



XTRONIC GmbH

Blumenstraße 44
 71106 Magstadt
 Stephan Polomski
 stephan.polomski@xtronic.de
 Tel.: +49(0)71 59/42 08 42-0
 www.xtronic.de

Mitarbeiter	110
Standorte	Magstadt bei Stuttgart (Zentrale), München, Wolfsburg, Ingolstadt (im Aufbau)
Umsatz	6,8 Mio. Euro (2010)
Fachrichtungen	Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Fahrzeugtechnik, Technische Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen
Einstellungen 2011	ca. 40
Einstiegsgehalt	40.000–45.000 Euro (Absolventen)
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Die XTRONIC GmbH wurde vom CRF Institute als Top Arbeitgeber Automotive 2011/12 zertifiziert. Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse:

Innovationsmanagement	★ ★ ★ ★ ★
Karrieremöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Primäre Benefits	★ ★ ★ ★ ★
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ★
Training & Entwicklung	★ ★ ★ ★ ★
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★



HR aktuell

Entwickelt und bereits erfolgreich umgesetzt wurde ein Führungskräfte-Entwicklungsprojekt mit mehrjährigem Curriculum, Supervisionen, Vorträgen, Minilabs, prozessorientierten Führungstrainings und Einzelcoachings. Die Grundperspektiven umfassen Selbstmanagement, Kommunikation, Delegation sowie Unternehmensausrichtung. Ziel ist die Entwicklung einer Führungshaltung, die das Gestalten sinnhafter Arbeitswelten ermöglicht, damit Selbst- und Mitarbeitermotivation entstehen können.

Mutige Pragmatiker mit Weitblick

Die 1999 gegründete, inhabergeführte XTRONIC GmbH mit heutigem Sitz in Magstadt bei Stuttgart und Niederlassungen in München, Wolfsburg und Ingolstadt fungiert als Entwicklungspartner, Systemlieferant und Spezialist für Telematik/Multimedia, Komfortsysteme und Elektromobilität für die Automobilindustrie. Sie hat sich auf innovative kundenspezifische Systemlösungen, Produkte und Dienstleistungen spezialisiert.

Vorausschauende Personalpolitik

Mit 110 Mitarbeitern gehört XTRONIC zu den kleinen Mittelständlern. Was diese häufig auszeichnet, sind Offenheit für Neuorientierungen, Innovationsfreude, gepaart mit Pragmatismus, unbürokratisches Agieren, schnelle Entscheidungen sowie flexible Anpassung an Kundenbedürfnisse und die Veränderung von Märkten. Auch gelebte Werte und mutige Visionen findet man bei den Jungen und Junggebliebenen – zu denen XTRONIC durchaus zählt. Nicht üblich hingegen ist eine vorausschauende und fundierte HR-Strategie und deren Umsetzung, wie sie ein weitaus größeres Unternehmen zu tragen vermag. Auf den ersten Blick könnte das, was Stephan Polomski mit seinen fünf Mitarbeiterinnen bewegt hat und noch bewegen will, überdimensioniert wirken, doch bei genauerem Hinsehen passt »

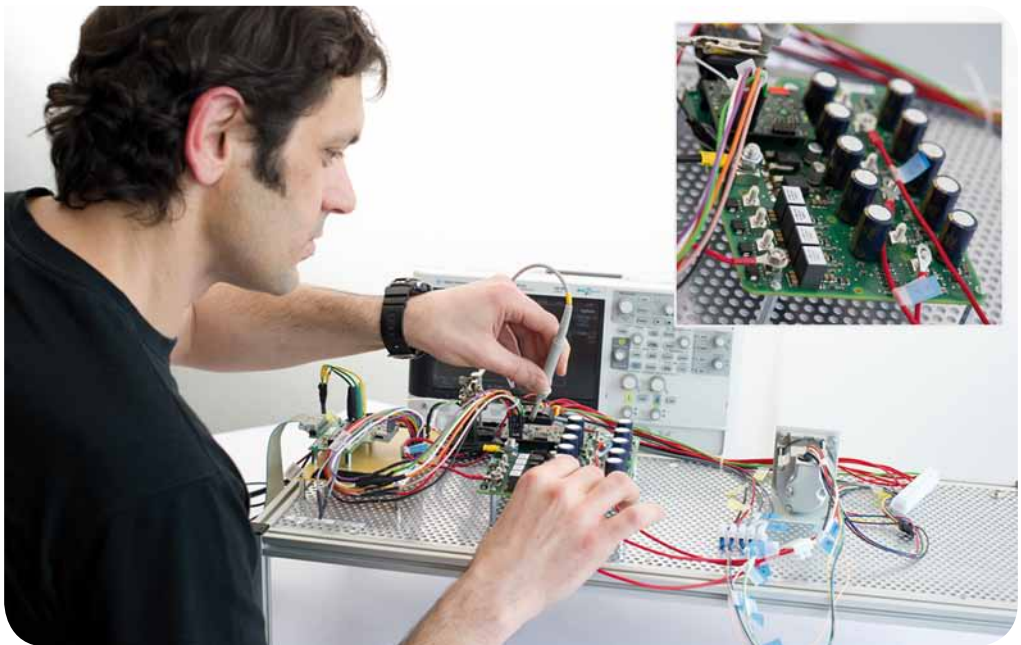
es. XTRONIC wächst enorm, expandiert national und bald auch über die deutschen Grenzen hinaus. Ein großes Haus brauche ein stabiles Fundament, findet Polomski, „und das von Beginn an“. Proaktiv Ebenen einzuziehen, Führungskräfte zu schulen, Talente zu identifizieren und zu entwickeln – das hält er für den richtigen Weg.

