



supporting

experts

epMagazin

EP GROUP

21-2023

Meilensteine der letzten 20 Jahre

● KEPLERS KOMMENTAR
20 Jahre ep group
Seite 2

● KERNTHEMA
Menschlichkeit
Seite 4

● INNOVATION
Neu: ep life science
Seite 6

20 JAHRE EP GROUP

Liebe Leserin, lieber Leser,
liebe Geschäftspartner und Freunde,

Mit großer Dankbarkeit blicke ich zurück auf den Aufbau von zwei Unternehmen, auf unzählige Ideen und teilweise Zweifel, auf Begeisterung, Vertrauen, Strategie, Überzeugung, Erfolge und manch schlaflose Nacht.

Ein in den Märkten der 90er rasant entwickeltes Ingenieurs-Start-up war meine Basis, 2003 die ep group zu gründen: als bessere Ingenieurgesellschaft – eine Art Familie, die in Leistung und Verlässlichkeit beispielhaft agiert, die Motivation aus sich selbst schöpft und ihrem Team ebenso wie ihrem Umfeld guttut. Wir verbinden zwei Welten: Mensch und Technik. Motivierte, kompetente Menschen prägen uns, kurze Wege, Agilität und Freude am gemeinsamen Schaffen. Meine Frau und unsere drei Kinder haben meine Arbeit immer mitgetragen. Vertraute Kunden und liebe Weggefährten begleiten ep von Beginn an oder fast so lange. Heute zählen wir etwa 600 Beschäftigte.

Auch in Zukunft steht die ep group für Lust an Entwicklung und Innovationen, für die Bereitschaft, zu investieren und neue Wege zu gehen. Dass unsere beiden Söhne Dominik und Christofer sich für eine Zukunft mit ep entschieden haben, zählt für meine Frau und mich zum Schönsten. Gemeinsam arbeiten wir weiter und gestalten das Unternehmen so kraftvoll, zukunftsorientiert und verlässlich, wie es unsere ep group verdient. Viel Spannendes erwartet unser Team im Zusammenwirken mit Kunden und Partnern. Ich danke allen Beteiligten sehr herzlich für nun 20 Jahre engineering people und freue mich auf das, was kommt.

Herzlichst, Ihr



Winfried Keppler

In den folgenden Texten haben wir aus Vereinfachungsgründen die männliche und weibliche Form verwendet. Damit sind selbstverständlich alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Kepplers Kommentar



KERNTHEMA
Menschlichkeit
Seite 4



EP INNOVATION
ep life science
Seite 6



20 JAHRE EP
Werte – Kunden –
Meilensteine
Seite 10

Menschlichkeit [Seite 4](#)
Chance ohne Risiko

ep life science [Seite 6](#)
Neu in der ep group

Am Start [Seite 8](#)
Die jungen Keplers

20 Jahre ep [Seite 10](#)
Werte – Kunden – Meilensteine

Webasto [Seite 20](#)
ep vor Ort: Projekt & Image

Hilti [Seite 23](#)
ep vor Ort: Projekt & Image

ep competence
center [Seite 26](#)
Der kreative Entwicklungspartner

KUKA [Seite 29](#)
ep vor Ort: Projekt & Image

Pistenbully [Seite 32](#)
ep vor Ort: Projekt & Image

Recruiting [Seite 35](#)
Kernkompetenz der ep group

ep Digitalisierung [Seite 36](#)
Vom Unterschied zwischen
Maschine und Mensch

Study Smarter [Seite 38](#)
Smarte Bildung für alle

ep Karrieren [Seite 42](#)
Entwicklung motiviert

Benefits und
Persönlichkeit [Seite 46](#)
Im Gespräch mit Benjamin Bahmann

Feiern und Feste [Seite 50](#)

Menschlichkeit: Chance ohne Risiko



Kaum etwas verbindet uns so sehr.

Güte, Nächstenliebe und Mitgefühl, Großzügigkeit, Toleranz und Wohlwollen, Hilfsbereitschaft, Solidarität und Rücksichtnahme zählen zu den Werten, die unser Verständnis von Menschlichkeit beschreiben. Sie sind Grundpfeiler eines lebenswerten Miteinanders, das die Individuen in Gesellschaften wahrnimmt und ihre Bedürfnisse respektiert.

Spielraum.

Menschlichkeit bietet den Mitgliedern einer Gruppe oder Gesellschaft persönlichen Spielraum. Wer Toleranz und Großzügigkeit erfährt, kann eigene Vorstellungen ausleben. Damit verbindet sich persönliche Freiheit – akzeptiert und gutgeheißen, solange sie nicht die Freiheit der jeweils anderen einschränkt. Auch vice versa braucht es Rücksichtnahme und Toleranz.

Verlässlichkeit.

Sich auf gemeinsame menschliche Werte zu verständigen, macht das Leben ein Stück weit verlässlich. Als Teil einer Wertegemeinschaft müssen wir nicht täglich um die Grundlagen kämpfen oder sind ständiger existenzieller Gefahr ausgesetzt (solange nicht das politische System dafür sorgt).

Stärke.

Wer eine verlässliche Basis besitzt, kann seine Ressourcen für höhere Ziele einsetzen: die Fürsorge für andere, das Weiterentwickeln von Strukturen, das Erreichen gemeinsamer und persönlicher Ziele. Aus Menschlichkeit entstehen auf diese Weise Stärke, Vielfalt und Ergebnisbewusstsein.

Motivation.

Menschlichkeit impliziert Menschlichkeit: Wer anderen auf menschliche Weise begegnet, wird positiv wahrgenommen und erhält – zumindest meistens – eine ähnliche Reaktion. Menschlichkeit schafft Glücksgefühle, Geborgenheit, Motivation. Die Botschaft trägt.

Plus.

Spielraum, Verlässlichkeit, Stärke, Geborgenheit und Motivation sind nur einige der Chancen, die sich mit Menschlichkeit verbinden. Die Liste ist längst nicht komplett. Denken Sie gerne nach und ergänzen Sie sie mit den Aspekten, die Ihnen am wichtigsten sind!

Rahmenbedingungen.

Menschlichkeit lässt sich in freiheitlichen Gesellschaften besser verwirklichen als in autokratischen. Die Demokratie als Staatsform von Menschen mit gleichen, freiheitlichen Rechten nimmt keinen systemischen Einfluss auf das persönliche Verhalten. Autokratische Systeme dagegen üben Druck aus, der freie Entscheidungen begrenzt.

„Deine menschliche Umgebung ist es, die das Klima bestimmt.“

Mark Twain, Schriftsteller, 1835-1910

Unmenschlichkeit.

Das Fehlen von Menschlichkeit ist ein Abgrund: massiv erlebbar vor dem Hintergrund von Kriegen und Vertreibung. Verbrechen gegen die Menschlichkeit erfahren wir in aller Welt – auf der Ebene von Völkern, in alltäglicher Unterdrückung und im Rassismus. Interessant: Die Schweiz bezeichnet in § 264a des Strafgesetzbuches individuelle Straftaten wie Freiheitsberaubung, Verschwindenlassen, Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung ausdrücklich als Verbrechen gegen die Menschlichkeit.

Gegenpole.

Bosheit, Selbstgefälligkeit und Härte, Geiz, Diskriminierung und Missgunst, Egoismus, Habgier und Unachtsamkeit bilden ziemlich genau die Gegenpole der anfangs genannten positiven Werte im Sinne der Menschlichkeit. Es ist gut, sich auch diese wenig attraktiven Verhaltensweisen schonungslos vor Augen zu halten. Sich zu fragen, wann im Alltag man trotz allem zu ihnen neigt und wie sich das ganz bewusst ändern lässt. Als Menschen haben wir die Wahl, Gutes zu tun. Diese Option und die Fähigkeit, Denkprozesse anzustrengen und ergebnisbezogen zu handeln, unterscheiden uns von allen anderen Wesen dieser Erde. Und auch sie zählen zu unseren großen Chancen!

Berufsalltag.

Wir kennen die Möglichkeiten alle: bewusst Kontakte knüpfen – Schwächere fördern und fordern – ein kurzer Austausch bei einer Tasse Kaffee – frei von Chefallüren gemeinsam agieren – Aufmerksamkeit statt Smartphone – Zuwendung im Falle von Sorgen – aktiv zuhören in Gesprächen – ermutigen statt erniedrigen – feiern, lachen, Spaß haben – Rücksicht auf persönliche Krisen – Flexibilität in Engpässen – aktiv loben – Verantwortung übertragen – willkommene Benefits gewähren... Einander auf Augenhöhe ohne Ansehen der Position zu begegnen, tut allen gut und bildet ein Kapital, mit dem keine Bank im Ernstfall aushelfen kann: Wohlfühlen im Arbeitsumfeld und daraus entstehend Engagement, Vertrauen, Identifikation. Es ist ganz einfach: menschlich.



Quellen.

