitarbeiter und deren Zufriedenheit weiterhin als zentraler Kern der ITK-Firmenphilosophie im Mittelpunkt.

„Unsere Unternehmenskultur

war trotz hoher fachlicher Anforderungen schon immer familiär geprägt“, meint Vorstandsvorsitzender Michael Englert dazu. „Wir möchten eine Atmosphäre schaffen, in der die Mitarbeiter sich aufgehoben und wohl fühlen. Nur dann sind sie auch in der Lage, immer wieder überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen.“ Um die flachen Hierarchien und kurzen Kommunikationswege beizubehalten, entwickelte man gemeinsam mit dem ehemaligen Unternehmensberater und heutigen ITK-Personalleiter Axel Croseck ein Modell, das die bis dahin einzige Hierarchieebene, den Vorstand, um die Teamleiter Ebene erweiterte. Ein Team setzt sich aus rund fünf bis neun Mitarbeitern zusammen, die nicht zwingend am gleichen Projekt arbeiten, aber möglichst aus unterschiedlichen Studiengängen kommen. Mindestens einmal monatlich treffen sich die Teams zum Erfahrungs- und Informationsaustausch. Die offene und intensive Kommunikation zwischen den Kollegen führt zu einem permanenten Wissenszuwachs, von dem jeder Mitarbeiter und damit auch jedes Projekt profitiert. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Physikern, Mathematikern, Maschinenbauern, Informatikern und anderen Ingenieurwissenschaftlern fördert diesen Austausch zusätzlich, da Aufgaben aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden. Doch innerhalb der Teams geht es nicht nur um fachliche Diskussionen, sondern vor allem um die Motivation jedes Einzelnen. „Bei uns stehen die Mitarbeiter im Mittelpunkt. Denn nur wenn diese motiviert sind und Spaß an der Arbeit haben, können wir unseren selbst gesetzten Qualitätsanspruch erfüllen und Innovationen vorantreiben“, so Englert und Stahl. Während die Projektleiter dafür sorgen,

„Wir möchten eine Atmosphäre schaffen, in der die Mitarbeiter sich aufgehoben und wohl fühlen. Nur dann sind sie auch in der Lage, immer wieder überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen.“
Michael Englert, Gründer und Vorstandsvorsitzender

»

dass die Aufträge erfolgreich bearbeitet werden, sind die Teamleiter für die Zufriedenheit der Beschäftigten verantwortlich. Sie sind Ansprechpartner für alle Personalfragen und stärken durch entsprechende Maßnahmen das Zusammengehörigkeitsgefühl. Außerdem führen sie mit ihren Teammitgliedern regelmäßige Feedbackgespräche, in denen es unter anderem um deren Weiterentwicklung geht. Für diese Gespräche wird im Augenblick an einem Beurteilungsbogen gearbeitet. Denn Timo Schuff und seine Kollegen haben festgestellt: „ITK ist viel zu individuell, als dass Mitarbeiter in einen der üblichen Standardbeurteilungsbogen passen.“ Nun entwickelt man gemeinsam mit der Personalleitung ein passendes Instrument, das Platz für Vielfalt und Individualität – ein weiteres Markenzeichen von ITK – lässt.

Vom Unternehmensbesuch zum Traumjob

Jeannette Steffen ist seit etwas mehr als einem Jahr bei ITK. Sie studierte Elektrotechnik mit Schwerpunkt Automatisierungstechnik an der Hochschule Pforzheim. In ihrem letzten Semester organisierte ihr Professor für interessierte Studenten einen Besuch bei ITK. Michael Englert führte die Studenten durchs Unternehmen, zeigte und erklärte. „Ich war beeindruckt, dass sich der Vorstand so viel Zeit für uns nimmt“, erinnert sich Jeannette Steffen. Anschließend wusste sie: „Hier will ich arbeiten!“ Nach ihrer Diplomarbeit bewarb sie sich bei ITK auf eine Stellenanzeige für Softwareentwicklung. Ihre Unterlagen schickte sie per E-Mail und hatte bereits einen Tag später eine Einladung von Michael Englert in ihrem Posteingang. Im Gespräch erklärte der Gründer, worauf er Wert legt: auf hochqualitative Arbeit und ein kollektives, familiäres Miteinander. „Das klang für mich genau nach dem, was ich suchte“, sagt Jeannette Steffen. Auch Englert war von der Elektrotechnikerin überzeugt. Nach eineinhalb Wochen Einarbeitungszeit wurde sie mit der Funktionsentwicklung der Start-Stopp-Automatik eines Fahrzeugs betraut. Zum ersten Kundentermin wurde sie von einem Projektcoach begleitet, der sie noch heute bei Fragen unterstützt. ITK-Projektcoachs sind erfahrene Mitarbeiter und betreuen junge Kollegen, die alleine in Kundenprojekten arbeiten.