Zu zeigen, dass man Personalarbeit „anders gestalten kann“, war für Polomski vor vier Jahren der Grund, bei XTRONIC als Personalleiter einzusteigen. Man kannte sich bereits, das öffnete den Ideen des heute 48-Jährigen die Türen. Der Geistes- und Wirtschaftswissenschaftler mit Ausbildungen als Systemischer Coach, Trainer und Berater hatte sich als Dokumentarfilmer einen Namen gemacht, als Consultant gearbeitet, sich mit Change Management und Leadership beschäftigt – kurz, er hatte Zahlen und Menschen zu Erfolgsmodellen kombiniert. Und er hatte die XTRONIC-Gründer beraten, Diagnosen erstellt, die drei Geschäftsführer gecoacht und Mitarbeitergespräche geführt.

Der Stil des Mannes mit der interessanten Lebensgeschichte und dem eher ungewöhnlichen Ansatz kam an, und Polomski wiederum fand Gefallen an der Offenheit und dem Vertrauen der XTRONIC in seine Ideen. Diese tragen mittlerweile Früchte, worauf der an der Realität orientierte Visionär, der zwei Jahre in Asien gelebt hat und Kambodscha als Lieblingsland angibt, zu Recht stolz ist. „Führungskraftstraining und Coaching sind meine Themen“, erklärt er. „Wichtig für die XTRONIC schienen mir Leadership-Workshops, Teamentwicklung und Supervision für Führungskräfte. Es ging darum, Mitarbeiter zu führen, zu entwickeln und diesen Spirit weiterzutragen, der ja bereits da war und das Unternehmen prägte.“

Karriere ohne Ellbogen

Während die Karrierepfade sehr zielorientiert verlaufen und die Entwicklungsplanung professionell erfolgt wie in einem deutlich größeren Unternehmen, bevorzugt Polomski im Miteinander die weichen Faktoren: „Karriere findet bei uns





„Karriere findet bei uns ohne Ellbogen statt, denn Vertrauen, Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft und Wertschätzung sind uns extrem wichtig. Wir hören zu, reden offen miteinander, gehen transparent mit Themen um.“

Stephan Polomski,
Personalleiter

ohne Ellbogen statt, denn Vertrauen, Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft und Wertschätzung sind uns extrem wichtig. Wir hören zu, reden offen miteinander, gehen transparent mit Themen um.“ Kompetenzen werden anhand einer Matrix qualitativ beurteilt; die Haltung im Unternehmen lautet, dass jeder ein Talent ist. „Jeder hat Stärken, und die gilt es zu fördern. An Schwächen zu arbeiten ist extrem anstrengend. Da gehe ich konform mit der Positiven Psychologie“, betont er. Außer mit Feedbacks, die den Abgleich von Selbst- und Fremdbild ermöglichen, arbeiten die XTRONIC-Führungskräfte mit den üblichen Instrumenten wie Teamentwicklung, Mitarbeitergesprächen, Management by Objectives (Zielvereinbarung), individuelle Bewertung der Erfolgsfaktoren des Unternehmens (KPIs) sowie der Planung der langfristigen Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung durch Karrierepfade.

