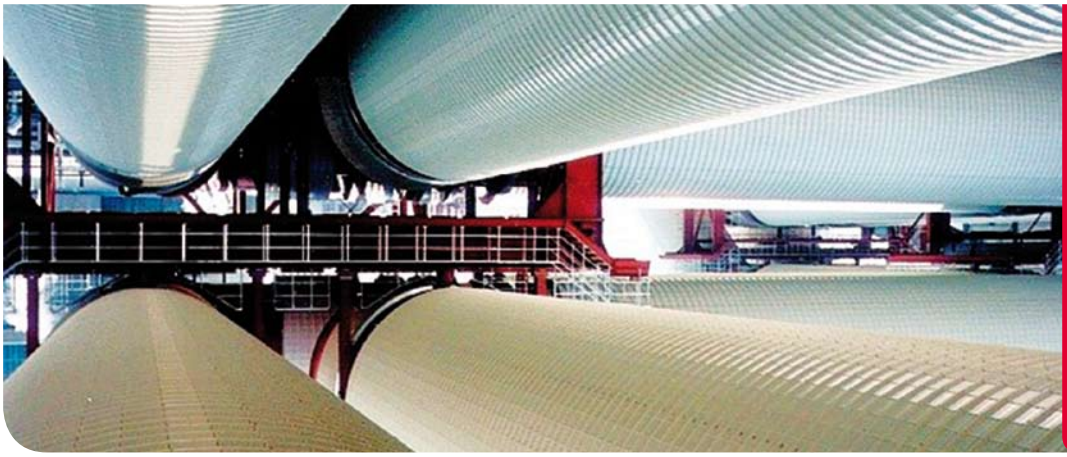
Actemium
Controlmatic – Gesellschaft für Automation
und Elektrotechnik mbH
Im Vogelsgesang 1a
60488 Frankfurt am Main
Michael Sattler, sattler@actemium.de
Tel.: +49(0)69/50 05-14 44
www.actemium.de

Mitarbeiter	rund 750 (Actemium Deutschland), rund 5.500 (Actemium International)
Standorte	Frankfurt am Main (Zentrale), 19 Niederlassungen bundesweit, u. a. in Berlin, Hamburg und München, 110 Standorte europaweit (Actemium International)
Umsatz	127 Mio. Euro (Actemium Deutschland, 2009), 564 Mio. Euro (Actemium International, 2009)
Fachrichtungen	Elektrotechnik, Automatisierungstechnik, Steuerungs- und Regeltechnik, MES, Energietechnik
Einstellungen 2011	ca. 40 Hochschulabsolventen und Ingenieure
Einstiegsgehalt	abhängig von Position und Qualifikation
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

Actemium wurde durch das CRF Institute als Top Arbeitgeber Deutschland 2011 zertifiziert.
Die Studie ermittelte in den Einzelkategorien folgende Ergebnisse:

Karrieremöglichkeiten	★★★★☆
Primäre Benefits	★★★☆☆
Sekundäre Benefits & Work-Life-Balance	★★★½☆
Training & Entwicklung	★★★½☆
Unternehmenskultur	★★★★☆



HR aktuell

Der Förderpool ist ein neues Programm der Controlmatic zur Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften. Binnen 24 Monaten werden die Kandidaten auf ihre nächsten Karriereschritte vorbereitet. Einmal im Quartal treffen sie sich für drei Tage und werden in den Themen Strategie, Moderation, Führung, Recht, Kommunikation und Führungskompetenzen geschult. Die individuellen Programme gehen weit über das reguläre Fortbildungsangebot hinaus. Die Teilnahme am Förderpool hängt sowohl von der Empfehlung des Vorgesetzten als auch von der Eigenbewerbung des Kandidaten ab.

Prozessoptimierung im Anlagenbau

In Frankfurt am Main wurde im Jahr 1964 die Controlmatic GmbH gegründet, die heute zum Verbund von Actemium gehört. Actemium wiederum ist eine Marke des französischen Konzerns VINCI Energies, der sich in ganz Europa auf Prozesslösungen für den Anlagenbau spezialisiert hat. Die Controlmatic, die aktuell rund 750 Mitarbeiter beschäftigt, arbeitet in Deutschland seit mehr als 40 Jahren erfolgreich für die unterschiedlichsten Branchen: von der Chemie/Petrochemie über die Energietechnik bis hin zur Pharma- und Konsumgüterindustrie.