Das Bedürfnis nach Menschlichkeit steckt ursprünglich wohl in uns allen. Unter anderem Erziehung und Kultur, persönliches Bewusstsein und äußere Gegebenheiten bestimmen mit, wie es im Einzelfall zum Tragen kommt. Einflüsse liefern etwa die buddhistische Karma-Lehre, die heilsames, verdienstvolles von unheilhaftem, schädigendem Verhalten unterscheidet. Der Humanismus umfasst neben dem Begriff der feinen Bildung Werte wie Güte, Milde und Menschenfreundlichkeit. Eine Weisheit des chinesischen Philosophen Konfuzius (551 - 479 v. Chr.) lautet: „Dem Menschen, der der Menschlichkeit entbehrt, helfen keine frommen Gesten.“ Und bereits im Alten Testament (Korinther 13,4-7) formuliert das Hohelied der Liebe wesentliche Grundlagen: 4 Die Liebe ist langmütig und freundlich, die Liebe eifert nicht, die Liebe treibt nicht Mutwillen, sie bläht sich nicht auf, 5 sie verhält sich nicht ungehörig, sie sucht nicht das Ihre, sie lässt sich nicht erbittern, sie rechnet das Böse nicht zu, 6 sie freut sich nicht über die Ungerechtigkeit, sie freut sich aber an der Wahrheit; 7 sie erträgt alles, sie glaubt alles, sie hofft alles, sie duldet alles. (Quelle: Die Bibel nach Martin Luthers Übersetzung, revidiert 2017, © 2016 Deutsche Bibelgesellschaft, Stuttgart) ←

➤ Als Menschen haben wir die Wahl, Gutes zu tun. Diese Option und die Fähigkeit, Denkprozesse anzustrengen und ergebnisbezogen zu handeln, unterscheiden uns von allen anderen Wesen dieser Erde!



Neu in der ep group: ep life science

Als Entwicklungs- und Personaldienstleister im technischen Bereich betreut die ep group von jeher auch Kunden aus Chemie und Pharma. Insbesondere Arzneimittelunternehmen aus der Region um Ulm zählen fast seit Beginn zum Kundenstamm.

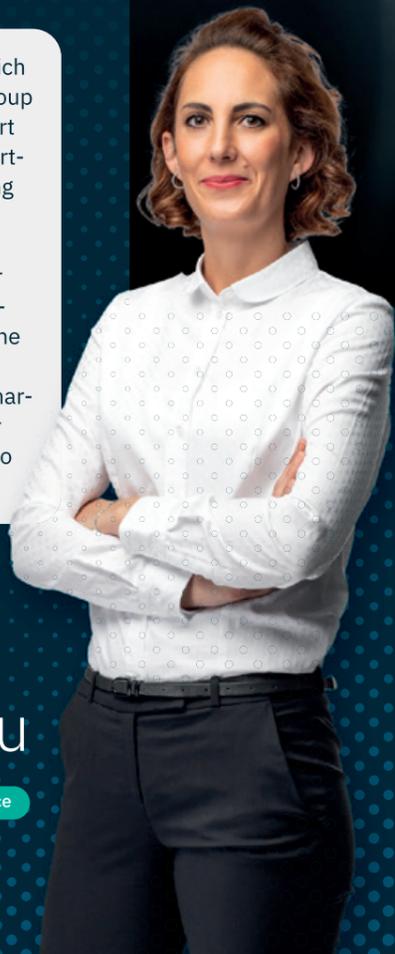
In den vergangenen Jahren wurde immer deutlicher, dass beste Dienstleistungsqualität gerade in diesem Bereich spezifisches Know-how benötigt: Die Bedürfnisse der Branche sind eigenständig, die „Engineering- und IT-Brille“ wird ihnen nicht in jedem Fall gerecht.

Und so begann ep Account Managerin Julia Zeyneloglu, seit Jahren auf Kunden im Pharmabereich spezialisiert, bereits vor einiger Zeit, gemeinsam mit dem ep Management eine eigene ep Sparte zu entwickeln. Im Januar 2022 ging ep life science unter ihrer Leitung an den Start – seit Juni ist die Website www.ep-lifescience.de online.

„Wir haben einen komplett eigenständigen Bereich geschaffen, der das Selbstverständnis der ep group auf Pharma und Chemie anwendet“, kommentiert Julia Zeyneloglu. „Die ep Werte – Flexibilität, Wirtschaftlichkeit, Verantwortung und Wertschätzung – zählen bei uns in gleicher Weise. Wir sind die Spezialisten für hochwertige, kunden- wie mitarbeiterorientierte Personaldienstleistungen per Arbeitnehmerüberlassung, Werk- und Dienstvertrag. Wir vereinen juristische und organisatorische Kompetenz, perfekt abgestimmtes Können und zukunftsgerichtete Karrieren – in Chemie und Pharma. So ist die ep life science ein hoch attraktiver Partner für Bewerberinnen und Bewerber ebenso wie für die Kunden dieser Branchen!“

Julia Zeyneloglu

Head of ep life science



ep life science

BESUCHEN SIE JETZT DIE LIFE SCIENCE WEBSITE →

www.ep-lifescience.de

Ein Unternehmen der **ep** group

Der Wunsch nach dieser Spezialdienstleistung war in vielen Gesprächen mit Kunden immer wieder aufgekommen. Denn die Leistung ist hier längst nicht so verbreitet wie in den klassischen ep Bereichen Engineering, Software und IT. „Das Angebot ist ein echtes Novum für die Branche, wir entwickeln neue Stärken und realisieren dabei große Chancen“, so Julia Zeyneloglu. „Das Thema Arbeitnehmerüberlassung wird hier ebenso gebraucht. Durch passende Fachkräfte für die Teams vor Ort führt ep life science Projekte flexibel, schnell und lösungsorientiert zum Erfolg!“ Die Kompetenzbereiche sind Forschung und Entwicklung, klinische Forschung, Herstellung/Produktion, Qualität, Arzneimittelsicherheit und Arzneimittelzulassung. ep Fachkräfte beteiligen sich an der gesamten Wertschöpfungskette und bringen dafür bedarfsgerechtes Wissen und

Können mit. Bei ep life science profitieren sie vom auf sie zugeschnittenen Angebot. Hier geht es nicht ergänzend, sondern exklusiv um ihr Können und ihre Interessen. Auch im Recruiting kommen Fachleute aus dem weiteren medizinischen Bereich zum Einsatz. Als erste Recruiterin ist Loni Dörrie eingestiegen: „Durch mein Studium und mein großes Interesse für den Bereich spreche ich die Sprache unserer Kandidatinnen und Kandidaten und verstehe ihre fachlichen Belange.“ Dass ep life science die ep Stärken auf besondere Weise interpretiert, zeigt sich auch im Auftreten. Der ep Schriftzug ist unverkennbar. Statt des charakteristischen ep Gelbs dient jedoch ein branchenadäquates Petrol als Grundfarbe. Kommentar der Bereichsleiterin: „Wir sind klar zu erkennen: als Mitglied der ep group mit eigenem Standing!“ ←



Am Start: Die jungen Kepplers

Von klein auf haben sie den ep Spirit erlebt – ihr Vater teilt seine Begeisterung fürs Unternehmen gerne mit der Familie! Nun bringen Christofer Keppler (28) und Dominik Keppler (31) die ep group mit nach vorn und setzen eigene Akzente.

Gemeinsam, vertrauensvoll, offen und fair erfolgreich zu sein, ist die ep Philosophie seit 2003. Das heute etwa 600 Köpfe starke Team lebt sie überzeugt und begeistert – viele bei ep zählen weit über zehn, einige bald zwanzig Jahre dazu. Mit ihrem Einstieg machen Christofer und Dominik Keppler die ep Familie nun zum echten Familienunternehmen. Ein guter Grund, die jungen Kepplers im ep Magazin vorzustellen:

Christofer Keppler

Head of Digital Innovation

Seit Dezember 2020 ist M. Sc. Christofer Keppler an Bord. Als Trainee Strategy & Operations durchläuft er ein Jahr lang alle Abteilungen. Ende 2021 beginnt er als Digital Innovation Manager, seit 01.07.22 agiert er als Head of Digital Innovation.

Zuvor studiert er von 2013 bis 2020 Maschinenbau an der TUM, Schwerpunkte Fahrzeugtechnik und Betriebswirtschaft – mit einem Auslandssemester in Shanghai zum Thema Management & Technology. Er absolviert Praktika und Engagements in Engineering und Consulting – bei BMW, dem Spezialpapierhersteller Glatfelter und im Münchner Formula Student-Team TUfast, bei Bain & Company und Porsche Consulting. Christofer Keppler verantwortet die digitale Transformation der ep group in den nächsten Jahren.