Polomski sieht die größte Herausforderung darin, den angestoßenen Kulturwandel in alle Bereiche zu tragen: „Das wollen wir erreichen durch Ausbildung von Führungskräften und das Recruiting exzellenter Mitarbeiter, die nicht nur fachlich Impulse setzen können, sondern auch menschlich passen. Toleranz und ein freundlicher Umgang miteinander sind den jungen Leuten heute viel wichtiger als früher, als Karrieren

noch anders definiert wurden. Entwicklung verläuft deshalb bereits in vielen Unternehmen nicht mehr nur vertikal, sondern auch horizontal, nicht nur hierarchisch, sondern auch fachlich. Diesen Ansatz setzen wir hier bewusst und konsequent um. Wir wollen natürlich auch auf dem Markt Erfolg haben, werden expandieren, verfolgen das Ziel, in unserem Bereich führend zu sein.“

Außergewöhnliche Arbeitsatmosphäre

Wie diese Ideen und Ziele bei jungen Mitarbeitern ankommen, kann Nouredine El Otmani beschreiben: „Die Arbeitsatmosphäre ist außergewöhnlich. Die Führungskräfte lassen einem viel Freiraum, ob es um Arbeitszeiten geht oder um die Ausführung der Aufgaben. Man darf selbstständig sein, wird nicht ständig kontrolliert, es herrscht ein sehr kooperativer Stil. Aber man sollte auch erkennen, wenn man etwas braucht und was das sein könnte, und wissen, wie man sich Informationen selbst beschafft. Natürlich bekommt man immer Unterstützung, aber im Vordergrund steht die Eigenverantwortung.“

Der in Stuttgart geborene Wirtschaftsingenieur, dessen Eltern aus Marokko eingewandert sind, hatte sich an der Hochschule Furtwangen schwerpunktmäßig mit Produktentwicklung »

befasst, Praktika bei einem Automobilkonzern gemacht und für seine Bachelor-Arbeit ein Praxisthema aus der Produktion gewählt. Dann traf er auf einer Absolventenmesse Stephan Polomski und erkannte rasch, dass XTRONIC bei der Wahl des ersten Arbeitgebers in der engeren Auswahl der Favoriten sein würde. „Die Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege waren sehr konkret gestaltet“, erinnert er sich, „vor allem die Ausbildung zum zertifizierten Projektfachmann fand ich interessant. Ich wollte zu einem kleinen Unternehmen, weil ich mir davon vielfältigere Aufgaben und damit mehr Abwechslung versprach. Und so ist es auch gekommen. Die fachliche Orientierung ist technisch auf hohem Niveau, das bedeutet für mich, dass ich viel lernen kann. Das Wachstum des Unternehmens und der klare Expansionskurs geben einem als Arbeitnehmer Sicherheit.“

Ziel: Projektmanagementexperte

El Otmani hatte zunächst zwei Wochen Projektdokumente studiert und an einer

Standardschulung teilgenommen. Dann wurde er gezielt in ein Projekt eingebunden, erhielt kleinere Aufgaben. „Ich sollte einen speziellen Chip für ein Steuergerät programmieren. Das Know-how dafür musste ich mir selbst erarbeiten. Damit habe ich wichtige Expertise für das Unternehmen erlangt, die ich bereits nutzen konnte“, berichtet er. Mittlerweile arbeitet der Entwicklungsingenieur in drei Projekten parallel und ist unter anderem für Lasten- und Pflichtenhefte zuständig. Er hat relativ genaue Vorstellungen von seiner Zukunft: „Langfristig verfolge ich das Ziel, Projektmanagementexperte und Projektleiter zu werden. Dieser Weg dauert vier Jahre und ist anspruchsvoll, er beinhaltet neben der Tagesarbeit viele Seminare und Hausaufgaben. Das wäre eine logische Fortsetzung meines Studiums. Man braucht dafür eine stabile fachliche Basis, die ich mir jetzt in der Praxis erarbeite.“

Auch wenn der Beruf im Moment einen großen Stellenwert für den 24-Jährigen besitzt, kommt das Privatleben nicht zu kurz. „Ich spiele Fußball,



Nouredine El Otmani, Entwicklungsingenieur

„Die Arbeitsatmosphäre bei XTRONIC ist außergewöhnlich. Die Führungskräfte lassen einem viel Freiraum, ob es um Arbeitszeiten geht oder um die Ausführung der Aufgaben. Man darf selbstständig sein, wird nicht ständig kontrolliert, es herrscht ein sehr kooperativer Stil. Aber man sollte auch erkennen, wenn man etwas braucht und was das sein könnte, und wissen, wie man sich Informationen selbst beschafft. Natürlich bekommt man immer Unterstützung, aber im Vordergrund steht die Eigenverantwortung.“