Vom Monteur zum Regionalleiter

Wolfgang Thoma, Regionalleiter Süd-Ost bei der Controlmatic GmbH, hat fast sein ganzes Arbeitsleben bei einem Arbeitgeber verbracht und dabei gleichzeitig die unterschiedlichsten Industriebranchen in vielen Teilen Deutschlands kennengelernt. Das verdankt er der Struktur und dem Arbeitsfeld seines Arbeitgebers: Die Controlmatic Gesellschaft für Automation und Elektrotechnik mbH mit Hauptsitz in Frankfurt am Main ist ein Dienstleister für Prozesslösungen im Anlagenbau und damit branchenübergreifend für eine ganze Reihe von Industrien tätig – von der Pharma- über die Konsumgüter- bis hin zur »

Zellstoff- und Papierindustrie. Aber auch Energietechnik- oder Chemieunternehmen gehören zum Kundenkreis des Unternehmens.

Als der Regionalleiter 1984 seine Karriere als Monteur bei der Controlmatic begann, verfügte er über eine Ausbildung als Energieanlagenelektroniker, die er bei der Deutschen Bundesbahn absolviert hatte. Nach eineinhalb Jahren Berufstätigkeit begann er dann 1986 die Fachhochschulreife nachzuholen und stieg während dieser Zeit, in der er dem Unternehmen weiterhin treu blieb, zum Bauleiter auf. Schon zu diesem frühen Zeitpunkt erkannte die Controlmatic das Potenzial ihres Mitarbeiters: Als Wolfgang Thoma den Wunsch äußerte, nun noch zu studieren, bot ihm sein damaliger Vorgesetzter an, die Technikerschule zu besuchen – so sei er nach nur vier Semestern fertig und könne aber als Ingenieur bei der Controlmatic einsteigen.

Und so startete der junge Mann Anfang 1990 mit der Entsendung an den neu eröffneten Standort in Ravensburg seine Karriere als Ingenieur. Er bearbeitete dabei Projekte für Kunden aus der Papierindustrie und machte seine Sache so gut, dass ihm schon bald darauf am Standort Weil am Rhein als Gruppenleiter die Verantwortung für den Bereich Automatisierung der damaligen Region Süd übertragen wurde. In dieser Funktion zog es ihn bald weiter zum nächsten Kunden, wo er für anderthalb Jahre die Projektverantwortung für den Aufbau einer neuen Anlage übernahm. Im Jahr 2000 erreichte ihn dann der erste Ruf jenseits der Landesgrenzen – Thoma baute eine Anlage in Portugal auf. Dort überraschte ihn sein damaliger Vorgesetzter mit einem Besuch und einem Angebot: Der Ingenieur sollte die Niederlassungsleitung in Heidenheim übernehmen.

Wolfgang Thoma zögerte nicht und nahm die Herausforderung an. Neun Mitarbeiter unterstanden anfangs seiner Verantwortung, in kürzester Zeit wuchs die Mitarbeiterzahl auf 21 an. Trotz dieser Erfolge: Thoma wollte neue

Stefan Lemke, Leiter des technischen Büros Penzberg

„Mein Mentor, der mich durch die ersten Jahre meines Berufslebens bei der Controlmatic begleitet hat, war mir eine wirkliche Stütze. Er rief mich regelmäßig an und fragte, wie es läuft und wo er mich unterstützen kann. Er kannte alle technologisch interessanten Projekte im Unternehmen, und er brachte mich wirklich immer genau dort unter, wo ich etwas Neues erlernen und für meine weitere Entwicklung profitieren konnte."

„Von einem Berufseinsteiger erwarte ich vor allem Fragen, Fragen und nochmals Fragen – denn Kommunikation und Wissen-Wollen sind die wichtigsten Voraussetzungen, um sich weiterzuentwickeln."

Wolfgang Thoma,
Regionalleiter Region Süd-Ost

Aufgaben meistern, daher schlug er selbst seinen Nachfolger vor und agierte als Springer in der gesamten Region Süddeutschland im Bereich Kundenansprache. Doch da ihm die Personalverantwortung fehlte, wagte er seinen vorerst letzten Karriereschritt: Wolfgang Thoma wurde Leiter der Region Süd-Ost. Er ist damit zuständig für drei Niederlassungen der Controlmatic im süddeutschen Raum und führt indirekt insgesamt 70 Mitarbeiter.

