

impulse

Ausgabe 1/2018

Magazin für Mitarbeiter und Geschäftspartner
ensingerplastics.com



Verantwortung übernehmen

Personalwesen bei Ensinger

Spritzguss

Fertigungsstart in China

3

Lasermarkierbare Kunststoffe

Zuverlässige Kennzeichnung

4

KVP

Abstimmung der internationalen Programme

13



Liebe Leserin, lieber Leser,

wir sind heute an die Vorstellung gewöhnt, wonach sich alles radikal wandelt, viel radikaler als in der Vergangenheit. Wörter wie "transformativ" oder "disruptiv" (schlagartig) werden in diesem Zusammenhang so häufig genannt, dass sich die Unruhe und Bewegung, die mit dieser Vorstellung erzeugt werden soll, ironischerweise gar nicht mehr einstellt.

Die Vorstellung des beschleunigten Wandels ist auch in unserer Industrie verbreitet. In Zukunft werden Kunststoffteile nicht mehr in spezialisierten Firmen erzeugt, heißt es, stattdessen werden sie vor Ort in den benötigten Stückzahlen ausgedruckt. Auch wenn das übertrieben erscheint, glauben einige Kunststoffverarbeiter und Kapitalgeber, dass wir vor maßgeblichen Veränderungen stehen. Das erzeugt Handlungsdruck. Projekte werden lanciert, Drucker gekauft, ganze Abteilungen aufgebaut. Es macht sich auch gut, ein Start-up zu gründen oder eines zu kaufen. Mindestens einmal sollte man als Unternehmer auch im Silicon Valley vorbeischauen, um zu sehen wie es in den Firmen der Zukunft aussieht. Hierarchiefrei, mit Hund am Arbeitsplatz.

Sie sehen, ich mache mich über die Auswüchse dieser Vorstellungen lustig. Aber dazu habe ich keinen Grund. Auch in unserem Unternehmen beschäftigen wir uns mit der additiven Fertigung, dem sogenannten 3D-Druck. Der technische Ansatz ist faszinierend, aber bei Hochleistungskunststoffen stecken die Probleme im Detail. Durch den schrittweisen Aufbau entsteht das Bauteil nicht aus einer homo-

genen Schmelze, sondern aus aufgeschmolzenen Partikeln oder Strängen, die miteinander verbunden werden. Entwickler tüfteln an dem Problem, die Güte der Verbindung zwischen den Teilchen oder Schichten zu verbessern und dauerhaft zu gewährleisten. Denn ein gedrucktes Ersatzteil sollte, in ein Flugzeug eingebaut, nicht zwischen diesen Schichten aufreißen ...

Die prognostizierten Wachstumszahlen des 3D-Drucks sind enorm. Doch der absolute Wert der industriell eingesetzten Teile ist schwer zu beziffern. Unsummen an Risikokapital und die staatliche Forschungsförderung pumpen den Markt auf. Die Qualität und die Anzahl praktischer Anwendungen haben sich in den letzten Jahren jedoch nicht wesentlich erhöht. Und was soll man von der Formulierung halten, die Technik stünde nun an der Schwelle zum großindustriellen Einsatz? Bedeutet das, dass diese Schwelle nun überschritten wird oder bedeutet das, dass die Schwelle zum unüberwindbaren Hindernis geworden ist?

Vermutlich schadet es den meisten Vertretern der Industrie nicht, die Entwicklungen noch eine Zeit abwartend zu beobachten. So wird der disruptive Wandel am Ende zu dem, was Unternehmertum immer ausgemacht hat. Man muss eben am Ball bleiben.

Es grüßt Sie, Ihr

Klaus Ensinger

Spritzguss in China

Produktion nach Qualitätsstandards der Automobilindustrie

In China ist Ensinger bereits seit vielen Jahren als Anbieter von Kunststoffhalbzeugen, zerspannten Fertigteilen und Bauprofilen vertreten. Nun kommt eine Spritzgussfertigung hinzu. Ein Team aus Rottenburg-Ergenzingen betreut den Aufbau der Produktionsanlagen in Shanghai und schult die neuen Mitarbeiter. Demnächst laufen die ersten Kundenprojekte an.

Das deutsche Spritzgusswerk produziert im Auftrag eines großen Automobilzulieferers seit längerem Serienteile für den Antriebsstrang sowie Komponenten für Doppelkupplungsgetriebe und Thermomanagementmodule. Die fertigen Baugruppen werden an weltweit operierende OEMs ausgeliefert. Um die Zusammenarbeit mit den Partnern in China zu intensivieren und – auf einem der wichtigsten Wachstumsmärkte – Neugeschäft hinzuzugewinnen, wird Ensinger einen Teil dieser Bauteile zukünftig parallel in Shanghai herstellen. Das Engineering erfolgt weiterhin in Deutschland.

Auf die andere Straßenseite

Der Standort des neuen Spritzgusswerks liegt im Stadtbezirk Songjiang. Dort hat die Ensinger Engineering Plastics Company die im Jahr 2007 bezogene Fabrik geräumt und ist in ein Gebäude auf der gegenüberliegenden Straßenseite umgezogen. Die ehemalige Zerspanungshalle hat



Das länderübergreifende Team bei einem Planungstermin in der zukünftigen Spritzgusshalle in Shanghai (v.l.n.r.): Carter Wu (Qualitätsmanager Ensinger China), Eden Shu (Teamleiter Spritzguss Ensinger China), Choy Lim (Technischer Leiter Ensinger China), Dong Ruxun (Managing Director Ensinger China), Jürgen Fischer (Leiter Überseeprojekte Sparte Spritzguss), Michael Werner (Prozessentwicklung Spritzguss), Simon Glabik (Key Account Manager Spritzguss), Robert Dix (Produktionsleiter Spritzguss) und Markus Stolzer (Qualitätsmanager Spritzguss).

inzwischen einen verstärkten Betonboden erhalten. Auch Leitungssysteme, Brandschutzeinrichtungen und eine Deckenkrananlage gehören zur neu installierten Infrastruktur für die Spritzgussfertigung. Zudem erfordert die sehr hohe Luftfeuchtigkeit leistungsstarke Klima- und Lüftungssysteme sowie eine ausreichend dimensionierte Materialaufbereitungsanlage zur Trocknung der Hochleistungskunststoffe. Mittlerweile sind die Spritzgussmaschinen in Rottenburg-Ergenzingen aufgebaut worden, um die Werkzeuge und das Handling zu optimieren. Die in Shanghai

eingestellten Führungskräfte und Mitarbeiter werden im deutschen Werk von Spezialisten geschult. Das Training reicht von den Prozessen (Rüstvorgänge, Produktionsoptimierung, Wartung und Instandhaltung) bis zum Qualitätsmanagement nach den hohen Standards der Automobilindustrie. Bald kann die Sparte in China ihre Produktion starten. Die erste Spritzgussmaschine befindet sich bereits auf dem Weg nach Shanghai und soll im September in Betrieb genommen werden.