Dominik Keppler

Assistant to the CEO

Seit Februar 2022 zählt M. Sc. Dominik Keppler zum Team. Er startet ebenfalls als Trainee Strategy & Operations und übernimmt ab September 2022 die Assistenz der Geschäftsführung. Von 2012 bis 2018 absolviert er sein Studium in Management & Technology an der TU München, Schwerpunkte Maschinenbau und Finance. Studienbegleitend sammelt er Praxiserfahrung bei KPMG, MAN, OSRAM und anderen Unternehmen. Nach dem Studium steigt er Ende 2018 bei Microsoft in München als Commercial Executive ein und berät dort bis zu seinem Wechsel zu ep große Kunden – etwa Infineon und Osram. Dominik Keppler verbindet in engem Kontakt zu seinem Vater Beobachten und Lernen mit eigenen Impulsen für die Zukunft der ep group.



➤ Wir sind ein mittelständisches Familienunternehmen und verdammt stolz drauf! Der Mittelstand ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft und macht uns so erfolgreich. Ein langfristiges Engagement, eine tiefe Verwurzelung an den Standorten und eine nachhaltige Strategie gehören zum Wesenskern unseres Familienunternehmens. Dadurch sichern wir faire Arbeitsplätze dauerhaft.



Die Vision KONTINUITÄT UND EVOLUTION

Wir möchten die ep group erfolgreich in die nächste Generation bringen, dabei die ep Werte beibehalten, die Gruppe zu weiterem, nachhaltigen Wachstum führen und zusätzliche innovative Geschäftsbereiche entwickeln! ←

Dominik und Christofer Keppler

20 Jahre ep: Unsere Werte

Flexibilität.

Wir agieren flexibel – chancenorientiert, kreativ, mutig und schnell – unter Berücksichtigung der richtigen Schnittstellen.

Der Anspruch: „Wir sind unverwechselbar“ prägt das ep Selbstverständnis von Anfang an. So stärken wir Kundenteams strategisch und spontan, jederzeit hochflexibel im Hinblick auf die organisatorische und vertragliche Gestaltung der Projekte. Unseren Mitarbeitenden bieten wir agiles projektbezogenes Arbeiten, flache Hierarchien und relevante Karriereschritte. Um für Kunden und Team beste Lösungen zu finden, aktivieren wir Ressourcen, denken um die Ecke, prüfen sämtliche Maßnahmen, die sich in einem noch vernünftigen Rahmen bewegen. Und gehen manchmal darüber hinaus... engineering people setzt Maßstäbe für Schnelligkeit, Flexibilität und Betreuung.

Wirtschaftlichkeit.

Wir generieren Wachstum, verdienen Geld und sichern dadurch nachhaltig das Unternehmen.

Die – bei ep sehr wichtige – Freude an der Arbeit resultiert auch aus überzeugenden Zahlen. Um sie zu gewährleisten, berücksichtigen wir sämtliche Einflussfaktoren mit Bedacht. So haben wir ein klares Gespür für lohnende Geschäfte. Wir verhalten uns jederzeit fair und verhandeln dabei so, dass unsere Marge einen hinreichenden Ergebnisbeitrag liefert. Wir agieren strategisch und professionell: gehen sorgsam mit den Ressourcen um, sichern den Fortbestand durch beste Leistungsqualität und einen dadurch ausgezeichneten Ruf. Und wir sind ein Partner, mit dem man reden kann. Auf diese Weise sorgen wir für kontinuierliches Wachstum, bieten dauerhaft verlässliche Lösungen – und ein für alle Seiten erfreuliches Miteinander.

Verantwortung.

Wir handeln prozessorientiert und zukunftsgerichtet, stärken Talente und Kompetenzen und stehen zu unseren Entscheidungen.

Langfristiges Engagement, eine tiefe Verwurzelung an den Standorten und eine nachhaltige Strategie im Hinblick auf Umwelt, Region und Mitarbeitende gehören zum Wesenskern unseres Familienunternehmens. In der Pflege dieser Werte sichern wir faire Arbeitsplätze dauerhaft und ermöglichen den Mitgliedern unseres Teams individuelle Karrieren. Die ep group steht für Verlässlichkeit: Wir sehen uns als Vorbild für andere, denken und handeln unternehmerisch, treffen Entscheidungen bewusst und halten die Konsequenzen aus. Im Alltag überzeugen wir durch strategisch entwickelte, hocheffiziente Prozesse.

Wertschätzung.

Wir leben eine positive, offene und ehrliche Zusammenarbeit.

Ein respektvoller, herzlicher Umgang in den Teams und im Kontakt nach außen ist für die ep group selbstverständlich. Wir legen großen Wert auf ein von Menschlichkeit geprägtes Miteinander: auf Wohlwollen, Ehrlichkeit und Hilfsbereitschaft, auf Großzügigkeit, Mitgefühl, Motivation, Lob und Dank. Dafür nehmen wir uns Zeit.

Weil unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für uns das Wichtigste sind, freuen wir uns, wenn sie mit ihren Anliegen zu uns kommen! Wir pflegen eine lebendige Feedback-Kultur, ermutigen zu aktivem Mitwirken und konstruktiver Kritik. Wir arbeiten konzentriert und im Sinne unserer gemeinsamen Ziele. Dabei begegnen wir einander freundlich und vertrauensvoll, das zugehörige Lächeln kommt von selbst: Freude am Arbeiten und eine positive Atmosphäre sind uns inneres Bedürfnis. Und sie tragen – auch da sind wir sicher – ganz wesentlich zu unserem Erfolg bei. Teammitglieder, die das schätzen und leben, passen daher besonders gut zu ep.

supporting experts.

2003

GRÜNDUNG ENGINEERING PEOPLE

Winfried Keppler gründet die Ingenieurgesellschaft engineering people GmbH: als hoch leistungsfähigen, innovativen Partner ihrer Kunden und motivierenden, verlässlichen Partner ihrer Mitarbeitenden. ep verbindet einerseits Mensch und Technik, andererseits Engineering, Software und IT: mit Ingenieuren, Informatikern und Technikern aus den Bereichen Engineering, Testing, Projektmanagement, IT Consulting. Vom Start weg gibt es immer im Sommer ein buntes Fest für Mitarbeiter und ihre Familien, vor Weihnachten eine besondere Feier fürs Team.

2004/2005

40 FACHLEUTE

Winfried Keppler stellt bis Ende 2004 vor allem auf der Basis seines persönlichen Netzwerks 20 Mitarbeiter ein. Ab 2005 baut er ein Vertriebsteam auf: Alexander Körner (Start 01.01.06), dem heutigen Geschäftsführer Vertrieb. engineering people wächst auf 40 Fachleute.

2006

EP STUTTGART UND NEUES CORPORATE DESIGN

Winfried Keppler entwickelt ep zur angestrebten Unternehmensgruppe weiter. Er gründet die engineering people Stuttgart GmbH, die ep Projektmanagement GmbH und die medical people GmbH mit Sitz in Stuttgart – sie soll die positiven Erfahrungen aus dem Ingenieur- auch im medizinischen Bereich realisieren.

Das Corporate Design in Gelb-Schwarz, das Motto „unverwechselbar ep“ und der Slogan „supporting experts“ starten. Das neu entwickelte ep Managementsystem gibt ein Gefüge aus Kernprozessen, Führungsprozessen und unterstützenden Prozessen vor: Es ist Basis für die Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2000 im selben Jahr. Zur Fußball-Weltmeisterschaft verschickt ep Tippkick-Fußballer mit Trainingstor und löst damit in den Büros der Adressaten spannende Wettbewerbe aus. Die Zahl der Mitarbeiter wächst auf 80.

2007

NEUE BÜRORÄUME

Im August 2007 bezieht ep in Ulm neue, insgesamt 600 qm große Büroräume. Auch sie sind „unverwechselbar ep“ – und Ort des zukunftsgeprägten, bestens besuchten Kundenevents „Das Fest“ im Oktober des Jahres, das unter anderem mit einem unterhaltsamen Roboter aufwartet. Anlässlich der Einführung von Studiengebühren ersetzt ep sechs ausgewählten, auch sozial engagierten Studierenden für zwei Semester die Kosten.



Mensch und Technik



Wir verbinden zwei Welten: Mensch und Technik. Wo immer Sie mit der ep group in Kontakt treten, erleben Sie Kompetenz, Herzlichkeit und Professionalität.



Zu finden bei ep life science, ep Nürnberg und Regensburg, ep Berlin:

Loni Dörrie
Junior Recruiter

Stefan Bossert
Account Manager

Niklas Marquardt
Werkstudent

Bei ep Augsburg, ep Stuttgart, ep Karlsruhe aktiv:

Anna Röger – Executive Assistant
Benjamin Möller – Head of ep Stuttgart
Alessandro Sanguigno – Account Manager

Für ep München, ep Mannheim, ep Ulm, ep Friedrichshafen im Einsatz:

Mei-San Phung
Account Manager
Cheyenne Riegel
Junior Recruiter
Maximilian Ricci
Account Manager
Merve Uyar
Junior Account Manager



Engagiert für ep Ingolstadt, ep Zentrale und ep competence center:

Dominik Kowalewitz – Deputy Head of ep Ingolstadt
Angela Siljanoska – Auszubildende
Arber Berisha – Head of ep competence center



2007

EP AKADEMIE

Die ep.Akademie startet und bildet in drei Levels praxisorientiert zum epengeineer® weiter: Die Inhalte beziehen sich auf lösungsorientiertes Denken und Handeln, spezielles Engineering, professionelle Kommunikation, gezieltes Networking, Betriebswirtschaft und Recht für die Ingenieurspraxis. Praxisprojekte und Coaching vertiefen neue Kenntnisse. Unverwechselbar ep: Die Teilnehmer von Level 1 absolvieren am Bodensee das Motorbootpatent, Level 2 und 3 verbinden sich mit dem Erwerb des Segelscheins in Theorie und Praxis.