Eigene Wünsche äußern

Natürlich ergibt sich eine Karriere wie die von Wolfgang Thoma auch bei einem extrem schlank aufgestellten Unternehmen wie der Controlmatic nicht von selbst. „Wer bei uns Karriere machen will, der muss seine Wünsche so wie ich klar und deutlich äußern. Dann findet er in der Regel auch ein offenes Ohr", erklärt Thoma. Personalleiter Michael Sattler ergänzt: „Eigenverantwortung wird bei uns großgeschrieben, und zwar von Anfang an."

Besonders gern sieht der HR-Verantwortliche es daher, wenn sich ehemalige Praktikanten oder Diplomanden bei ihm um einen Berufseinstieg bemühen. So wie Stefan Lemke, der nach einer Lehre als Elektroinstallateur seine Fachhochschulreife nachgeholt hat, um an der Fachhochschule Ravensburg Informations- und Kommunikationstechnik mit Schwerpunkt Mechatronik zu studieren. Während seines zweiten Praxissemesters auf einer Werft entdeckte der junge Mann sein Interesse für Prozessleitsysteme. Seine Recherche im Internet führte ihn schnell zur Controlmatic – er bewarb sich um die Betreuung seiner Diplomarbeit. Die Niederlassung Weil am Rhein hatte das richtige Thema für ihn, und binnen sechs Monaten war sein Examen unter Dach und Fach. Darüber hinaus bot ihm das Unternehmen den sofortigen Direkteinstieg an.

Stefan Lemke sagte ja und erlebte kurz darauf den sogenannten Introduction Day, bei dem sämtliche Neulinge aus allen Niederlassungen der Controlmatic einmal im Jahr zusammenkommen, um sich kennenzulernen. Bei dieser Gelegenheit stellen die Niederlassungsleiter die aktuellen Projekte ihrer Business Units vor und bieten den Neueinsteigern damit einen Überblick über ihren neuen Arbeitgeber. Für ein so dezentral organisiertes Unternehmen wie die Controlmatic ist eine solche Veranstaltung besonders wichtig, denn wegen der bundesweit verteilten Niederlassungen und des häufigen Projektgeschäfts sind Gelegenheiten für direkte kollegiale Zusammentreffen eher selten.

»

Frühe Talentidentifikation

Früh entdeckte Talente wie Stefan Lemke lässt die Controlmatic selbstverständlich nicht einfach ziehen. Welche Niederlassung wann welche Nachwuchskräfte benötigt, wird neben anderen Personalentwicklungsfragen im sogenannten ECHO-Prozess ermittelt. Dafür treffen sich einmal im Jahr die Leiter aller Business Units, um sich gemeinsam über die personelle Struktur ihrer jeweiligen Niederlassungen auszutauschen. Dann nimmt jeder Niederlassungsleiter für seine Geschäftseinheit eine Sollplanung vor, das heißt, er analysiert die vorliegenden Aufträge und ermittelt den dafür im Idealfall benötigten Personalbedarf. In einem zweiten Schritt wird dieser Sollstruktur eine Ist-Analyse des vorhandenen Personals gegenübergestellt. An der Differenz von Soll- und Ist-Struktur können vorhandende Vakanzen erkannt und mit den anderen Niederlassungen abgeglichen werden. In einer abschließenden Diskussionsrunde wird dann gezielt über die Grenzen der jeweils betroffenen Niederlassung hinaus unter den Leitern der Business Units geklärt, welcher Mitarbeiter das nötige Potenzial für welche Vakanz besitzt – und wer folglich wann wo eingesetzt wird. Letztlich werden während dieses Prozesses auch die Kandidaten für den Förderpool, das Nachwuchsführungskräfteprogramm des Unternehmens, identifiziert.

Abwechslungsreiche Projektarbeit

Stefan Lemke ist einer der Kandidaten für die nächste Runde des Förderpools. Der junge Mann zeigte von Anfang an Potenzial und empfahl sich als Nachwuchsführungskraft. Sein erstes Projekt als Engineering-Mitarbeiter führte ihn bereits über die Landesgrenze ins schweizerische Basel, wo er im Team für einen Pharmariesen eine Anlage mit konzipierte und realisierte. Danach plante Lemke in Ravensburg für ein Unternehmen aus dem pharmazeutischen Umfeld eine Anlage für Injektionssysteme. Kurz darauf war er in Heidenheim im Einsatz – hier ging es um eine Papiermaschine, die nach Japan exportiert werden sollte.

Zu dieser Zeit wuchs der Personalbedarf in Penzberg dank eines anstehenden Großprojektes in der Pharmaindustrie enorm an. Es bot sich die Möglichkeit, die Teilprojektverantwortung für die Softwareerstellung zu übernehmen, und Stefan Lemke ergriff die Gelegenheit beim Schopf. Zu diesem Zeitpunkt sollte er nach wenigen Mitarbeitergesprächen bereits als Client Manager eingesetzt werden.