Fragen, Anregungen, anderer Meinung? Schreiben Sie uns an impulse@ensingerplastics.com

Impressum

Kunden- und Mitarbeiterzeitung der Ensinger GmbH

Ensinger GmbH
Rudolf-Diesel-Straße 8
71154 Nufringen
Tel. +49 7032 819 0
Fax +49 7032 819 100
ensingerplastics.com

Herausgeber:
Klaus Ensinger
Dr. Roland Reber

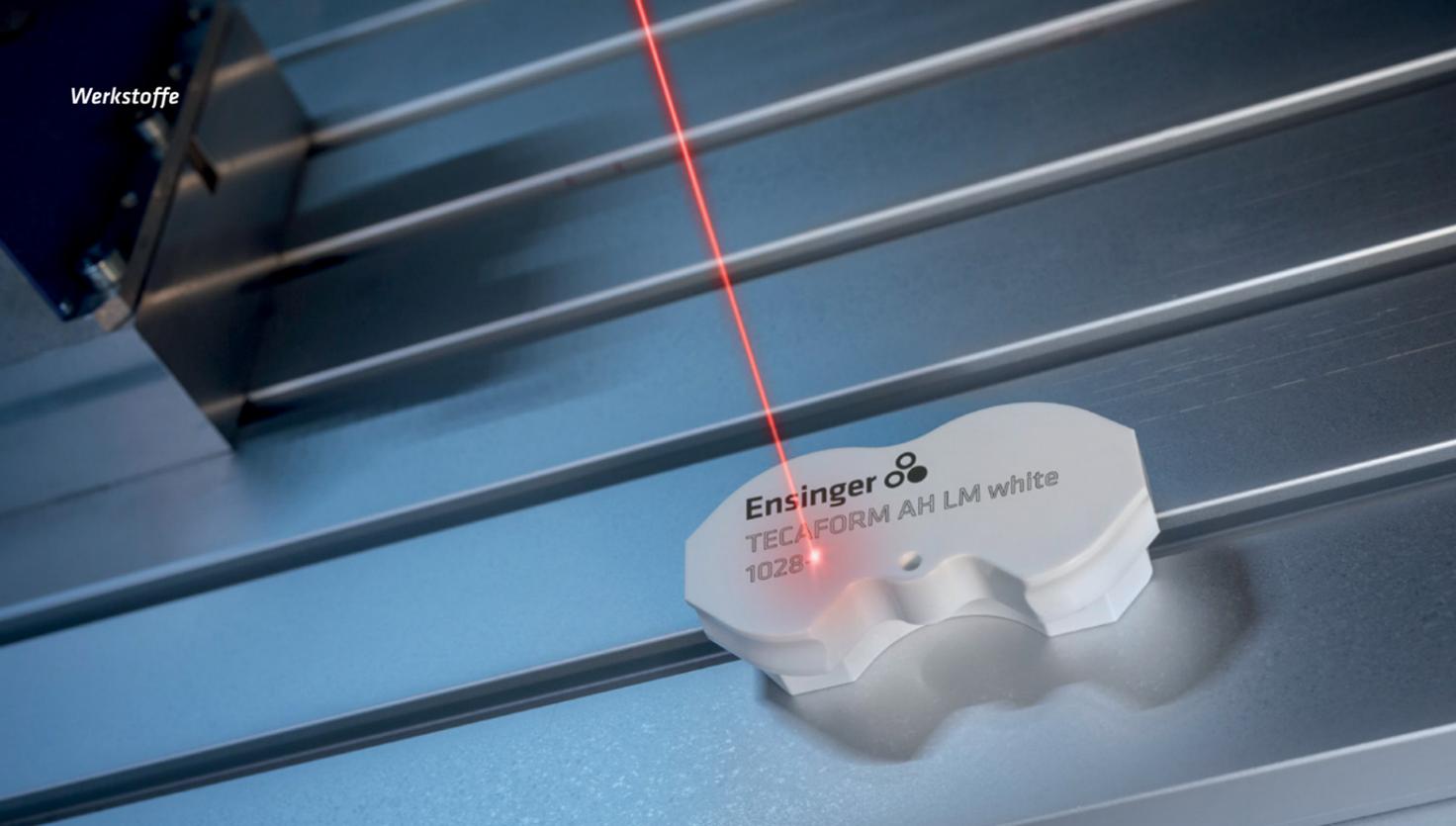
Redaktion:
Jörg Franke
Maria Baur
Gestaltung:
Corinna Kohler

Titelfoto:
Christian Schlüter
Herstellung:
Druckerei Maier,
Rottenburg

>>> Dänemark: Umzug in Ringsted

Sieben Jahre nach der Gründung ist Ensinger Danmark innerhalb von Ringsted umgezogen. Im neuen Gebäudekomplex stehen der Niederlassung größere Büro- und Logistikflächen zur Verfügung. Die Kapazität des Halbzeuglagers hat sich im Vergleich zum alten Standort verdoppelt. Die neue Adresse lautet:

Ensinger Danmark A/S
Huginsvej 15 , 4100 Ringsted
Dänemark
ensingerplastics.com/da-dk



TECAFORM AH LM, ein modifiziertes Polyacetal-Copolymer (POM-C), ermöglicht besonders kontrastreiche Lasermarkierungen auf technischen Bauteilen. Der in den Farben Weiß und Grau erhältliche Werkstoff erfüllt die strengen Anforderungen der Lebensmittel- und Pharmaindustrie.

Lasermarkierbare Konstruktionskunststoffe

Bauteile aus TECAFORM AH LM lassen sich zuverlässig kennzeichnen

In der lebensmittelverarbeitenden und in der pharmazeutischen Industrie ist eine Kennzeichnung von Maschinenkomponenten mit Hilfe von UV-Markierlasern vielerorts Standard. Ensinger hat sein Portfolio jetzt um ein laserbeschriftbares Halbzeug erweitert: Die Neuentwicklung TECAFORM AH LM, ein modifiziertes Polyacetal-Copolymer (POM-C), ermöglicht besonders kontrastreiche Lasermarkierungen auf technischen Bauteilen und erfüllt die hohen regulatorischen Anforderungen der Food- und Pharmabranche (FDA, EU 10/2011).

Markierlaser zählen zu den zuverlässigsten Kennzeichnungssystemen. Laserbeschriftungen sind dauerhaft, fälschungssicher und deutlich lesbar. Anders als gravierte Oberflächen lassen sich lasermarkierte Tei-

le gut reinigen. Und im Gegensatz zu Tintenmarkierungen, die sich im Laufe des Lebenszyklus abnutzen können, entfällt zudem das Kontaminationsrisiko für Lebensmittel oder Pharmaprodukte.

In Weiß und Grau erhältlich

Der in der Industrie weit verbreitete Werkstoff POM-C natural lässt sich nicht per UV-Markierlaser beschriften. Deshalb hat Ensinger ein Compound mit einem speziellen Additiv entwickelt. Auf dem hellen Werkstoff, verfügbar in den Farben „white“ und „grey“, lassen sich individuelle Daten wie Texte, Nummern, Grafiken und Codes, die eine Rückverfolgbarkeit erleichtern, in Serienprozessen anbringen. Dank des hohen Kontrastes sind auch Produktkennzeichnungen mittels kleinerer Fonts von

weniger als 1 mm Höhe möglich.

Die mechanischen Kennwerte und die Bearbeitbarkeit der extrudierten Produkte TECAFORM AH LM white und TECAFORM AH LM grey ähneln den Eigenschaften des bekannten Halbzeuges TECAFORM AH natural.

