



Actemium

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

Mitarbeiter	rund 800 (Actemium Deutschland), rund 5.500 (Actemium International)
Standorte	Frankfurt am Main (Zentrale), 22 Niederlassungen, u. a. in Berlin, Essen, Hamburg und München (Actemium Deutsch- land), 110 Standorte europaweit (Actemium International)
Umsatz	120 Mio. Euro (Actemium Deutschland, 2008), 600 Mio. Euro (Actemium International, 2008)
Fachrichtungen	Elektrotechnik, Automatisierungstechnik, Steuerungs- und Regeltechnik, MES, Energietechnik
Einstellungen 2010	ca. 40
Einstiegsgehalt	abhängig von Position und Qualifikation
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja

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

Actemium



Die Controlmatic GmbH wurde 1964 in Frankfurt am Main gegründet und gehört zum Verbund von Actemium. Actemium wiederum ist eine Marke des französischen Konzerns VINCI Energies, der sich in ganz Europa auf Prozesslösungen für den Anlagenbau spezialisiert hat. Die Controlmatic selbst verfügt über mehr als 40 Jahre Erfahrung in den Branchen Chemie/Petrochemie, Zellstoff/Papier, Energietechnik, Pharma, Nahrungsmittelindustrie, verarbeitende Industrie und Umwelttechnik.

Branchenübergreifend Anlagen und Prozesse optimieren

Andreas Wenzelmann hat Freude an Größe. Zumindest an großen Produktionsanlagen und langen Prozessketten. Denn da kann er seine Leidenschaft für Automatisierung ganz ausleben. Nach seiner Ausbildung als Prozessleitelektroniker und einem Studium der Elektrotechnik an der Hochschule Offenburg mit Schwerpunkt Industrielle Informationstechnik und Automation hat er sich deshalb nach einem Arbeitgeber umgesehen, der in der Welt der Automatisierung einen Spitzenplatz einnimmt. Schon bei der Suche nach einem Unternehmen, das seine Diplomarbeit betreuen sollte, wurde er fündig. Ein Familienmitglied empfahl ihm seinen heutigen Arbeitgeber – ein Unternehmen, das für eine Reihe von Branchen wirklich große Anlagen baut: die Controlmatic.

>>

Die Controlmatic GmbH gehört zum Verbund von Actemium, einer Marke des französischen Konzerns VINCI Energies. Der Unternehmensverbund bietet Lösungen für die unterschiedlichsten industriellen Branchen wie Pharma, Food & Beverage, Papier, Kraftwerke und Chemie – von der Planung bis zur Inbetriebnahme bei Elektrotechnik, Mess- und Regeltechnik, Automation und Pneumatik/Hydraulik sowie Manufacturing Execution Systems (MES).

Andreas Wenzelmann arbeitete für seine Diplomarbeit gleich an einem ganz großen Projekt mit: an der Automatisierung der größten Vitamin-E-Anlage der Welt in der Schweiz. „Für einen Berufseinsteiger war das ein wirklich spannendes Projekt. Zu wissen, dass man an der weltgrößten Maschine ihrer Art mitwirkt, ist schon eine Herausforderung“, erinnert er sich an sein erstes Projekt für die Controlmatic-Niederlassung in Weil am Rhein. Gemeinsam mit mehreren Kollegen erarbeitete der junge Diplom-Ingenieur in der Planungsphase der Anlage Konzepte und Projektstudien, beriet sich mit seinen Kollegen über Gerätespezifikation und Bedienkonzepte sowie über Funktions- und Ablaufpläne. Denn die Anlage stellt rund 60 Prozent des weltweit synthetisch erzeugten Vitamin E her – und für diese Mengen galt es Lösungen zu finden, die eine konstant hohe Qualität des Produkts gewährleisten konnten.

Talente frühzeitig ans Unternehmen binden

Das viele Vitamin E hat sich für Andreas Wenzelmann jedenfalls ausgezahlt: Noch während seiner Diplomarbeit bot ihm das Unternehmen eine unbefristete Stelle an. Im Verlauf des umfangreichen Projekts bekam er immer mehr Verantwortung übertragen, stieg erst zum stellvertretenden Projektleiter und schließlich sogar zum Projektleiter auf. „Bei der Controlmatic

„Bei der Controlmatic ist für Talente, die Einsatz und Leistung zeigen, eine sehr schnelle Entwicklung möglich.“ Andreas Wenzelmann, Engineering-Leiter Niederlassung Basel

ist für Talente, die Einsatz und Leistung zeigen, eine sehr schnelle Entwicklung möglich“, sagt Andreas Wenzelmann.