2008

150 FACHLEUTE

Im Januar zählt ep 150 Mitarbeiter, davon 120 Ingenieure. Der ep Stand auf Recruitingmessen genießt einen ausgezeichneten Ruf: wegen der guten Stimmung dort und der unverwechselbaren, riesigen Brausebonbon-Box. Im Formula-Student-Wettbewerb fördert ep das Ulmer „Einstein Motorsport Team“ als Hauptsponsor.

2009

GRÜNDERPREIS

engineering people wird für den Deutschen Gründerpreis in der Kategorie „Aufsteiger“ vorgeschlagen und nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert. Beim Ulmer Einstein-Marathon spendet ep pro gelaufenem Team-Kilometer einen Euro.

Mitarberspenden kommen hinzu, am Ende gehen 1.500 Euro an „Hand in Hand“, die Geschwisteraktion des Vereins für tumor- und leukämiekranken Kinder in Ulm.



2010

NEUE STANDORTE

ep Mannheim und ep Berlin starten; die „Connecticum“ in Berlin wird zur wichtigen Karrieremesse. ep erhält als eines von zwei Unternehmen das VDI-Zertifikat „Ausgezeichneter Arbeitgeber für Ingenieure“ – zugrunde liegen unter anderem die Kategorien Eigenverantwortung, Kollegialität, Krisensicherheit und Karriereförderung.

Unsere Kunden

Konstanz und Vertrauen

ep Ingolstadt – Grenzebach Maschinenbau GmbH, Asbach-Bäumenheim –

Michael Wolf, Senior Manager HR Shared Services bei Grenzebach Maschinenbau, schätzt die jahrelange vertrauensvolle Zusammenarbeit mit ep. Im Gespräch mit der Redaktion blickt er zurück aufs ep Magazin #2, in dem ein damals bei Grenzebach eingesetzter ep Kollege beschrieben wird. „Wirklich – 2012? Ist das schon so lange her?“ Die Firma wendet sich meist an ep, wenn es um Engpässe geht. Michael Wolf schätzt den Kontakt mit seinen verlässlich gleichen Ansprechpartnern. „Ich mag diese beständige Zusammenarbeit, den direkten Kontakt mit Michael Häuer und Dominik Kowalewitz, die schnelle, kompetente Reaktion, wenn wir Fachleute brauchen. Viele ep Kollegen haben wir übernommen. Das ist für mich ein Ausdruck des Vertrauens und gegenseitigen Respekts.“

Aktuell sind drei ep Kollegen mit AÜ-Verträgen im Einsatz bei Grenzebach – in IT Netzwerktechnik, Programmierung und Technischer Dokumentation. Dominik Kowalewitz, Deputy Head of ep Ingolstadt, hebt den Kontakt auf Augenhöhe, die Menschlichkeit und das sehr gute Betriebsklima bei Grenzebach hervor. „Das ist für mich spürbar, zudem berichten es unsere Kollegen dort immer wieder. Die Gespräche sind sehr gut, die Ansprechpartner offen für Vorschläge.“ Mit dem Fazit von Michael Wolf ist er daher auf einer Linie: „An dieser Partnerschaft halten wir fest!“



Michael Wolf
Senior Manager HR Shared Services
Grenzebach Maschinenbau GmbH

Foto: Grenzebach

Info:
www.grenzebach.com

Effektiv und nachhaltig

ep Friedrichshafen RAFI Gruppe, Berg/Ravensburg

Um Stellen schnell, effektiv und nachhaltig zu besetzen, brauche ich Berater, die unser Unternehmen verstehen und entsprechend ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber vorschlagen.

Ich möchte Zeit sparen und einen echten Mehrwert fürs Geld. Den bekomme ich bei engineering people: Mein Ansprechpartner Tobias Neher hat das wirklich gut drauf!“

Partnerschaftliches Miteinander

ep Friedrichshafen ifm efector und ifm prover, Tettngang

Sensorik und Automation sind die Themen der Essener Unternehmensgruppe ifm stiftung & co. kg mit Standorten in Tettngang, Kressbronn und Wasserburg. Seit über 10 Jahren besteht eine enge Zusammenarbeit mit der ep group am Standort Friedrichshafen: ifm nutzt ep Kapazitäten in Arbeitnehmerüberlassung ebenso wie im Werkvertrag. Beate Witzemann, Hauptabteilungsleiterin Personalmanagement und Verwaltung bei ifm prover gmbh: „Die kurzen Entscheidungswege und verbindlichen Vereinbarungen mit ep bewähren sich in der Zusammenarbeit sehr. Die Mitarbeiter, die ep uns vorstellt und die bei uns eingesetzt sind, sind von ep bestens ausgewählt; sie sind für unsere Teams eine sehr große Unterstützung, die wir alle wertschätzen.“

Ihr Kollege Klaus Laubheimer, Leiter Personal bei ifm efector gmbh, lobt das Einfühlungs- und Integrationsvermögen: „ep versteht den Geist bei ifm und berücksichtigt das bei der Auswahl von Mitarbeitenden. Die finden sich bestens ein und leben unsere Kultur mit, auch wenn sie nicht fest bei ifm angestellt sind. Viele fühlen sich später so wohl, dass sie bleiben!“ Tobias Neher, Head of ep Friedrichshafen, hat im Moment u. a. Fachleute für Industrial Engineering, Qualitätsmanagement und Software-Entwicklung im Einsatz bei ifm. „Das partnerschaftliche Miteinander zählt, ep Kollegen sind in persönliche ifm-Entwicklungsprogramme integriert. Erst kürzlich hat einer unserer Ingenieure einen Standortwechsel nach Singapur mitverantwortet.“



Eliphius Schweizer
HR Business Partner
RAFI GmbH & Co. KG

Foto: RAFI

Info:
www.rafi-group.com



Klaus Laubheimer
Abteilungsleiter Personal,
ifm efector

Beate Witzemann
Hauptabteilungsleiterin
Personalmanagement und
Verwaltung, ifm prover

Foto: ifm

Info:
www.ifm.com



2012

ENGINEERING. PEOPLE.

In Ulm startet das competence center für Entwicklungsleistungen im Werkvertrag: Entwicklung, Konstruktion, Technische Dokumentation. Das Programm ep.career ersetzt die ep.Akademie: Unter dem Motto „persönlich weiter kommen“ beinhaltet es die drei Karrierewege Projekt-, Fach-, Führungskarriere, einen Bildungskatalog und jährlich 1.000 Euro Bildungsguthaben pro Mitarbeiter. Und: Im Juni erscheint die erste Ausgabe des ep Magazins – dank „engineering“- und „people“-Titelseite von zwei Seiten her zu lesen.

GUTES TUN

Mehr in 2012: Als erster Standort fördert ep München Studierende im Deutschlandstipendium. Beim Einstein-Marathon in Ulm gibt's „Puls und Party“ mit großem Pavillon auf dem Münsterplatz. Das ep Sommerfest verbindet sich nach der Stammzellspende eines Kollegen mit einer DKMS-Typisierungskaktion. Und statt für Weihnachtsgeschenke entscheidet sich ep fürs Spenden: 2012 gehen 20.000 Euro an die Bundesvereinigung Lebenshilfe.

2011

INNOVATIVE LÖSUNGEN

Als Key Account Manager Automotive fördert Alexander Körner das ep Geschäft auf Konzernebene. Charakteristische Streifenanzeigen in Tageszeitungen und VDI-Nachrichten wirken. Es gibt Funkspots, den ep Wandkalender in auffälligem Design und per Mailing die Frage „Womit hat man in Vorarlberg am 19. September 2011 nicht gerechnet?“

*Ein Eiskratzer liegt bei.

10 Jahre ep!

2013

300 FACHLEUTE

Die aufwendige Berechnung der neuen Branchenzuschläge übernimmt ein inhouse entwickeltes System. ep ist bei zahlreichen Karrieremessen am Start... und beim ersten Ulmer Triathlon: 0,5 km Schwimmen, 20 km Rad, 5 km Lauf. Geschwommen wird in der Donau, gefeiert im ep Fan-Zelt im Donaustadion. ep München veranstaltet erfolgreiche Bewerbertrainings. Zum Ende des Jahres ist die Gruppe 300 Fachleute stark. Dabei sein ist alles!