Der neue lasermarkierbare Werkstoff TECAFORM AH LM white ist als Lagerartikel in Form Platten (Format 620 x 3000 mm, Dicke 20, 40 und 60 mm) und Rundstäben (Länge 3 m, Durchmesser 40 und 60 mm) kurzfristig lieferbar. Die Variante TECAFORM AH LM grey fertigt Ensinger auf Anfrage.

IT-Integration in Italien

von Dr. Erwin Schuster, Leiter Information Management

In den vorangegangenen impulse-Ausgaben lag der Schwerpunkt auf dem Projekt TECAspeed, also der Einführung von SAP in der Ensinger GmbH zum 1. April 2017. In der IT-Gesamtstrategie der Unternehmensgruppe ist dieser Go-live nur ein Teilschritt. Ein weiteres Programm – so nennt man eine Menge an vielen koordinierten Einzelprojekten – ist die Internationalisierung der SAP-Plattform.

Zusätzlich ist der Bedarf am länderübergreifenden Informationsaustausch bei Ensinger in den letzten Jahren rasant gestiegen. Der Transfer von Dateien, gemeinsame Kalender, die Zusammenarbeit in Projekten, und vor allem Video-Konferenzen – auch mit Externen – gewinnen weiter an Bedeutung.

Dem gegenüber steht die Ist-Situation an den Standorten, die aus der Historie eigenständige IT-Systeme genutzt haben. Ausnahmen sind Standorte wie z.B. Österreich und Malaysia. Im Rahmen von Neubauten erfolgte die IT-Integration hier sofort. Diese Standorte arbeiten weltweit direkt im Unternehmensnetzwerk. Mit allen Vorteilen, die auf den Standards von Ensinger basieren.

Am Standort Italien kamen alle genannten Faktoren zusammen: ein geplanter energetischer Gebäudeumbau, ein neues Rechenzentrum, der wachsende Bedarf an IT-gestützter Zusammenarbeit und die Tatsache, dass SAP bei Ensinger Italia in naher Zukunft eingeführt werden soll.

Eine Art Kernsanierung

Worin lag die Herausforderung? Am besten lässt sich hier die Analogie eines Hausbaus bzw. einer Renovierung heranziehen. Man modernisiert das Bestehende, ohne wirklich



Simone Tadiello (links, IT-Koordinator Ensinger Italia) und Daniele Saibene (rechts, Leiter insular Italia).

von Grund auf neu zu bauen – eine Art Kernsanierung. Deutlich einfacher wäre ein kompletter Neubau, aber der Betrieb darf nicht unterbrochen werden – in Italien mussten lokale IT-Systeme weiter reibungslos funktionieren. Daily Business geht vor. Große Hürden also für das Migrationsteam, das aus Vertretern der Zentrale und Italien bestand. Schritt eins war eine detaillierte Projektplanung und die Beschaffung der benötigten Komponenten. Zunächst wurde der Rechneraum komplett verlegt und nach modernen Ensinger Standards infrastrukturell aufgebaut. Ein verlängertes Wochenende intensiver Arbeit.

Danach ging die Arbeit erst richtig los. Das bestehende ERP-System und die Archivierungslösungen mussten unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen auf die neue Plattform migriert werden. Hier zeigte sich, dass moderne Versionen der Zentrale und bestehende „alte“ IT-Systeme

nicht immer gleich miteinander interagieren. Ein Kraftakt, der rückblickend hervorragend gemeistert wurde, aber für die weiteren Standorte mit Sicherheit noch stärker berücksichtigt werden muss.

Die ganze Office-Welt

Wo stehen wir heute? Die Technik läuft, jetzt gilt es die Ernte einzufahren. Die Mitarbeiter in Italien profitieren jetzt von der Office-Welt und schnellen Internetverbindungen. Auf ihren modernen Arbeitsplatzsystemen können die User so arbeiten, als würden sie in einem der Büros in Nufringen, Cham oder Ergenzingen sitzen, inkl. WLAN und mobilem Zugriff, wenn sie unterwegs sind. Vielen Dank nochmals an das deutsch-italienische Migrations-Team. Eine tolle Mannschaftsleistung.



Sven Heidinger ist überzeugt: Wenn sich alle Ebenen regelmäßig austauschen, gelingt die Zusammenarbeit.

„Wir müssen die Führungsgrundsätze konsequent umsetzen“

Seit rund einem Jahr leitet Sven Heidinger den Bereich Human Resources der Ensinger Gruppe. Hier erklärt er, welche Ziele er mit seinem Team ansteuert und was ihm dabei besonders wichtig ist.

Auf welchem Weg sind Sie ins Personalwesen gekommen?

Mein Vater war Berufsoffizier bei der Bundeswehr und mein Bruder Zeitsoldat. Von ihnen wusste ich, dass ein Studium, das zur Offizierslaufbahn gehört, nirgendwo so fokussiert betrieben werden kann wie an einer Bundeswehrhochschule: 4 Jahre, voll unterstützt durch den Arbeitgeber, Lernen in Kleingruppen, Wohnen auf dem

Campus. Auch die Aufgaben des Offiziers reizten mich, ich wusste, dass ich dabei auch Managementfähigkeiten erlernen und anwenden kann. Für mich war aber auch früh klar, dass ich nach spätestens zwölf Jahren in die Wirtschaft gehen wollte.

Manch einer denkt bei der militärischen Personalführung an Befehl und Gehorsam ... Tatsächlich erlebt man bei einer Armee die

ganze Bandbreite an Führungsstilen – von autoritär bis kooperativ. Aber ein Offizier lernt bei der Bundeswehr sehr früh, dass er mit „Befehl und Gehorsam“ nicht erfolgreich ist. Nicht nur bei komplexen Waffensystemen benötigt man mitdenkende Leute. Mein Credo lautet: Führen durch Vorbild, mit gutem Beispiel vorangehen. Anspruchsvoll sein, fordernd, aber die Leute nicht überfordern. Ich habe die anderen Führungskräfte beobachtet und im Laufe der Jahre gelernt, mich immer wieder auf neue Leute mit individuellen Denk- und Handlungsweisen einzustellen. Schritt für Schritt steigt die Verantwortung und die Führungsaufgaben werden komplexer.

Wie haben Sie den Umstieg in die Wirtschaft geschafft?

Ich hatte in München Betriebs- und Wirtschaftspädagogik studiert, das ging schon früh in Richtung Personalwesen. Nach einem Praktikum in der Personalentwicklung bei BMW wusste ich: das ist genau mein Ding. Als die Bundeswehr einige Jahre nach dem Fall des Eisernen Vorhangs deutlich verkleinert wurde, entschied ich mich für den Ausstieg. Über eine Initiativbewerbung kam ich zu Osram. Im Bereich Personalentwicklung konnte ich nach einer Weile ein Team und später eine Reihe an Projekten leiten, die ich als Chance gesehen hatte, hinzuzulernen. Am Schluss war ich für das Personalwesen zweier Sparten verantwortlich.

Welche ersten Eindrücke hatten Sie von Ensinger, nachdem Sie viele Jahre in Konzernen tätig waren?