Der direkte Weg, wie er ihn beschritten hat, ist dabei nur eine von zwei Möglichkeiten,

als Hochschulabsolvent bei dem Automatisierungsspezialisten einzusteigen. Das Unternehmen bietet auch ein zwölfmonatiges Traineeprogramm an, das entweder einen technischen oder einen kaufmännischen Schwerpunkt hat. Entsprechend sucht Michael Sattler, Personalleiter in der Frankfurter Zentrale, neben Ingenieuren und Informatikern auch vermehrt Betriebswirte, die gerade für das Controlling, die Verwaltung und die Abrechnung der Großprojekte benötigt werden. Die Trainees sind direkt dem jeweiligen Leiter der unabhängig operierenden Business Units des Unternehmens unterstellt.

Ob und wie viele Trainees oder Jungingenieure ein BU-Leiter für das kommende Jahr braucht, 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. Aus der Differenz von Soll- und Ist-Struktur können vorhandene Vakanzen erkannt und mit allen anderen Niederlassungen abgeglichen werden. In einer abschließenden Diskussionsrunde wird unter den Niederlassungsleitern geklärt, welcher Mitarbeiter das nötige Potenzial für welche Vakanz hat – und zwar gezielt über die Grenzen der jeweils betroffenen Niederlassung hinaus.

So werden in diesem Prozess letztlich auch die Mitglieder des neuen Förderpools für Nachwuchsführungskräfte identifiziert, die ein zweijähriges Förderpoolprogramm durchlaufen und nach diversen Fortbildungen Führungsaufgaben übernehmen sollen. Andreas Wenzelmann ist einer der 14 Teilnehmer dieses Talentpools, die eventuell für Nachfolgeaufgaben wie die Leitung neuer Business Units vorgesehen sind. Sie alle müssen sich in den zwei Jahren bewähren. Denn automatisch werden auch die Mitglieder des Förderpools keineswegs zur Führungskraft.

Auf Wachstumskurs

Einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld zum Trotz: Actemium befindet sich noch auf Wachstumskurs. Der Unternehmensverbund sucht immer wieder nach Gelegenheiten, um durch organisches Wachstum oder Zukäufe sein Geschäftsfeld zu erweitern. Ein solcher Zukauf war im Jahr 2007 der Beitritt der Kappelhoff Industrietechnik GmbH aus Bottrop zum Unternehmensverbund VINCI Energies. Das Unternehmen aus dem Ruhrgebiet ist auf Ingenieurdienstleistungen, Industriemontagen und den Schaltanlagenbau spezialisiert – ein Portfolio, welches das Angebot der Actemium abbildet und ergänzt.

Zum Zeitpunkt des Beitritts stand die Kappelhoff Industrietechnik vor einem Problem, das wohl nur mit einem star-

ken Partner zu bewältigen war: Die Aufgaben wurden zu groß. Der typische Mittelständler bediente vor allem Kunden aus der Großindustrie, die ihre zum Teil schon sehr betagten Anlagen auswechseln oder modernisieren wollten – und dies alle zur gleichen Zeit. „Um der Fülle der Aufgaben gewachsen zu sein und alle Kunden halten zu können, war daher der Verbund mit der Actemium ideal“, erinnert sich Thorsten Kappelhoff, auch heute noch Geschäftsführer der Kappelhoff Industrietechnik, die nun wie eine eigene Niederlassung der Controlmatic geführt wird.