„Wir haben uns als Unternehmen sehr entwickelt, sind in den vergangenen Jahren hoch professionell geworden. Das zu erleben macht Spaß und bringt auch eine enorme persönliche Motivation mit sich.“

Matthias Pohl,
Teamleiter

besuche das Fitnessstudio, gehe gern aus und habe viele Freunde hier in Stuttgart. Ganz wichtig aber ist mir die Familie. Ich möchte Kinder, ein Häusle bauen“, verrät El Otmani. Dass sich Privatleben und Beruf bei XTRONIC gut kombinieren lassen, steht für ihn außer Zweifel. „Wir sind viele junge Kollegen, da bleiben Kinder sicherlich nicht aus. Es gibt Angebote seitens des Unternehmens, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Personalabteilung ist hoch aktiv, fragt ständig Bedürfnisse ab und erklärt der Belegschaft regelmäßig, was geplant ist.“

Kompetent in vielen Bereichen

XTRONIC startete 1999 in Gültstein als Anbieter von Medientechnik mit dem Verleih, dem Vertrieb und der Installation von Akustik- und Beleuchtungstechnik. Schon zwei Jahre später stieg XTRONIC in die Automotive-Branche ein und erweiterte ihre Angebotspalette mit dem Wachstumsfeld Telematik, Multimedia und Infotainment. Durch den konsequenten Aufbau und die Vertiefung dieser Kompetenzen entwickelte sich das Unternehmen zum Dienstleister, Berater, Entwicklungspartner und Systemlieferanten.

Zuletzt nahm sich XTRONIC sogar des Zweiradklassikers „Schwalbe“ an, die statt zweitaktend künftig elektrisch und im Retro-Design

unterwegs sein wird – ein breites, jedoch synergetisches Unternehmenskonzept, das Erfolg brachte und weiter bringen soll. Interessante und immer wieder neue Arbeitsgebiete für Ingenieure finden sich zuhauf. XTRONIC ist flexibel genug, um innovative und auch ungewöhnliche Ideen aufzugreifen sowie auf individuelle Wünsche und Bedürfnisse von Kunden zeitnah einzugehen.

Matthias Pohl, heute Führungskraft, hat die Entwicklung von XTRONIC miterlebt. Er stieß 2003 zum Unternehmen. „20 Mitarbeiter hatten wir damals, drei davon waren Führungskräfte. Mittlerweile sind wir 15 Kollegen in Leitungsfunktionen und haben mehr als 100 Mitarbeiter, die alle großes Potenzial besitzen. Es hat sich viel getan seit meinem Einstieg, allein wenn man die Strategien und Prozesse betrachtet, die eingeführt wurden. Wir haben uns als Unternehmen sehr entwickelt, sind in den vergangenen Jahren hoch professionell geworden. Das zu erleben macht Spaß und bringt auch eine enorme persönliche Motivation mit sich.“ Der 34-Jährige fungiert seit 2007 als Teamleiter für 13 Mitarbeiter. Wichtig ist ihm, vor Ort zu sein: „So kann ich sehr schnell agieren, aufkommende Themen und Fragen klären.“ Feedback sei eines der wichtigsten Entwicklungswerkzeuge, das hat Pohl gelernt und auch »

selbst erlebt. „Meine Erfahrung ist nicht nur für mich selbst wichtig, ich gebe sie vielmehr aktiv weiter. Wir erarbeiten uns in Workshops, was letztlich vor Ort zählt und funktionieren muss. Kommunikation ist das A und O. Als Leiter des Teams bin ich ein Teil davon. Mein Team stärkt mich, ich stärke das Team. Das ist ein Geben und Nehmen. Schließlich wollen wir gemeinsam dasselbe: miteinander wachsen. Und ehrlich, ich bin sehr stolz auf uns!“

Vom Medientechniker zum Teamleiter

Der gebürtige Freiburger studierte nach dem Abitur am Technischen Gymnasium und Zivildienst an der HTW Mittweida Medientechnik mit Schwerpunkt Fernseh- und Audiotechnik. Praxiserfahrung sammelte er als Lightjockey in einer Großraumdisco und während eines Praktikums beim Fernsehsender DSF, wo er Trailer erstellte. Für die Diplomarbeit zog er nach Erlangen, um am Fraunhofer-Institut das Thema E-Cinema zu untersuchen und Beurteilungsverfahren für

Bildqualität zu entwickeln. Den Berufseinstieg fand der Sachse 2002 bei einem Medientechnikunternehmen, das Konferenzräume und Auditorien einrichtet, Videokonferenzen, Mediensteuerungen und 3D-Medienräume plant und realisiert. „Ich habe beispielsweise die Installation im Haus der Geschichte in Stuttgart durchgeführt“, berichtet Pohl. Über diesen Job lernte er XTRONIC kennen, die den Bereich Audio abgedeckt hatte. Man kam ins Gespräch, „und seitdem bin ich hier“, fährt der Familienvater fort, der „Kochen, in Garten und Haus Werkeln sowie Winzerei in sehr kleinem Stil“ als Hobbys angibt.