Die Unternehmenskultur unterscheidet sich in einem Familienunternehmen von anderen Arbeitgebern: Unabhängigkeit und Nachhaltigkeit spielen eine wichtige Rolle. Anstelle der konzerntypischen operativen Hektik, die ich nicht vermisse, erlebe ich bei Ensinger Besonnenheit, das ist wichtig bei Entscheidungsprozessen. Außerdem ist der Arbeitsalltag nach meinem Eindruck durch Offenheit und Wertschätzung geprägt. Natürlich gelingt das nicht

an allen Ecken und Enden, aber im Großen und Ganzen differenziert sich Ensinger durch diese Vertrauenskultur von der großen Masse.

Auf welche Weise wird die vertrauensvolle Zusammenarbeit gefördert?

Wir sind im Führungskreis überzeugt, dass Arbeitnehmer überdurchschnittlich leistungsstark und zufrieden sind, wenn sie intrinsisch motiviert sind und sich entlang der Unternehmensziele frei entfalten können. Die flachen Hierarchien geben vielen Mitarbeitern einen größeren Gestaltungsspielraum. Dadurch können sie auf verschiedenen Ebenen mehr Verantwortung übernehmen als in anderen Unternehmen. Wichtig ist, dass sich die Führungskräfte und die Mitarbeiter regelmäßig austauschen und dass das beiderseitige Vertrauen vorliegt. Dann gelingt die Zusammenarbeit.

Wird es auch bei den Rahmenbedingungen mehr Flexibilität geben?

Bereits jetzt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber. Deshalb versuchen wir, auf Teilzeitwünsche einzugehen und wenn es darum geht, die Arbeitszeit aufstocken oder zu reduzieren, unterstützen wir die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in beide Richtungen. Auch die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, sehen wir bei Ensinger eher positiv – viele Führungskräfte leben den Wechsel aus Präsenz und mobilem Arbeiten bereits vor. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, müssen wir als Arbeitgeber noch flexibler werden. Stichworte sind hier Job-Sharing und Führen in Teilzeit. Auch im Produktionsbereich werden wir neuartige Arbeitszeitmodelle testen. Hier geht es auch darum, wieder mehr Mitarbeiter für den Schichtdienst zu gewinnen.

Welche Erwartungen haben Sie an die Führungskräfte?

Wir haben gute Führungsgrundsätze bei Ensinger, sie passen zum Leitbild und zur

Unternehmenskultur. Doch wir müssen in einigen Bereichen noch konsequenter in der Umsetzung werden, d.h. wir werden bei der Führungsqualität ansetzen. Das Training wird zu einem verbindlichen Baustein für Leitungskarrieren. Wir werden ein größeres Augenmerk auf das Führungsverhalten legen, aber auch die Managementkompetenz fördern, beispielsweise organisatorische Fähigkeiten und effizientes Prozessdenken. Ich motiviere Führungskräfte und Mitarbeiter dazu, einmal in einen anderen Bereich zu wechseln, denn Silodenken bringt das Unternehmen nicht weiter. Gute Führungskräfte rekrutieren gute Mitarbeiter und halten sie bei der Stange. Deshalb hat ein vorbildlicher Manager auch keine Angst, die eigenen Mitarbeiter zu fördern. Die bestmöglichen Führungskräfte durch eine sorgfältige Auswahl zu finden, gehört zum Erfolgsrezept eines Unternehmens. Oft legen sich Führungskräfte zu schnell auf einen Wunschkandidaten fest. Es ist wichtig, die HR Business Partner frühzeitig einzubinden, wenn personelle oder organisatorische Entscheidungen anstehen, weil wir dabei helfen können, die ideale Lösung zu finden.

Was verbirgt sich hinter dem Konzept für die Nachfolgeplanung, das Sie kürzlich vorgestellt haben?

Um unsere Fachkräfte systematisch auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorbereiten, haben wir damit begonnen, die Nachfolgeplanung mit der Personalentwicklung zu verzahnen: Mitarbeiter, die durch ihre Leistung überzeugen und Entwicklungspotenzial haben, dürfen uns nicht mangels Perspektiven eventuell von der Schaufel springen. Deshalb werden wir diese Talente besonders intensiv fördern und gezielt zu Führungskräften weiterentwickeln. Dazu gehört auch die Übernahme von Sonderaufgaben oder Projekten. In diesem frühen Stadium lassen sich aber auch Missverständnisse ausräumen – denn einige Mitarbeiter bevorzugen eine Fachkarriere ohne Führungsverantwortung.

Welchen Rat geben Sie Nachwuchskräften, also unseren Auszubildenden und Berufseinsteigern?

Ich empfehle allen Berufseinsteigern, aktiv nach Feedback einzufordern und herausfordernde Aufgaben zu suchen. Wenn man Spaß an der Aufgabe hat, kommt der Erfolg von selber.

Was motiviert Sie persönlich besonders bei der täglichen Arbeit?

Dinge besser zu machen und etwas gestalten zu können, das treibt mich an. Am meisten Spaß macht es mir, Ideen oder eine Lösung im Team zu entwickeln, aus einem Meeting rauszukommen und dann gemeinsam an einem Strang zu ziehen.

Kurzvita

In Schwaben geboren, in Baden aufgewachsen: Sven Heidinger ist ein echter Baden-Württemberger. Nach Abitur und Ausbildung zum Offizier studierte er Betriebs- und Wirtschaftspädagogik. 1997 wechselte in die Wirtschaft. Bei Osram übernahm er diverse HR-Leitungsfunktionen in München und Wipperfurth. Nach neunzehn Jahren verließ er den Konzern. Es folgte eine Zwischenstation als Bereichsleiter Personal bei Krauss-Maffei Wegmann, bevor er im Juni 2017 zu Ensinger kam. Hier trägt er als Leiter des Service-Centers Human Resources die Verantwortung für das Personalwesen der Unternehmensgruppe. Von Nufringen aus pendelt Sven Heidinger an den Wochenenden zu seiner Familie nach München. Seine Ehefrau arbeitet als Lehrerin, die Tochter (20) macht eine Ausbildung zur Hotelfachfrau, der Sohn (17) ist auf dem Weg zum Abitur. Wie die gesamte Familie ist auch Sven Heidinger sportlich sehr aktiv. Fitnesstraining und Laufen wechseln sich ab mit Basketball, Bergwandern und Skifahren.

Herzlich willkommen ...