„Ich finde es toll, auf der Straße ein Fahrzeug zu sehen und zu wissen, dass es fährt, weil wir gute Arbeit geleistet haben.“

Jeannette Steffen, Entwicklerin

Dass die Lösungen, die ITK entwickelt, in der Regel im fertigen Produkt versteckt und unsichtbar sind, hat Jeannette

Steffen nie gestört. „Ich finde es toll, auf der Straße ein Fahrzeug zu sehen und zu wissen, dass es fährt, weil wir gute Arbeit geleistet haben.“ Mit ihrem ersten Einsatz war die Elektrotechnikerin zehn Monate lang beschäftigt. Ihr aktuelles Projekt hat sie in eine andere Branche verschlagen: die Luft- und Raumfahrt. Sie kann sich auch vorstellen, beim nächsten Mal für die Medizintechnik tätig zu sein. Die Chancen stehen gut, denn wo möglich werden die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt.

Stabilität und Freude – vereint in einem Arbeitsplatz

Eine solche Mitarbeiterorientierung ist alles andere als üblich in einer Branche, in der das Vorgehen mancher Unternehmen oft negativ eingestuft wird: Mitarbeiter werden dort mit den Projekten alleingelassen und erfahren nach Abschluss telefonisch, wo ihr nächster Einsatzort ist. Davon distanziert man sich bei ITK sehr stark. Englert und Stahl wissen, dass ihre Mitarbeiter den Erfolg des Unternehmens ausmachen: „Die Mitarbeiter bilden mit ihrem Know-how, ihrer Flexibilität und ihrer Kreativität das Kapital der Firma. Deshalb sind wir an langfristigen Arbeitsverhältnissen interessiert.“ Jeannette Steffen weiß das zu schätzen. „Unter Studenten gelten Zulieferer oftmals als Sprungbrett zu den Herstellern. Ich möchte und brauche kein Sprungbrett. Ich habe bei ITK das gefunden, was ich gesucht habe: einen Arbeitsplatz auf Dauer, bei dem ich mich einbringen und weiterentwickeln kann und der mir viel Freude bereitet.“

Drei Monate nach ihrer Einstellung hatte Jeannette Steffen ihr erstes offizielles Feedbackgespräch mit ihrem Teamleiter, erste Zielvereinbarungen wurden nach der Probezeit getroffen. Bei ITK werden die Mitarbeiterziele individuell festgelegt, in Anlehnung an die strategischen Unternehmensziele. Personalleiter Axel Croseck erklärt, dass es im Wesentlichen um zwei Fragen geht: „Was kann ich für mein Team tun?“ und „Was kann ich dazu beitragen, dass die Prozesse, der Wissensaustausch und das Klima bei ITK noch besser werden, als sie es heute schon sind?“. Dabei ist Kreativität erlaubt. So lautete beispielsweise das ungewöhnliche Ziel eines Mitarbeiters, einmal im Quartal für seine Teamkollegen syrisch zu kochen.