Fast schon ein Reflex

ep Stuttgart – LTG AG, Stuttgart –

Sascha Dehlwes, Technischer Leiter der LTG AG in Stuttgart, nutzt bei der Besetzung von Stellen regelmäßig seine Kontakte zu Kai Thoma, Senior Account Manager bei ep Stuttgart. „Die Suche nach technischen Fachleuten läuft mit ihm sehr gut. Ich setze auf das vertrauensvolle Verhältnis, das mir diese Zusammenarbeit bietet“, so der Technische Leiter des Air Tech Systems-Spezialisten. „ep ist ein Unternehmen, das nicht blind, sondern ausgewählt und kompetent unterstützt. Manchmal versuchen wir es parallel mit Stellenanzeigen – am

Ende läuft die Besetzung trotzdem oft über ep.“ Die LTG Air Tech Systems sucht in der Regel fest angestellte Fachleute fürs eigene Team. „Ich kenne Herrn Dehlwes mittlerweile gut und kann daher auch berücksichtigen, was zwischen den Zeilen steht“, so Kai Thoma. „Flexibilität ist wichtig, bei der Passgenauigkeit der Kandidaten gibt’s aber keine Kompromisse!“ Dementsprechend 100-prozentig verlässt sich Sascha Dehlwes auf die Qualität der Profile und kommentiert: „Der Gedanke an Herrn Thoma hat sich in Bedarfslagen fast schon zum Reflex entwickelt.“

Nur Positives in der Zusammenarbeit

ep Stuttgart – Norgren Antriebs- und Fluidtechnik, Fellbach –

Als verlässlichen Partner für Entwicklungsaufgaben hat Timo Hufnagel, Teamleiter Produktentwicklung, ep kennengelernt: „Die Kandidatenauswahl passt sehr gut zum Anforderungsprofil, der persönliche Umgang mit ep Senior Account Manager Kai Thoma ist angenehm, eine Zusammenarbeit in jedem Fall empfehlenswert.“ Der ep Account Manager bestätigt

diese Einschätzung gerne vice versa. „Ich kenne Timo Hufnagel als ausgesprochen sympathischen, kompetenten Geschäftspartner“, so Thoma. „Der zuletzt zwei Jahre lang in seinem Team aktive ep Kollege ist mittlerweile fest beim Kunden angestellt, für die weitere Zusammenarbeit gibt es gute Perspektiven. Ich glaube, wir freuen uns beide darauf!“



Sascha Dehlwes
Technischer Leiter
LTG AG

Foto: LTG

Info:

www.ltg.de



Timo Hufnagel
Team Leader Product Development
Commercial Vehicle / Transportation
Norgren GmbH

Foto: Norgren

Info:

www.norgren.com

Gespür für hohen Anspruch

ep Stuttgart – ZF Friedrichshafen, Standort Alfdorf –

Seit über zehn Jahren findet Dr. Thomas Meinders, Leiter des Bereichs Test und Validierung der Mechatronik für aktive Rückhaltesysteme bei ZF Alfdorf, mit ep Fachleute für sein Team. Sein Ansprechpartner ist von Anfang an Matthias Kuhn, heute ep Senior Account Manager. „Das Zusammenwirken aktiver Rückhaltesysteme in Unfall-Risikosituationen vorauszu sehen, verlangt Können und nahezu detektivischen Spürsinn“, so Dr. Meinders. „Wir entwickeln, testen und verfeinern he-

rausragende Produkte, die Menschenleben retten. Matthias Kuhn spricht unsere Sprache und kennt unseren hohen Anspruch; er spürt, ob Kandidaten unser Team fachlich und menschlich ergänzen können. Die Gespräche lohnen sich daher immer. Wer zu uns passt und die Chance ergreift, ist fast immer fasziniert...“ Auch Matthias Kuhn schätzt die langjährige Zusammenarbeit sehr: „Dr. Meinders erfolgreich zu begleiten, ist unglaublich spannend – der vertrauensvolle, herzliche Kontakt unersetzlich!“

Flexibilität zählt

ep Berlin – FST Industrie, Berlin –

FST Industrie bietet ein außergewöhnliches Spektrum technischer Lösungen im Anlagenbau, der Elektromechanik sowie bei Baugruppen und Komponenten. Lösungsorientierung und Kundenzufriedenheit sind oberste Ziele in jeder Phase. Das Unternehmen sucht daher Fachleute, die ihr fundiertes Können flexibel einzusetzen wissen. „Für FST brauche ich kreative, zugewandte Kandidaten, die gezielt kommunizieren können“, schildert Astrid von Oy, Head of ep Berlin: „Wenn ich die Richtigen habe, kann ich sicher sein, dass sie sich wohlfühlen. Dank vielfältiger Aufgaben und hoher Unterstützungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen sind die Jobs abwechslungsreich und motivierend.“ Bereits seit acht Jahren arbeitet sie mit FST zusammen – in gutem und stetigem Kontakt zum HR Management und den Teamleitungen. „Wir sehen in ep einen zuverlässigen Partner, mit dem wir offen kommunizieren und auf Augenhöhe zusammenarbeiten“, so Carina Epperlein, FST Personalabteilung. „Frau von Oy kennt die Anforderungen der FST – fachlich wie menschlich – sehr genau: Schon vorab liegt daher ein gutes Gespür für den passenden Kandidaten vor. Dank ihrer professionellen Vermittlung konnten wir auch außerhalb von Projekteinsätzen feste Mitarbeiter für uns gewinnen.“



Dr. Thomas Meinders
Manager Verification &
Validation Electronics
ZF Automotive Germany
GmbH, Alfdorf

Foto: Markus Metzger
Photography, Alfdorf

Info:

www.zf.com



Carina Epperlein
Personalabteilung

Foto: FST Industrie

Info:

www.fst-industrie.com

2014

BILDUNGSKATALOG

Ab dem Bildungskatalog 2014 gliedern sich die Veranstaltungen für Projekt-, Fach- und Führungskarriere in die drei Bereiche Fachkompetenz, Methodenkompetenz und soziale und kommunikative Kompetenz. Das ep Lebenshilfe-Netzwerk geht an den Start: mit Ausflügen und einem gemeinsamen Start beim Einstein-Marathon: 2014 kommen zu den 43 ep Läufer/innen 187 Menschen mit Behinderung (inklusive Begleitpersonen auch von ep).



4,3 kununu Score kununu Score aktuell: 4,4

2015

NEUE WEBSITE

Die neue Website des EngineeringIT Partners ep startet: übersichtlich, schnell und informativ. Auch die Arbeitgebermarke überzeugt: Die durchschnittliche Bewertung auf kununu.de liegt bei 4,3 von 5 Sternen, beim neuen „Candidate Experience Award“ für professionelles Recruiting in Deutschland zählt ep aus dem Stand heraus zu den Gewinnern. Der Award wird beim Symposium in London am 1. Dezember überreicht.

2016

RECRUITING

Angesichts des Bewerbermarktes baut ep die Recruitingkompetenz gezielt weiter aus: unter anderem durch agiles Talent Sourcing und einen überregionalen Talent Pool, neue Tools zur Profilerstellung und zum semantischen Datenabgleich. In Ingolstadt startet das Competence Center für IT-Service-Management Automotive. In der Formula Student setzt ep nun auf die Teams TUfast München (Elektro) und Team Weingarten (Verbrenner).



2017/2018

ALTERSVORSORGE

Ab 2017 bietet die ep group betriebliche Altersvorsorge, zum Herbstsemester 2017/18 startet der erste ep DHBW-Student im Studiengang zum B. Eng. Konstruktion und Entwicklung an der DHBW Heidenheim. Der Umsatz der ep group liegt zum Jahresende 2017 bei über 30 Mio. Euro, die Zahl der Beschäftigten über 450. Im Januar 2018 startet ep Karlsruhe.

Zusammenarbeit auf Wachstumskurs

ep ulm – Boehringer Ingelheim, Biberach –

Boehringer Ingelheim setzt im Kontakt mit Julia Zeyneloglu, Head of ep life science, zuvor ep Key Account Manager, seit vielen Jahren auf Fachleute der ep group. Unter anderem sind sie im Bereich Bau eingesetzt: beim Neu- und Umbau von Forschungs- und Laborgebäuden im mehrstelligen Millionenbereich mit einer Laufzeit von mehreren Jahren.

Bereits 2007 vergibt Alexander Bischel erste Projekte im Bereich Engineering – Bau und Technik an ep. Die Zusammenarbeit läuft sehr gut, auch im Bereich Projektmanagement. Der heutige Head of Capex Management Germany schätzt die ehrliche, transparente und vertrauensvolle Art der Zusammenarbeit. Er lobt die hohe Qualifikation der Mitarbeiter und empfindet ep als flexiblen Dienstleister, der verlässlich die richtige Personalauswahl trifft.