Neue Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen:

Nufringen

Buchhaltung
Ines Grammer
Lena Heiberger

Compounds

Tim Ebner
Simon Kriem
Patrick Splawski
Julian Vetter
Stefan Witulski

Einkauf

Alexander Kovats-Buchholz
Melanie Gruidl

Gebäudemanagement

Andreas Bahr

insulbar

Christopher Götz
Evelyne Meixner
Matthias Rink

Qualitätsmanagement

Isabella Öhrlich

Shapes

Ulas Aydar
Jochen Bahr

Romeo Bleko
Thomas Christian Bucher-
Fischer
Paola Goncalves de Souza
Marco Guadagnino
Steven Guadagnino
Marko Jelic
Johannes Koch
Oliver Kraus
Matthias Krüger
Yujin Lee
Daniel Oltovanji
Doris Reinstein
Anastasios Sachinidis
Sandro Thomas

Ergenzingen

Injection Moulding

Tim David Baur
Nils Böckle
Daniela Holaschke
Selcuk Kaplan
Izabela Kozinkiewicz
Timo Nestle
David Renz
Kai-Uwe Schmidt
Norman Schmidtko
Sinem Yüceer
Muharrem Yüksel

Cham

Betriebselektrik
Johann Schindler

insulbar

Ingeborg Bach
Markus Bauer
Eugen Borodihin
Jaqueline Brandl
Albert Deml
Alexander Eberl
Daniel Gruber
Josef Höcherl
Michael Klein
Jan Kuschtscha
Thomas Müller
Martin Mutz
Stefan Pfeiffer
Christian Späth-Legrand
Ahmet Uzun
Matthias Weinfurter
Stefan Zollner

IT

Nicole Fiedler

KVP (EVI)

Jürgen Hollmayer

Shapes/Polyamid-Guss

Sabine Weitzer
Franz Zwicknagl

Thermix

Artjom Alles

Werkzeugbau

Tobias Aichinger

Zentrale

Natalie Roßmann

Zerspanung

Stefan Bauer
Denis Bobkov
Fabian Brandl
Tanja Brandl
Dominik Eisenrieth
Florian Friedl
Swetlana Ivanov
Marcel Kettl
Elke Koch
Milena Löffelmann
Jessica Wissner
Josef Wühr

Ravensburg

Thermix
Liliia Markin

Neuer Betriebsrat gewählt

Mit den konstituierenden Sitzungen haben die neu gewählten Betriebsräte ihre Arbeit aufgenommen



BR Nufringen / Ergenzingen / Anröchte (v. l. n. r.): Markus Wanner (Stellv. BR-Vorsitzender), Huelya Avci, Christiane Beck-Schmidt, Nicole Möß, Stephan Wenke, Ronny Wagner (Ersatzmitglied), Graciela Enns (Betriebsratsvorsitzende), Ioannis Argiriadis, Jasmin Arndt, Michael Wieland, Frank Groß und Ottmar Widmann (Ersatzmitglied). Nicht auf dem Foto: Jürgen Fischer, Ramona Jamnizky, Steffen Mai und Mirko Bretschneider (Ersatzmitglied).



BR Cham / Ravensburg (v. l. n. r.): Werner Bachl (Betriebsratsvorsitzender), Bernadette Engl (Schriftführerin), Thomas Gruber, Christian Denk, Josef Schreiner, Herbert Amann, Xaver Wagner, Martin Heyes, Stefan Dankerl und Armin Lankes (Stellv. Betriebsratsvorsitzender). Nicht auf dem Foto ist das Betriebsratsmitglied Günther Merthan.

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) der Ensinger GmbH setzt sich wie folgt zusammen:

Vorsitzender: Werner Bachl
Stellv. Vorsitzende: Graciela Enns
Mitglieder: Nicole Möß und Armin Lankes

Ensinger trauert

Viel zu früh müssen wir von zwei Kollegen Abschied nehmen

Am 17. März 2018 ist **Christian Nass** im Alter von 23 Jahren nach schwerer Krankheit verstorben. Christian, Sohn des Spartenleiters Fred Nass, kam im September 2011 als Auszubildender zu Ensinger. Nach dem erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker war er am Standort Cham in der Sparte Zerspanung tätig, zuletzt als Fachberater Vertriebsnendienst.

Am 19. März 2018 ist **Dr. Dirk Weydandt** nach schwerer Krankheit verstorben. Er trat im Mai 2008 als Produktionsleiter der Sparte Spritzguss ins Unternehmen ein. Im Juni 2014 wechselte er von Rottenburg-Ergenzingen nach Nufringen, wo er für eineinhalb Jahre die Sparte Industrieprofile & Rohre leitete, bevor er die Verantwortung für die Produktion der Sparte Shapes in Europa und Asien übernahm. Dr. Dirk Weydandt wurde 54 Jahre alt und hinterlässt eine Frau und zwei Kinder.

Ensinger trauert um zwei engagierte, pflichtbewusste und liebenswerte Mitarbeiter und wird ihnen ein ehrendes Andenken bewahren. Das tiefe Mitgefühl der Kollegen und Kolleginnen gilt besonders den Familien und Angehörigen der Verstorbenen.

Geschäftsleitung, Betriebsrat und Belegschaft der Ensinger GmbH

Herzlichen Dank ...

Ihr Firmenjubiläum bei Ensinger feiern:

25

Nufringen

Roland Ellwanger
Werner Musterle
Joachim Neumann
Wolfgang Wunsch

Cham

Christian Breu
Robert Ederer
Thomas Ederer
Bernhard Karl

Josef Krottenthaler
Alfred Lohnert
Erich Nuss
Peter Sponfeldner
Angelika Stumpf

Stephan Wagner
Rosemarie Zangl

Blick über den Tellerrand

Ein Duales Studium kombiniert praktische Berufserfahrung mit theoretischem Hochschulwissen. An ausländischen Standorten können Bachelorstudenten bei Ensinger internationale und interkulturelle Erfahrungen sammeln. Fabienne Pfizenmayer und Johannes Wörner berichten von ihren Praxissemestern in Malaysia und den Vereinigten Staaten.



Fabienne Pfizenmayer (Bildmitte) studiert Wirtschaftsingenieurwesen mit dem Abschlussziel Bachelor of Engineering (DH). Das Foto zeigt sie bei Ensinger in Malaysia im Kreis von Kollegen und Kolleginnen aus Management, Produktion und Logistik.

Malaysia: Respektvoller Umgang

von Fabienne Pfizenmayer

Mein großer Wunsch war es, einen Teil meines Dualen Studiums im Ausland zu absolvieren. Durch ein Projekt bekam ich die Chance, mein 5. Praxissemester am Standort Malaysia zu verbringen. Ich übernahm die Aufgabe, das Produktionscontrolling durch den Aufbau eines transparenten Kennzahlensystems zu verbessern. In den beiden Monaten konnte ich Einblicke in die Arbeitsweise und den Arbeitsalltag der

Produktions- und Büromitarbeiter gewinnen. Durch die Betreuung seitens Stjepan Dijanezevic hatte ich eine optimale Unterstützung vor Ort und konnte auch die technischen Aspekte aus einem anderen Blickwinkel heraus kennenlernen. Es ist bemerkenswert, wie gut sich der Standort innerhalb weniger Jahre entwickelt hat. Die Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig und zeigen sich stets sehr hilfsbereit. Nach kurzer Zeit wurde ich gut in das Team integriert und war schließlich positiv überrascht, wie schnell die Mitarbeiter das

Produktionscontrolling und die neuen Auswertungsmöglichkeiten angenommen und umgesetzt haben.

Malaysia entwickelt sich immer mehr zu einem Industriestaat. Es ist beeindruckend, wie friedlich und respektvoll die verschiedensten Kulturen im muslimisch geprägten Land miteinander leben, und wie nett man auch von fremden Leuten unterstützt wird.