„Unsere Führungskräfte sind die ersten Personalentwickler im Unternehmen.“

Michael Sattler, Personalleiter

»

Prozesse verstehen und neu strukturieren

Für diese Niederlassung sucht Thorsten Kappelhoff vor allem Hochschulabsolventen, die ein Traineeprogramm im Ruhrgebiet beginnen wollen. Neben einem fachlich guten Abschluss ist der Diplom-Ingenieur der Fachrichtung Elektrotechnik und technische Betriebswirt besonders an technikaffinen Youngsters interessiert, die gerne und gut im Team arbeiten, über gute Fremdsprachenkenntnisse verfügen und flexibel auf Kundenwünsche reagieren können. Da sich das Unternehmen als Dienstleister versteht, sind Hochschulabsolventen, die gerne in der Forschung arbeiten würden, hier fehl am Platz. Wer aber nach Automatisierungslösungen in den Bereichen Kraftwerke, Stahl, Glas, Anlagenbau oder auch Energietechnik sucht, der wäre bei der Kappelhoff Industrietechnik richtig. „Prozesse verstehen, angleichen oder auch neu strukturieren – diese zum Teil sehr kniffligen Aufgaben Tag für Tag zu lösen, das ist unsere Herausforderung“, fasst Thorsten Kappelhoff die tägliche Arbeit zusammen.

„Prozesse verstehen, angleichen oder auch neu strukturieren – diese zum Teil sehr kniffligen Aufgaben Tag für Tag zu lösen, das ist unsere Herausforderung.“

Thorsten Kappelhoff, Geschäftsführer der Kappelhoff Industrietechnik GmbH

Neueinsteigern bietet der Konzern zum Einstieg einen sogenannten Introduction Day, an dem alle Neulinge aus allen Niederlassungen zusammenkommen, um sich kennenzu-

lernen. Bei dieser Gelegenheit stellen die Niederlassungsleiter zudem ihre Business Units und ihre aktuellen Projekte vor. So erhalten die Neueinsteiger einen umfassenden Eindruck. Für ein so dezentral organisiertes Unternehmen ist eine solche Veranstaltung doppelt wichtig, denn wegen der bundesweit verteilten Niederlassungen und dem häufigen Projektgeschäft sind Gelegenheiten für kollegiale Zusammentreffen eher selten. Umso wichtiger ist es für Michael Sattler, dass diese Treffen regelmäßig und in vollständiger Besetzung durchgeführt werden. „So ist jeder Mitarbeiter über alle Projekte informiert – und kann das auch für seine persönliche Karriereplanung nutzen“, erklärt der Personalleiter.

Basis jeder Karriereplanung: das Mitarbeitergespräch

Denn jeder Mitarbeiter ist auch selbst für seine Karriere im Unternehmen verantwortlich. Wer bestimmte Ziele erreichen will – wie beispielsweise ein Auslandsprojekt oder auch den Wechsel in eine andere Abteilung –, der muss diesen Wunsch klar und selbstständig äußern. Dafür bietet das einmal im Jahr stattfindende Mitarbeitergespräch die beste Gelegenheit. Hier lassen Führungskraft und Mitarbeiter das vergangene Jahr Revue passieren und rekapitulieren, was besonders gut war und was besser hätte laufen können. Andreas Wenzelmann beispielsweise hat im Mitarbeitergespräch darauf aufmerksam gemacht, dass er neben seinem Einsatz in der Schweiz auch gerne andere Länder kennenlernen wolle. Daraufhin suchte sein BU-Leiter nach einem Projekteinsatz jenseits der deutschen Grenzen und wurde in den Niederlanden fündig. Solche Auslandseinsätze sind bei Controlmatic die Regel. „Wir folgen den Projekten unse-

rer Kunden auch über Ländergrenzen hinweg, akquirieren selbst aber nicht im Ausland“, fasst Michael Sattler zusammen.

Die Vergütung im Unternehmensverbund erfolgt nach einem nicht tarifgebundenen Vergütungssystem mit attraktiven Festgehältern, auf den oberen Hierarchiestufen umfassen die Gehälter einen erfolgsorientierten Bestandteil. Außerdem gewährt das Unternehmen je nach Führungsverantwortung auch Boni auf Basis der operativen Ergebnisse des Gesamtunternehmens oder der einzelnen Niederlassung. Zusätzlich zum vereinbarten Gehalt erhalten die Mitarbeiter Zusatzleistungen wie vermögenswirksame Leistungen und in vielen Fällen auch einen Dienstwagen – der vielen Projektarbeit wegen. Circa 26 Prozent der Ingenieure und Ingenieurinnen bei der Controlmatic fahren einen Dienstwagen, Tendenz steigend.