Sein Kollege Peter Zdebik, Einkaufsleiter CapEx, bezieht seit langem Einkaufsleistungen im Bereich Bau für seine Abteilung. Er denkt an ep, wenn er gute Leute braucht – weil die Kandidatinnen und Kandidaten im Baubereich wichtige regionale Kenntnisse mitbringen, weil er die Prozessreue und Compliance-Konformität des Partners ebenso wie die Tatsache schätzt, dass sich die ep Mitarbeiter bei ihrem Arbeitgeber wohl und fair behandelt fühlen. Die Zusammenarbeit wächst daher ständig. Auch Julia Zeyneloglu bezeichnet das große gegenseitige Vertrauen als zentrales Kriterium – für sie ist es die Basis des langjährigen gemeinsamen Wachstums.



2019

WENN ICH GROSS BIN...

Wer perfekt startet, kommt besser an: Nach wie vor erzielt der Messestand aus der „Kinderkampagne“ Aufmerksamkeit und große Sympathie... in diesem Jahr auf über 50 Karrieremessen!

2020

STÄRKE RECRUITING

Im Bewerbermarkt ist Exzellenz gefragt: Die Profis im ep Recruiting nutzen beste Tools, leistungsfähige Netzwerke und verbinden fachliche Kompetenz mit dem „Unverwechselbar-ep-Faktor“. Das gefällt Karrierewilligen wie Kunden und interessiert auch KMU.

2021

LINKEDIN TALENT AWARDS

Die Flexibilität der ep group erweist sich als Stärke in der Krise. Bei den LinkedIn Talent Awards landet ep unter den Finalisten in der Kategorie „Search and Staffing Talent Engagement“ und damit unter den Top 3 in Deutschland. Die Auswahl der Finalisten basiert auf einer Datenanalyse durch das LinkedIn Insights-Team zu den erbrachten Leistungen, Erfolgen und dem Impact von Unternehmen, welche die LinkedIn Talent Solutions nutzen.

2022

600 FACHLEUTE

Bester Dienstleister in Deutschland: Im Ranking Top Nationale Arbeitgeber 2022 des Nachrichtenmagazins FOCUS erreicht die ep group im Dienstleistungsbereich Platz 1 in Sachen Zufriedenheit der Beschäftigten, Platz 23 in der Gesamtwertung aus über 38.000 untersuchten Arbeitgebern in Deutschland. Zum Jahresende liegt die Zahl der Beschäftigten bei 600.



Alexander Bischel
Head of CapEx Management

Foto: Boehringer Ingelheim

Peter Zdebik
Einkaufsleiter CapEx

Info:

www.boehringer-ingelheim.com

ep Fachleute für den EU BEV

ep Ulm – Iveco Magirus AG, Ulm –

„Im Joint Venture 2.0 von Iveco und Nikola arbeiten wir intensiv an der Detailumsetzung des E-Trucks nach EU-Vorgaben, unter anderem im Bereich Antriebsstrang. Können, Präzision und

Kreativität sind gefragt! Genau das liefern die ep'ler von Ulm und arbeiten aktiv am positiven Ergebnis mit: ep Senior Account Manager Daniel Kreienbring findet seit Jahren die Richtigen für unser Team!“



Cahit Demirel
Chief Engineer für die Entwicklung des EU BEV Iveco Magirus AG, Ulm

Foto: Iveco Magirus AG, Ulm

Info:

www.iveco.com

Unablässiger Einsatz für ZF

ep Nürnberg – ZF Friedrichshafen, Standorte Auerbach und Schweinfurt –

Als Michael Oksman 2012 als Niederlassungsleiter ep Nürnberg startet, ist die Zahl der ep Kollegen bei ZF in Franken gleich Null. Zehn Jahre später arbeiten im Schnitt 70 bis 80 ep Fachleute an beiden ZF Standorten, in Auerbach unter anderem in Prozess- und Qualitätsthemen, in Manufacturing Engineering, Prototypenbau, Projektleitung, Cost Management. Am Standort Schweinfurt stehen die Validierung/Befundung von Dämpfersystemen, Software-Entwicklung, Software-Tests und das Thema Fahrversuch im Mittelpunkt. Andreas Kraus, Teamleiter Manufacturing Engineering, hebt die vertrauensvolle, wertschätzende und zuverlässige Zusammenarbeit mit Michael Oksman hervor. „Mir gefallen

die offene Kommunikation und sein unablässiger Einsatz – sowohl für die ep Kollegen, die bei uns in Arbeitnehmerüberlassung tätig sind, als auch für uns als Kunden. An der erbrachten Leistung in unserem Bereich und den zugehörigen Erfolgen haben die ep Mitarbeiter seit 2014 einen entsprechenden Anteil!“ Die ep Kolleginnen und Kollegen wiederum verbinden mit ZF eine dynamische, vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Teams, hohe Ansprüche an die Produkte und an ihre persönliche Leistungsqualität „Das passt zu ep“, so Michael Oksman. „Ich möchte, dass unsere Teammitglieder die ep Philosophie im Arbeitsalltag durchgängig vertreten – und dass sie mit ihrer Tätigkeit absolut zufrieden sind!“ ←



Andreas Kraus
Teamleiter Manufacturing Engineering ZF Friedrichshafen AG, Werk Auerbach

Foto: ZF

Info:

www.zf.com



Felix Guggemoos

Testing komplexer Dachsysteme:

V ielfältige Tests von Dachsystemen sind die Aufgabe des ep Testingenieurs Felix Guggemoos beim Fahrzeugsystem-Spezialisten Webasto in Stockdorf. Zur Validierung der Dächer gilt es, sämtliche Funktionen auf Herz und Nieren zu prüfen, damit sie im Fahrzeug auf Lebenszeit perfekten Komfort bieten. „Der Trend bei Dachsystemen geht zu immer komfortableren Panoramadächern, häufig mit Smart Glazing, also verschiedenen Beleuchtungsfunktionen im Glas“, so Felix Guggemoos.

Die ausgefeilten Testing-Systeme sind stets auf dem neuesten Stand. Laut Michael Stipanowitz, Director Validation R&C bei der Webasto Roof & Components SE in Stockdorf, investiert das Unternehmen gezielt in die hohe Zuverlässigkeit seiner Produkte. „Neben Umweltsimulation, Lebensdauerprüfungen, Schwingungsprüfungen, Geräuschprüfungen und Komponentenprüfungen führen wir seit neuestem Tests im Lichtlabor durch. Immer größere Bedeutung erhält auch unser Kompetenzzentrum für Dachsensormodule im Bereich autonomes Fahren.“

Felix Guggemoos testet unter verschiedenen Klimabedingungen: bei differierender Luftfeuchtigkeit, bei Verschmutzung etwa durch Staub und in Temperaturbereichen von -40°C bis $+100^{\circ}\text{C}$. „Die Strahlungsenergie der Sonne macht selbst die ganz hohen Temperaturwerte realistisch“, meint er. „Zu überprüfen ist unter anderem, ob und wie der Kunststoff auf UV-Einstrahlung reagiert. Die Dachfunktion muss verlässlich gesichert bleiben.“ Für die Umweltsimulation stehen Klimakammern in unterschiedlichen Größen zur Verfügung, zudem Thermoschock-, Sonnenlichtsimulations- und Xenon-Kammer, Wasserdichtigkeits- und Salzsprühkammer. Um den „Real-Life“-Bedingungen gerecht zu werden, finden auch Schwingungsprüfungen unter Klimabedingungen statt. Vertikal- und Horizontalshaker simulieren Vibrationseinflüsse: Ein Beispiel ist die Squeak & Rattle-Analyse, die Klapper- und Knarzstellen in Dachsystemen offenlegt.

Aus seiner früheren Tätigkeit bringt Felix Guggemoos besondere Erfahrung im Bereich Akustik-Testing mit. Er testet in verschiedenen großen Akustikkammern und im S&R Test Center, nutzt Laser Scanning Vibrometer, akustischen Kunstkopf und HEAD Visor System. Testgegenstand sind etwa die Betätigungsgeräusche während des Öffnens und Schließens von Dachsystemen. Zur Messung des Geräuschpegels der Dachbetätigung dient der Kunstkopf im Schallmessraum; Störgeräusche lassen sich mittels „akustischer Kamera“ verifizieren. Komponentenprüfungen ergänzen die Systemtests: Elastizitäts- und Zugmessungen, Reibungs- und Verschleißtests per Tribometer und Schraubfalluntersuchungen zählen dazu, auch Tests der Stabilität von Glasdächern u. a. bei Phantomfall- oder Kugelausdrückprüfung. Die zugehörigen Zielwerte kommen vom Kunden oder aus der Entwicklungsabteilung.

Entwickler und Tester führen die ambitionierten Komfortlösungen in enger Zusammenarbeit bis zur Serienreife. Vergleichsweise neu sind Einrichtungen, mit denen Webasto Solardächer und Roof Sensor Module für autonomes Fahren testet: Das „Smart-Glazing“-Lichtlabor ermöglicht es, die optischen Kennwerte smarter Dachverglasungen zu ermitteln, die Homogenität der Farb- und Helligkeitsverteilung bei Ambiente-Beleuchtung zu checken und im Falle schaltbarer Verglasungen die spektralen Eigenschaften der Muster zu erkennen.