Das Mitarbeitergespräch ist die Basis jeder Karriereplanung bei der Controlmatic. Einmal im Jahr setzen sich Mitarbeiter und Führungskraft

„Wir bieten keine Selbstverwirklichung mit Vergütungsgarantie, aber wir garantieren eine berufliche Selbstverwirklichung bei attraktiver Vergütung."

Michael Sattler,
Personalleiter

zusammen, um gemeinsam zu rekapitulieren, was im vergangenen Jahr besonders gut war und was besser hätte laufen können. Außerdem überlegen sie, welche Fortbildungsmaßnahmen sinnvoll wären und wie der nächste Karriereschritt des Mitarbeiters aussehen könnte. Auch ein möglicher Auslandseinsatz oder ein Wechsel innerhalb der deutschen Niederlassungen kann bei dieser Gelegenheit besprochen werden. Stefan Lemke beispielsweise wechselte von Ravensburg nach München, um sich dort zum Planungsleiter weiterzuentwickeln.

Es folgten weitere Projekte in den unterschiedlichsten Branchen. Anlagen zur Gewinnung von Schwefelsäure, organischen Persulfaten oder im Ver- und Entsorgungsbereich, unter anderem in Italien, wo Lemke für ein Müllverbrennungsprojekt verantwortlich war. Als sich 2009 am Standort Penzberg die Möglichkeit ergab, für das ortsansässige Pharmaunternehmen als Client Manager eingesetzt zu werden, ergriff er diese Chance sofort. Heute leitet Stefan Lemke das technische Büro in Penzberg und ist für 20 Mitarbeiter verantwortlich.

„Meine Flexibilität und mein Entwicklungswille wurden bei der Controlmatic immer unterstützt und gefördert", fasst der junge Mann seine Erfahrungen zusammen. Dank seines Einsatzes in einer Reihe von Niederlassungen verfügt Stefan Lemke heute über ein dichtes Netz an Kollegenkontakten im gesamten Bundesgebiet. Sein Mentor, der ihn seit seiner Einstellung begleitet, unterstützt ihn bei seinen Netzwerkaktivitäten nach Kräften, indem er weitere Kontakte vermittelt. Regelmäßige Treffen und Gespräche sorgen dafür, dass Mentor und Schützling immer auf demselben Wissensstand sind. Auch dank seiner guten Vernetzung ist Stefan Lemke heute ein Kandidat für den nächsten Förderpool für Nachwuchsführungskräfte. Ein Hindernis muss er allerdings noch überwinden: Mithilfe eines Intensivsprachkurses will er seine Englischkenntnisse verbessern. Den Kurs hat sein Arbeitgeber schon arrangiert. „Ich habe es noch nicht erlebt, dass eine Fortbildung bei der Controlmatic abgelehnt wurde, wenn sie fachlich sinnvoll war", versichert Lemke.

Attraktives Vergütungssystem

Für ihren Einsatz entlohnt der Unternehmensverbund seine Mitarbeiter nach einem nicht tarifgebundenen Vergütungssystem mit attraktiven Festgehältern, die auf den oberen Hierarchiestufen einen erfolgsorientierten Bestandteil umfassen. Je nach Führungsverantwortung und Vertrag gewährt das Unternehmen Boni auf Basis der operativen Ergebnisse des Gesamtunternehmens oder auf Basis der Ergebnisse der einzelnen Niederlassung. Zusätzlich zum vereinbarten Gehalt erhalten die Mitarbeiter unter anderem vermögenswirksame Leistungen oder auch einen Dienstwagen, den immerhin circa ein Viertel der Ingenieurinnen und Ingenieure nutzen.

Bei der Arbeitszeitgestaltung öffnet sich das Unternehmen aktuell den Wünschen seiner Belegschaft: Berufseinsteiger arbeiten in der Regel auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche mit der hohen Flexibilität, die ein Kunde heute von seinem Dienstleister erwartet. Nach einigen Jahren Berufserfahrung sind diverse Arbeitszeitmodelle möglich, darunter auch ein Sabbatical, also eine mehrmonatige Auszeit vom Job. Teilzeit- oder Telearbeitsplätze können je nach Aufgabengebiet individuell vereinbart werden – vorausgesetzt, der Kunde trägt die Regelung mit. Denn das ist bei einem Dienstleistungsunternehmen nun einmal das oberste Gebot.