Das Leben in Asien ist anders als in Europa, aber mit Offenheit und Neugier gegenüber den Kulturen, der Bevölkerung und auch dem Essen ist ein Aufenthalt in Malaysia eine Erfahrung, die man nicht missen sollte. Das Praxissemester ermöglichte mir den ersten tieferen Einblick in eine andere Arbeitswelt und hat meine Sensibilität und Ansichten gegenüber anderen Kulturen positiv beeinflusst. So war dieses Projekt für mich nicht nur eine Gelegenheit, die Studieninhalte zu vertiefen und eine Auslandsniederlassung von Ensinger kennenzulernen, sondern auch eine Chance der Horizonterweiterung und persönlichen Weiterentwicklung.



USA: Highlight im dualen Studium

von Johannes Wörner

Bei meinem Auslandsprojekt handelte es sich um ein sechswöchiges Praktikum bei der US-amerikanischen Tochtergesellschaft Ensinger Inc. in Washington, einer Kleinstadt in Pennsylvania. Im Rahmen

meines DH-Studiums im Bereich Maschinenbau-Kunststofftechnik war es meine Aufgabe, eine im Stammwerk in Nufringen neu entwickelte Technologie zur Optimierung von Extrusionsprozessen in der ausländischen Niederlassung einzuführen und zu erproben. Der Transfer beinhaltet sowohl die Planung, als auch die prozess-

technische Umsetzung. Neben der eigentlichen Aufgabe konnte ich interessante Einblicke in die Firma erlangen. Es haben sich viele Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede zum Stammwerk in Nufringen abgezeichnet. Diese sind nicht nur auf eine unterschiedliche Mentalität und Arbeitsweise zurückzuführen, sondern hän-

gen auch mit den jeweiligen industriellen Standards zusammen. In den USA gelten beispielsweise andere Standards bezüglich der Maßhaltigkeit von Halbzeugen. Dadurch sind zusätzliche zeit- und kostenintensive Prozessschritte notwendig, die in Deutschland wegfallen.

Generell war der Auslandsaufenthalt eine sehr wertvolle Erfahrung für mich. Ich habe viele sympathische Kollegen kennengelernt und die Unternehmensgruppe aus einer komplett anderen Perspektive betrachten können. Diese Erfahrung kann ich definitiv als bisheriges „Highlight“ meines dualen Studiums bei Ensinger bezeichnen.



Die US-Kollegen haben Johannes Wörner nach Feierabend häufig zu Freizeitaktivitäten mitgenommen. Das Foto zeigt das Panorama von Pittsburgh, aufgenommen bei einer Fahrt mit der Standseilbahn „Duquesne Incline“.

Mitarbeiter geworben, Honorar gespendet



Kadir Simsek spendete seine Prämie an die Wilfried und Martha Ensinger Stiftung.

Staplerfahrer gesucht, Standort Rottenburg-Ergenzingen. Als Kadir Simsek die offene Stelle am Schwarzen Brett in der Nufringer Kantine entdeckte, dachte er sofort an einen guten Freund, der sich schon seit längerem beruflich verändern wollte. Auf die Bewerbung hin folgte die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch mit der Personalabteilung und der Logistikabteilung. „Der Gesprächstermin war erfolgreich, mein Freund hatte fachlich überzeugt, und einige Tage später kam die Zusage“, erinnert sich Kadir Simsek, der 2007 als gelernter Konstruktionsmechaniker zu Ensinger kam.

Nachdem der neue Kollege seine Probezeit im Spritzgusswerk bestanden hatte, traf das Vermittlungshonorar auf Simseks Gi-

rokonto ein. Der 31-jährige Familienvater, der in der Werkzeuginstandhaltung der Sparte Shapes arbeitet, hatte sich aber schon frühzeitig dazu entschieden, die Prämie für einen guten Zweck zu spenden: Er behielt das Geld nicht für sich, sondern leitete es weiter an die Wilfried und Martha Ensinger Stiftung. „Ich finde es toll, dass diese Stiftung vor allem Kindern in Entwicklungsländern hilft“, sagt Kadir Simsek, der zwei Töchter im Alter von 3 und 4 Jahren hat. „Es macht mich stolz, wenn ich Menschen unterstützen kann, die in Not sind. Ich denke immer, vielleicht komme ich auch einmal in eine Situation, in der ich auf Hilfe angewiesen bin.“ Aus dem gleichen Grund ist Kadir Simsek seit vielen Jahren auch Blutspender.

Das Prämienprogramm

Nicht nur Gründer von Start-ups heuern häufig Studienkollegen und Freunde an, um kompetente und zuverlässige Mitarbeiter zu finden. Auch Mittelständler fahren bei der Suche nach Arbeitskräften mehrgleisig. Die Ensinger GmbH hat schon vor vielen Jahren ein Vermittlungsprogramm ausgearbeitet. Teilnehmen können alle aktiven Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Wer

sich im eigenen Bekanntenkreis nach Bewerbern umsieht und die Besetzung einer offenen Stelle auf diese Weise erfolgreich unterstützt, erhält eine Bruttoprämie von 1.000 €. Die Auszahlung erfolgt nach dem Bestehen der Probezeit des neuen Mitarbeiters. Weitere Informationen zum Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ erhalten Sie bei Ihrem HR Business Partner.

Topleistungen in Studium und Berufsausbildung



Für ihre hervorragenden Ausbildungsleistungen hat Melanie Gruidl (Bildmitte) den Wilfried-Ensinger-Preis erhalten. Das Bild zeigt sie bei der Preisübergabe mit Miriam Fiedler (links, Leiterin Personalentwicklung und Ausbildung) und Wilfried Ensinger (rechts). Zuvor wurde Melanie Gruidl bereits durch die IHK-Bezirkskammer Böblingen im Rahmen der Bestenehrung ausgezeichnet. Seit dem Frühjahr arbeitet die junge Industriekauffrau in der Einkaufsabteilung in Nufringen.

Kunststoff-Forschung an der Uni Stuttgart

An der Universität Stuttgart gingen die diesjährigen Wilfried-Ensinger-Preise an zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Gebiet der Kunststoff- und Verfahrenstechnik: Dr. Jing Wiedmaier wurde für ihre hervorragende Dissertation ausgezeichnet, in der sie sich mit den mechanischen Eigenschaften nanopartikelgefüllter Polyamid 6-Verbundwerkstoffe beschäftigt hat. Die zweite Preisträgerin, Julia Resch, hat in ihrer Masterarbeit die Verarbeitungseigenschaften von rezyklierten Kohlenstofffasern im Spritzgießprozess analysiert.

ensinger-stiftung.de

Erstmals Arbeit am Technologie Campus Cham ausgezeichnet

Erstmals wurde auch am Technologie Campus Cham ein Wilfried-Ensinger-Preis verliehen. Der Mechatronik-Student Simon Zollner hat sich in seiner prämierten Bachelorarbeit der Frage gewidmet, wie sich E-Fahrzeuge als Energiespeicher in Stromnetze integrieren lassen.

Auch in den kommenden Jahren sollen am Technologie Campus ausgewählte studentische Forschungsarbeiten mit dem Wilfried-Ensinger-Preis prämiert werden. Die Förderung des Fachkräftenachwuchses in technischen Berufen gehören zu den Kernanliegen der Wilfried und Martha Ensinger Stiftung.

th-deg.de/de/tc-cham



Dr. Michael Möller (links, Leiter Innovationsmanagement insulbar) überreicht den Wilfried-Ensinger-Preis an Simon Zollner (Mitte). Professor Peter Firsching (rechts) ist der wissenschaftliche Leiter des Technologie Campus, der zur TH Deggendorf gehört.