„Wir gestalten die Zukunft des Fahrens gerne mit: Webasto Dachsysteme sind vielfältig, komplex und innovativ, die Arbeit der Testingenieure ist anspruchsvoll und verantwortungsvoll“, so Michael Stipanowitz. Um die mechatronischen Möglichkeiten auszureizen, stehen seine Teams aus Versuchingenieuren und -technikern laufend in Kontakt mit Mechanikern und Elektronikern. „Mir macht das produkt- und problemlösungsorientierte Arbeiten bei Webasto großen Spaß“, ergänzt Felix Guggemoos. „Wir arbeiten im Team, lernen voneinander und investieren unser Können wirklich sinnvoll!“

→ Felix Guggemoos (li.) und Michael Stipanowitz an der akustischen Kamera im Schallmessraum: Sie macht unter Einsatz vieler Mikrofone und einer komplexen Verarbeitungssoftware eventuelle Störgeräusche beim Öffnen und Schließen von Dachsystemen sichtbar.



↓ Mit Smart Glazing (einstellbare Lichtelemente/-szenarien im Glas) präsentiert Webasto ein Komfortfeature modernster Dachsysteme – für eine individuelle Atmosphäre im Fahrzeuginnenraum.

Webasto:

globaler Systempartner der Mobilität

D ie Webasto Gruppe zählt zu den innovativsten und größten Zulieferern der Automobilindustrie weltweit. Im Unternehmen entwickelte Dach-, Heiz- und Kühlsysteme für verschiedene Fahrzeugarten, Batterien und Ladelösungen für Hybrid- und Elektrofahrzeuge sowie ergänzende Services rund um Thermomanagement und Elektromobilität spannen ein weites Kompetenzfeld.

Zu den Kunden zählen Hersteller von Pkw, Nutzfahrzeugen und Booten ebenso wie Händler und Endkunden. 2021 erzielte die Gruppe einen Umsatz von **3,7 Milliarden Euro** und beschäftigte rund **15.700 Mitarbeitende** an über **50 Standorten**.



↓ Per Lupe wird die Homogenität der Farb- und Helligkeitsverteilung bei Ambiente-Beleuchtung überprüft: zu erkennen an lückenlosen Farbverläufen im Glasverbund ohne Fehlstellen.



INTELLIGENTE DACHSYSTEME

Webasto ist Weltmarktführer für offenbare Dachsysteme wie Panoramadächer, Schiebe- und Cabriodächer. In Stockdorf bei München entwickeln die Spezialisten Dächer mit schaltbaren Verglasungen, ambienter Beleuchtung, Solartechnologie und Entertainmentfunktionen. Diese „smarten“ Dachsysteme, bisher vor allem im High-Level-Bereich im Einsatz, werden künftig auch bei großvolumigen Fahrzeugen der Klein- und Mittelklasse zum Einsatz kommen. „Wir können in einem eleganten Dachmodul Höhe und Gewicht deutlich reduzieren und bringen gleichzeitig durch ein transparentes Schiebedach Komfort, Luft und Licht für die Passagiere ins Fahrzeug“, erklärte Freddy Geeraerds, Vorstandsmitglied der Webasto SE. Bei festen Panoramadächern mit großen Glasflächen kommt das „Smart Glass“ besonders gut zur Geltung.



Video Dachsysteme

RSM: der Prototyp für autonomes Fahren

Das Roof Sensor Module (RSM) von Webasto – ein gemeinsamer Technologie-Prototyp für autonomes Fahren mit Bosch – integriert vier Radar-, vier Lidar-Sensoren und 16 Kameras. Die Sensoren von Bosch erfassen die Umgebung und sollen in Zukunft autonomes Fahren auf Level 4 ermöglichen. Das Dachmodul verfügt zudem über den hochpräzisen Fahrzeugbewegungs- und Positionssensor (VMPS) von Bosch, einen Safe GNSS-Empfänger (für Navigationsatellitendaten) sowie Beschleunigungssensoren zur Bestimmung der absoluten und relativen Fahrzeugposition. Funktionen wie Reinigung, Enteisung, Beschlagsentfernung und Sensorkühlung machen das System witterungsunabhängig.

↳ Michael Stipanowitz, Director Validation R&C Germany Sunroofs & Components bei Webasto (re.), und Mario Gerl, Head of ep München, tauschen sich über die neuesten Webasto Dachsysteme aus.

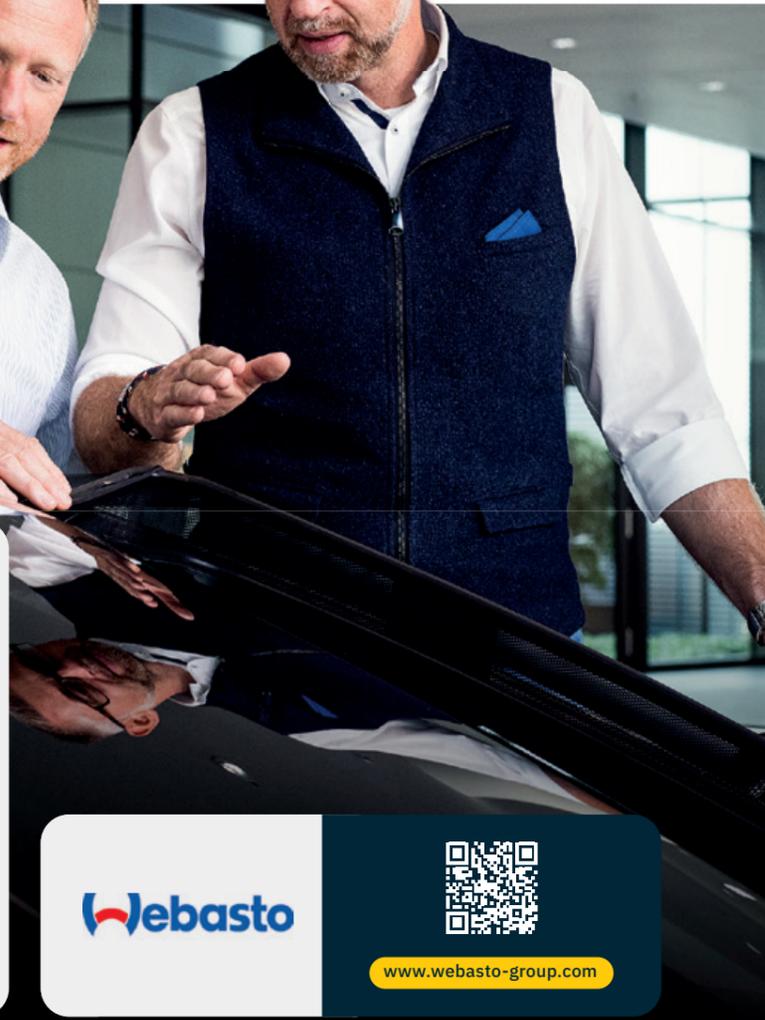
Eigene Glasherstellung und neue Werke in Asien

Weitere Marktpotenziale im Kerngeschäftsfeld eröffnet die Übernahme der Carlex Glass Luxembourg SA in Grevenmacher. Der Standort stellt Glaselemente für Pkw her und zählt viele internationale Automobilhersteller zu seinen Kunden. Und auch in Asien erweitert Webasto seine Produktionen: Die Kapazitäten für Dachsysteme wurden in Pune (Indien) ebenso wie in Hiroshima stark vergrößert. Das Werk in Pune verfügt über jährliche Produktionskapazitäten für **400.000 Dächer** und einen Testing-Bereich. Das neue Werk in Hiroshima ergänzt die Dachsystem-Kapazitäten in Japan auf über **1,3 Millionen** jährlich. ←

TOP EMPLOYER GERMANY 2022

Zum technologischen Erfolg kommen Auszeichnungen im Bereich Employer Branding. Webasto Deutschland erhielt vom Top Employers Institute die Auszeichnung „Top Employer Germany“. Herausragende Ergebnisse im 400 Punkte umfassenden Fragebogen erzielte das Unternehmen in den Bereichen Organisation & Change, Employer Branding, Weiterbildung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mobiles Arbeiten, Gesundheitsinitiativen und Angebote zur Kinderbetreuung zählen ebenso zu den Stärken wie individuell ausgerichtete Weiterbildung und ganzheitliche Karriereplanung. Aktuell sucht der Automobilzulieferer insbesondere Talente im Geschäftsfeld Elektromobilität. ←



www.webasto-group.com


Über Hilti

Ein Bericht von Claudia Wallner
Head of Corporate Communication, Hilti Deutschland AG



Hilti in Kaufering – Bild: Hilti Deutschland AG

Wir entwickeln und produzieren Spitzen-Technologie

Technologien, Softwarelösungen und Dienstleistungen von Hilti sind besonders. Der Anspruch: Hilti bietet in jedem Bereich Spitzen-Produkte, die Maßstäbe setzen. Das erreicht Hilti nur, weil selbst geforscht, entwickelt und gefertigt wird. Jede Hilti Innovation kommt aus eigenen Forschungs- und Entwicklungslaboren. Zusätzlich arbeiten die Ingenieure mit führenden Technik-Hochschulen auf der ganzen Welt zusammen. Hilti betreibt eigene Produktionswerke sowie Forschungs- und Entwicklungszentren in Europa, Asien und Lateinamerika.