Den richtigen Antrieb geben

Axel Croseck kennt ITK seit 2004. Für den Unternehmensberater war das Unternehmen einer seiner Lieblingskunden, „weil das Management sehr offen ist für Veränderungsschritte,



>>



Vor- und Nachteile gut abwägt, schnell Entscheidungen trifft und diese dann auch umsetzt“. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensberater und Vorstand war für beide Seiten so bereichernd, dass Axel Croseck im Januar 2009 das Angebot annahm, die Personalleitung bei ITK zu übernehmen. Er weiß, was Mitarbeiter brauchen, um morgens mit Freude zur Arbeit zu gehen: zunächst einmal spannende Projekte. Das verspricht alleine schon die Kundenstruktur von ITK, die sich aus Unternehmen unterschiedlichster Branchen zusammensetzt. ITK hat sich als Premium-Entwicklungspartner positioniert und bekommt entsprechend anspruchsvolle Aufträge. Ebenso vielfältig sind die Geschäftsfelder. Doch ob Softwareentwicklung, Engineering oder technische Beratung, letztendlich geht es bei ITK immer darum, die Intelligenz in die Maschinen zu bringen.

Natürlich ist auch ein angemessenes Gehalt nicht unwichtig, wenn es um Mitarbeiterzufriedenheit geht. Ebenso wichtig sind Anreize über das Gehalt hinaus, damit die Mitarbeiter sich beispielsweise ihre Arbeitsplätze individuell gestalten und mit ihren Kollegen an der Teamentwicklung arbeiten können. Auch die Unterstützung bei sportlichen Aktivitäten und standortübergreifende Mitarbeitertreffen, die zweimal jährlich stattfinden, tragen zur Stärkung des Wirgefühls bei. Darüber hinaus beteiligt sich ITK an der Altersvorsorge der Mitarbeiter. Jeder kann auf Basis einer Gehaltsumwandlung eine private Rentenversicherung abschließen und erhält auf den eingezahlten Betrag noch einmal einen Zuschuss von ITK. Für die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter sind auch die zahlreichen Weiterbildungsangebote entscheidend – sowohl im technischen als auch im nichttechnischen Bereich.

Erfolgsfaktor Kommunikation

ITK hat sich mittlerweile einen hervorragenden Ruf als attraktiver Arbeitgeber erarbeitet. Über einen Mangel an hoch qualifizierten Bewerbern kann sich Axel Croseck nicht beklagen. Oft bear-

beitet er 60 bis 80 Bewerbungen pro Woche. Erster Filter sind dabei Anschreiben und Zeugnisse. Wer diese Hürde meistert, wird von Axel Croseck angerufen. „In einem fünf- bis zehnminütigen Gespräch klären wir die Motivation der Bewerbung, die persönlichen Entwicklungsziele des Bewerbers und andere Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel den Gehaltswunsch, ab. Und wir können feststellen, ob die Bewerber in der Lage sind, gut zu kommunizieren.“ Wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, sollte sich etwa eineinhalb bis zwei Stunden Zeit nehmen. Croseck, Englert und Stahl führen diese Gespräche in der Regel gemeinsam. Auch das ist ein Kennzeichen des Unternehmens: dass beide Vorstände es sich nicht nehmen lassen, jeden Bewerber persönlich kennenzulernen.

„Die Rolle als Teamleiter und Projektmitarbeiter passt ideal zu mir. ITK lässt mir viele Freiheiten, diese Rolle zu interpretieren.“

Timo Schuff, Teamleiter und Entwickler

Die Mitarbeiterorientierung zählt sich für ITK aus. Die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen ist hoch, was die Fluktuationsrate von gerade einmal 1,5 Prozent eindrucksvoll zeigt. Um die Zukunft von ITK machen sich Englert und Stahl keine Sorgen. Dank der Diversifizierung hat die Wirtschafts- und Finanzkrise das Unternehmen kaum getroffen. „Trotz der angespannten Situation ist es uns gelungen, weiter zu expandieren und neue Mitarbeiter einzustellen. Dies war möglich, da wir die wegbrechenden Märkte kompensieren konnten.“ Statt sich über Kurzarbeit Gedanken zu machen, planen Englert und Stahl, die Mitarbeiterzahl bis Ende 2010 weiter zu erhöhen. Bei der Begeisterung und Motivation, die die Mitarbeiter nach außen tragen, dürfte das kein Problem sein.