Axel Philippin erhält GKV-Förderpreis

Als einer der zehn besten Ausbildungsabsolventen im Beruf Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik hat Axel Philippin einen Förderpreis vom Gesamtverband Kunststoff- verarbeitende Industrie erhalten. Darüber hinaus hat der GKV

auch Ensinger als ausbildendes Unternehmen mit einer Ehrenurkunde ausgezeichnet. Axel Philippin wurde bereits durch den Industrie- und Handelskammertag Baden-Württemberg als Landesbester 2017 geehrt.

EVI, BOOM und T.I.C.K

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess bei Ensinger – von Klaus Mauderer, Leiter KVP



Beim Zusammentreffen von EVI und BOOM in Washington, PA, bekamen die Moderatoren vor Ort einen erweiterten Einblick in Lean-Techniken und die „8 Arten der Verschwendung“. Mit großer Motivation führten Sie auch gleich einen „Lean 5S“-Workshop in der Produktion durch.

Seit dem Start von EVI vor neun Jahren haben die Mitarbeiter an den deutschen und österreichischen Standorten unzählige kontinuierliche Verbesserungen umgesetzt. Bei der US-Tochtergesellschaft Ensinger Inc. wurde 2012 unter dem Namen BOOM ein ähnliches KVP-Instrument eingeführt und am Hauptsitz der britischen Tochter Ensinger Ltd. läuft seit kurzem das Programm T.I.C.K., das sich ebenfalls an EVI anlehnt.

Der KVP ist bei Ensinger im Leitbild verankert. Das Ensinger Verbesserungs-Instrument (EVI) ist das Programm, unter dem die Maßnahmen entwickelt und durchgeführt werden. Dabei geht es nicht nur um Effizienzsteigerung, sondern vor allem auch um die Beteiligung der Mitarbeiter an der Gestaltung und Verbesserung der Abläufe. Diese sollen sicherer, ergonomischer und leichter werden, um den Anforderungen eines anspruchsvollen Marktes gerecht zu werden.

Die Fäden laufen bei der KVP-Abteilung in der EVI Kompetenzwerkstatt zusammen. Das Team arbeitet Strategien aus und unterstützt die Sparten und Service-Center bei der Durchführung von Workshops und Projekten. Den Mitarbeitern werden Werkzeuge an die Hand gegeben, mit denen sie einfache Probleme selbst lösen können. Ein großer Vorteil ist außerdem

die Inhouse-Beratung. Auch für komplexe Themen kann die EVI Abteilung gemeinsam mit den Moderatoren schnell Lösungswege erarbeiten und umsetzen. Auf internationaler Ebene arbeitet die deutsche KVP-Abteilung mit lokalen Programmverantwortlichen zusammen und unterstützt diese bei der Methodik und Umsetzung.

Bei Ensinger in den USA heißt das Motto zur Verbesserung „Believe, Our Opinions Matter“. Das BOOM Team unter der Leitung von Ron Hancher spielt bei Prozessverbesserungen am Standort eine entscheidende Rolle. Im April fand ein Austausch der EVI und BOOM Teams in Washington, PA, statt. Ziel des Treffens war es, die Methoden zu vertiefen und die Zusammenarbeit abzustimmen.

Anfang Juni folgte der Kick-Off zum neuen Verbesserungsprogramm in Tonyrefail, Wales. In der Sparte Shapes startete das T.I.C.K. Programm. Die Abkürzung steht für „Team Interaction Creates Kaizen“, also durch Beteiligung und Zusammenarbeit der Mitarbeiter, Verbesserungen zu generieren und umzusetzen. Die internationalen Standorte orientieren sich an den lokalen Anforderungen und Möglichkeiten, doch alle KVP-Konzepte haben eines gemeinsam: Sie setzen auf die Initiative der Mitarbeiter und auf Teamgeist.

Zertifizierte Energieeffizienz

insulbar RE erhält Cradle to Cradle Material Health Zertifikat in Gold

■ Energieeinsparung, CO₂-Reduzierung, Ressourcenschonung – Ensinger hat die Zeichen der Zeit früh erkannt. Bereits 2013 brachte die Sparte insulbar als erster Anbieter überhaupt ein Recycling-Isolierprofil für die thermische Trennung von Fenstern, Türen und Fassaden aus Aluminium auf den Markt. Seither sorgt insulbar RE mit seiner Environmental Product Declaration (EPD) weltweit für Zusatzpunkte bei der Zertifizierung von Gebäuden. Die Nachhaltigkeit wird nun zusätzlich durch ein Cradle to Cradle Material Health Zertifikat in Gold belegt.

„Mit dieser Zertifizierung setzen wir ein weiteres Zeichen, dass uns der ökologische Fußabdruck unserer Produkte und die Ressourcenschonung am Herzen liegen. Wir haben nur diesen einen Planeten“, sagt Jan Danger, Spartenleiter insulbar bei Ensinger. „Wir waren die ersten, die 1977 mit einem Isolierprofil für Metallrahmen in Serie gingen. Mit insulbar RE aus sortenreinem Recyclingmaterial vereinen wir Energieeffizienz und Nachhaltigkeit und begleiten die Baubranche erneut als Vorreiter beim Klimaschutz.“

Doppelt klimaschonend

Bei der Produktbewertung durch Prüfinstitute wie EPEA wird entsprechend der Prinzipien der Circular Economy die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet – von der Wiege bis zur Wiederverwertung. Die geprüfte Nachhaltigkeit und die Ökobilanz des Produkts, die mit dem Cradle to Cradle Material Health Zertifikat und der EPD belegt werden, zählt sich bei der Gebäudezertifizierung aus,

sei es nach DGNB, LEED, BREEAM oder landespezifischen Vorschriften wie HQE in Frankreich oder GBCe in Spanien.

„Mit insulbar RE bieten wir unseren Partnern im Fenster- Tür- und Fassadenbau ein starkes Differenzierungsmerkmal, einen Mehrwert, den wir gemeinsam weiter ausbauen wollen“, sagt Jan Danger von Ensinger. „Der Herstellungsprozess ist sauber, die Lösung millionenfach erprobt und der Übergang ist einfach. Bestehende Werkzeuge können unverändert und ohne zusätzliche Kosten weiterverwendet werden. Wir bieten unseren Kunden eine große Vielfalt an Standardausführungen und individuellen Profilen.“

Nachhaltige Qualität

Ensinger verfügt über mehr als 50 Jahre Erfahrung in der Compoundierung und präzisen Verarbeitung von Spezialkunststoff. Durch die Verwendung von Recyclat bei der Herstellung von insulbar RE sinkt der Verbrauch fossiler Energieträger um 89 % im Vergleich zum konventionellen Polyamid-Profil, der CO₂-Ausstoß ist 84 % niedriger und man verbraucht 32 % weniger Wasser. Die Materialeigenschaften werden in jeder Phase des Prozesses geprüft und nach DIN ISO 9001:2008 dokumentiert. Daher besitzt insulbar RE die gleich hohe Qualität, Langlebigkeit und Funktionssicherheit, die man auch von klassischen Isolierprofilen kennt.