Seine Aufgaben beschreibt der Berater, Projekt- und Teamleiter, der bereits den nächsten Karriereschritt zum Abteilungsleiter deutlich vor Augen hat, so: „Mein Kunde heißt Daimler. Dort startete ich mit einem hochinteressanten Projekt, bei dem es um die akustische Vermessung eines Handy-Interface ging. Danach wechselte ich in den Bereich Telematik. Wir kümmern uns für Daimler um deren Zentraldisplays. Unsere



Aufgabe ist die Beratung, Koordination und Abstimmung über den gesamten Entwicklungsprozess hinweg, also von der Entscheidung und dem ‚Go‘ für ein neues Produkt und die Lastenhefterstellung über die Auswahl der Lieferanten und deren Qualifizierung bis hin zum ersten Muster und schließlich zum fertigen Produkt. Ich bin überall eingebunden, erlebe Entscheidungsprozesse ebenso mit wie Erprobungsfahrten und Tests in Klimawindkanälen.“

Rascher Aufstieg zum Fachmann

Da Matthias Pohl als Führungskraft in den Recruitingprozess eingebunden ist, hat er genaue Vorstellungen von Bewerbern: „Thematisch passt eigentlich fast jeder technische Studiengang, denn wir bilden neue Kollegen selbst aus. Schulungen und Trainings sowie natürlich die Mitarbeit in Projekten schaffen rasch solides Know-how.“ Noureddine El Otmani kann das bestätigen. Er hat selbst erlebt, wie rasch man sich auch als Einsteiger bei XTRONIC zum geschätzten Fachmann entwickeln kann. Pohl fährt fort: „Meiner Erfahrung nach mag der Studienschwerpunkt und damit das fachliche Wissen eines Bewerbers noch so perfekt passen – wenn es menschlich nicht harmoniert, geht es schief. Ich lege Wert darauf, dass der Dienstleistungsgedanke vorhanden ist. Wir brauchen lösungsorientierte Pragmatiker, die auch mal ungewöhnliche Ansätze wählen.“

Angesichts der Expansion der XTRONIC geht Stephan Polomski bei den Ansprüchen an neue Mitarbeiter etwas weiter und erwartet in einem eigens für Bewerber erstellten Flyer „geistige und geografische Flexibilität“, aber auch „unternehmerisches, leistungsorientiertes Denken und Handeln“. Wie er das im Vorstellungsgespräch erkennen will? Wie er die Bewerbungsprozesse gestaltet? „Ich beschäftige mich intensiv mit den Unterlagen, lasse mich im Gespräch auf jeden Menschen individuell ein und vertraue meinem Gefühl. Einen Leitfaden mit Standardfragen nutze ich nicht, allerdings hake ich gezielt nach, wenn

mir etwas interessant erscheint. Fakten sind wichtige Komponenten, doch sie entscheiden letztlich nur mit. Der vor mir sitzende Mensch zählt.“

Fachliche Herausforderungen „mit Pioniergeist“ anzunehmen wird genauso erwartet wie der respektvolle Umgang mit Kollegen. Dies ist Polomski so wichtig, dass Interessenten es unter anderem auf der Homepage nachlesen können – und sollen. „Bewerber müssen wissen, was wir tun und was uns ausmacht“, sagt er. „Sie sollten informiert sein, sonst fehlt bereits von Beginn an die gemeinsame Basis: das Interesse aneinander.“ Ist dieses aber gegeben, bietet XTRONIC neben einem ganz besonderen Betriebsklima, herausfordernden und abwechslungsreichen Aufgaben sowie systematischer und zertifizierter Kompetenzentwicklung ein leistungsorientiertes Gehaltssystem mit zweckmäßigen Nebenleistungen, flexiblen Arbeitszeiten und 30 Tagen Urlaub. Polomskis Team arbeitet schon intensiv an weiteren bedürfnisorientierten Benefits und entwickelt die nächsten HR-Ideen. Das ist auch bereits in der HR-Strategie 2011/12 angelegt. XTRONIC, das hat Noureddine El Otmani rasch erkannt, ist nun einmal kein kleiner, sondern ein ganz großer Arbeitgeber.