Weitere Informationen:
insulbar-re.de

insulbar RE wurde mit einem Cradle to Cradle Material Health Certificate in Gold ausgezeichnet. Die Testate sichern dem Dämmprofil aus recyceltem Polyamid Bonuspunkte bei der Zertifizierung von Gebäuden.



Das Haupthaus (Baujahr 1944) steht zusammen mit den Nachbargebäuden wegen der neoklassizistischen Fassade unter Ensembleschutz.



Einbau der neuen Sicherheitsglastüren und -fenster.

Abstandhalter im Auswärtigen Dienst

Residenz der Deutschen Botschaft in Chile erhält perfekt isolierte Sprossenfenster

■ **Wie sich Denkmalschutz und Energieeffizienz bei der Sanierung historischer Gebäude vereinen lassen, zeigt ein deutsch-chilenisches Bauprojekt in Santiago de Chile. Einfach verglaste Sprossenfenster wurden dabei durch hoch dämmende Sicherheitsfenster und -türen mit Thermix Warme Kante Abstandhaltern und Thermix Wiener Sprossen ersetzt.**

Die 1944 im neoklassizistischen Stil errichtete Residenz der Deutschen Botschaft in Santiago de Chile liegt in einer seismografisch hochaktiven und akut erdbebengefährdeten Zone. Daher wurde das Gebäude 2008 aus Sicherheitsgründen geräumt. Zu Recht, denn ein schweres Erdbeben 2010 beschädigte zahlreiche Gebäude in der Sechsmillionen-Stadt stark. Während der einjährigen Renovierung wurde die Bot-

schaft 2014/2015 mitsamt ihrer unter Ensembleschutz stehenden Fassade general saniert und erdbebensicher gemacht. Das Klima in Santiago de Chile ist vergleichbar zum Mittelmeerraum und im Allgemeinen trocken, aber mit schroffen Temperaturwechseln. In den Sommermonaten herrschen hohe Temperaturen vor, während es im Winter kühl werden kann. Das Augenmerk bei der Sanierung lag daher, neben der Erdbebenertüchtigung, auf der nachhaltigen Verbesserung der Energiebilanz. Dabei setzten die Planer hauptsächlich auf den Einbau neuer Holzfenster mit geringen U_w-Werten.

Der beauftragte Fensterbauer wählte Isoliergläser mit Thermix warmer bzw. kühler Kante und Wiener Sprossen. Unter Ausnutzung der Nachtabkühlung in Kombination mit Sonnenschutz durch traditionelle

Fensterläden konnte so auf eine maschinelle Kühlung des Bauwerks vollständig verzichtet werden.

Nur knapp zwei Wochen nach dem Übergabetermin unterzog im September 2015 ein Erdbeben der Stärke 8,2 das Gebäude einem Härtetest, den es sicher und unbeschadet überstand.

Weitere Informationen:
bbr.bund.de
thermix.de

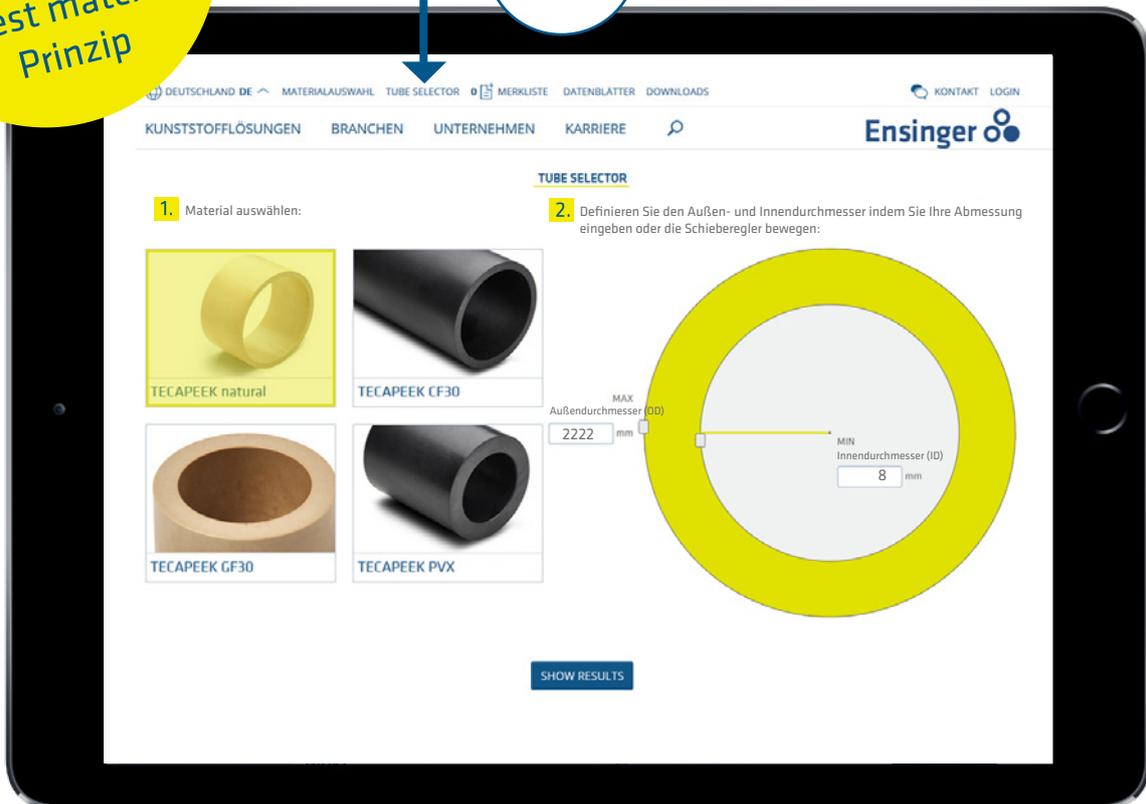
Wanddicke: **5-180 mm**

Außendurchmesser: bis zu **2.200 mm**

4.000 Kombinationen

Zeit und
Material sparen
nach dem
„Best match“-
Prinzip

hier
klicken



Die passende Abmessung auf einen Klick

TECAPEEK gilt als ein fast universell verwendbares Ausgangsmaterial für Bauteile, die hohen Belastungen ausgesetzt sind. Ensinger fertigt aus dem thermoplastischen Werkstoff neben Platten und Rundstäben auch ein breites Portfolio an Hohlstäben, Rohren und Ringen. Damit Konstrukteure das passende Produkt für ihre technischen Anforderungen ohne Umwege finden, stellen die Sparten einen „Tube Selector“ bereit. Dieses Online-Tool ist das erste seiner Art. Mit einem Klick auf den entsprechenden Button unter ensingerplastics.com

gelangt man direkt zum neuen Serviceangebot. Im ersten Schritt legt der Anwender das Material fest. Durch die beiden Schieberegler lässt sich dann im zweiten Schritt der Außen- und Innendurchmesser definieren. Die Software zeigt jeweils die beste Übereinstimmung an, d.h. welches Halbzeug aus dem Lager- und Lieferprogramm von Ensinger der gewünschten Größe am nächsten kommt. Wer seinen Materialausschuss schon im Bestellprozess reduzieren möchte, sollte sich den Tube Selector also einmal genauer anschauen.