Ein ausgezeichneter Arbeitgeber

In Deutschland hat Hilti seinen Hauptsitz in Kaufering nahe München. Hier befinden sich die Vertriebsgesellschaft, die zentrale Entwicklungsgesellschaft sowie ein Werk für Befestigungstechnik und Brandschutzprodukte. Kaufering ist neben der Konzernzentrale in Schaan, Fürstentum Liechtenstein, der größte Hilti Standort weltweit. Hilti ist ein ausgezeichneter Arbeitgeber – dies zeigen auch die regelmäßigen Top-Platzierungen im Arbeitgeber-Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“ des Great Place to Work® Institutes. Hilti hat dort zuletzt Platz 1 erreicht sowie einen hervorragenden 4. Platz auf der europäischen und einen tollen 8. Platz auf der weltweiten Liste der besten Arbeitgeber.

Integrität, Mut zur Veränderung, Teamarbeit und hohes Engagement bilden das Fundament der mehrfach ausgezeichneten Hilti Unternehmenskultur: Das sind nicht nur Worte, die gut klingen, sondern Werte, die bei Hilti gelebt werden. Für Hilti ist die Unternehmenskultur ein wichtiger Treiber des wirtschaftlichen Erfolgs. Flache Hierarchien und eine ausgeprägte Feedbackkultur auf allen Ebenen garantieren ein ehrliches und konstruktives Arbeitsklima, laden zur Eigenverantwortung ein und fördern teamorientierte Zusammenarbeit.

Direkte Zusammenarbeit mit unseren Kunden

Hilti zeichnet sich aus durch herausragende Innovation, höchste Qualität, direkte Kundenbeziehungen und wirksames Marketing. Zwei Drittel der Mitarbeitenden sind in den Verkaufsorganisationen und im Engineering unmittelbar für die Kunden tätig. So kommen täglich weltweit mehr als 280.000 Kundenkontakte zustande.



www.hilti.de
NEUGIERIG?

Weitere Informationen über Hilti finden Sie unter www.hilti.de

Sie sind an einem Job bei Hilti interessiert? Mehr dazu finden Sie auf der Hilti Karriere-Webseite careers.hilti.de

INSPIRIERT VOM PRODUKTERLEBNIS:

Alexander Kopfmüller

Der ep Ingenieur testet ausgereifte Prototypen bei Hilti in Kaufering.

Bis ins Jahr 2021 beschäftigte sich Alexander Kopfmüller höchstens in der Freizeit mit Bauhandwerk. Sein Einsatz als Testingenieur bei der Hilti Entwicklungsgesellschaft mbH in Kaufering hat das verändert: Der ep'ler ist zum Fachmann für Bohr- und Meißelhämmer avanciert... Mit Ingenieurskönnen, Ehrgeiz und Präzision trägt er dazu bei, Prototypen bei Hilti so zu perfektionieren, dass sie erfolgreich in Serie gehen können.

Vielfältige Aufgaben

Die Produkte unterscheiden sich von Grund auf: Kombihämmer sind dank ihrer Drehfunktion komplexer und daher testintensiver als Meißelhämmer. Der ep'ler erprobt verschiedenste Varianten, plant teils komplexe Messungen und Versuche (etwa zur thermischen Belastung bei extremer Beanspruchung), führt sie durch und wertet sie statistisch aus.

Alexander Kopfmüller wirkt an diversen Projekten mit, koordiniert dort Aufgaben und Arbeitsabläufe mit internen und externen Partnern und stimmt die Aktivitäten mit den Entwicklungsteams ab. Er präsentiert Arbeitsergebnisse in Projekt- und Steuerungsmeetings und kommuniziert sie den relevanten Stellen.



← Christian Rehekampff, Gruppenleiter Testing bei Hilti, unterstützt Alexander Kopfmüller gerne und hochkompetent in sämtlichen Fachfragen.

↓ Durch ep Account Manager Daniel Frischknecht kam Alexander Kopfmüller ins Hilti-Projekt – und ist damit rundum zufrieden!



Das Handling zählt

Am liebsten testet er die Geräte im Zusammenwirken ihrer Komponenten. Diese subjektive Funktionsprüfung ist – neben Prüfstandtests – ein wesentlicher Teil des Testprozesses. Wie fühlt sich das Arbeiten an, wie ist das Ansatzverhalten:

Lässt sich der Beton mühelos bohren, „zappelt“ der Meißel beim Aufsetzen oder bleibt er ruhig? „Ziel ist, dass sich Top-Qualität und Problemlösungen mit sehr angenehmer Handhabung verbinden“, so der Testingenieur. „Manches muss man einfach spüren! Ergänzend prüfen Handtester-Teams die Geräte über Wochen in reinen Praxistests.“

Simulation von Extremsituationen

Auch beim Test von Komponenten und Einzelfunktionen behält er das Produkterlebnis im Hinterkopf. Er bereitet Testprogramme für Prüfstände vor, variiert sie bei Änderungsbedarf, unterstützt die Prüfstandsbetreuer. Er bestimmt Testumgebung, Bohrer, Meißel und Untergründe.

An Simulationsprüfständen provoziert er explizite Situationen, die im Regelbetrieb und damit an regulären Prüfständen nicht vorkommen: etwa das Steckenbleiben des Bohrers oder Leerschläge, weil der Untergrund bricht. Löst im einen Fall die Rutschkupplung präzise aus, wird im anderen die extreme Zugbelastung verlässlich abgefangen – immer wieder?

Austausch im Optimierungsprozess

Hohe Dynamik prägt seine Arbeit, der Austausch mit Spezialisten aus den Bereichen Motor, Elektronik, Software und Konstruktion bietet viele zusätzliche Aspekte. Die Testergebnisse besitzen höchste Relevanz – eventuelle Mängel und Verbesserungsvorschläge gehen direkt in den Optimierungsprozess ein.

Werden Geräte nach Testläufen in der Prototypenwerkstatt zerlegt, dokumentiert und fotografiert er den Prozess. So bleibt Alexander Kopfmüller nahe am Geschehen, kann mitreden und Impulse liefern. ←

TIPPS AUS DER PRAXIS

Eine zusätzliche Aufgabe ist der Support von Inhouse-Projektteams aus Entwicklung, Marketing und Unternehmensleitung. Mal geht es ums Erleben neuer Entwicklungen, dann wieder um greifbare Entscheidungsgrundlagen. Auch hier bereitet Alexander Kopfmüller die Prüfsituation vor, hält Geräte und Materialien bereit, zeigt den Teams die Werkzeuge und überwacht den sicheren Ablauf. „Es geht immer um das subjektive Erleben“, so Alexander Kopfmüller.

„Selbst beste Produkte passen nur dann ins Hilti Produktportfolio, wenn ihre Anwendung in jeder Hinsicht überzeugt!“ Für den ep Testingenieur ist sein Arbeitsfeld unendlich spannend, er schätzt den Vorzug, eingebunden ins Team eigenständig arbeiten zu können. Dazu kommen die Vorteile von ep... Kommentar: „GEFÄLLT MIR!“

Kreativer Entwicklungspartner:

das ep competence center

Alles beginnt mit einer guten Idee... Seit 2012 bietet die ep group im ep competence center Entwicklung, Konstruktion, Testvorbereitung und Technische Dokumentation per Werk- oder Dienstvertrag. Viele Industrieunternehmen nutzen das Angebot ergänzend zu ep Leistungen im Bereich AÜ. Sie beziehen es gezielt in eigene Prozesse ein und profitieren durch hohe Qualität, Flexibilität und Verantwortlichkeit: Die cc Fachleute verfügen über breitgefächertes Wissen in vielen Bereichen – und über den wertvollen Blick von außen. Das Geschäftsmodell ist erfolgreich, der Bereich wächst kontinuierlich.

Vielfältige Erfahrung

Während in den ersten Jahren vor allem Kapazitätsausweitung im Kundeninteresse stand, ist das cc heute ein gefragter Entwicklungsdienstleister. Die Experten werden immer früher einbezogen; sie gestalten Ideenprozesse mit und bearbeiten individuell geschnürte Aufgabenpakete. Für etwa 80 Kunden hat das cc bisher über 400 Projekte realisiert. Häufig handelt es sich um Technik für den Sondermaschinenbau: Automatisierungs- und Fertigungsanlagen, Bearbeitungs- und Verpackungsmaschinen. Die cc Spezialisten konstruieren Werkzeugmaschinen, Präzisionsdrehteile, Systeme für Stahlbau und Logistik. Sie entwickeln Lösungen im Geräte- und Apparatebau und prozessgerechte Prüfstände – unter anderem für den Tier2-Fahrzeugbau. Die Kollegen im cc Technische Dokumentation unterstützen bei Gefahrenanalyse, Risikobeurteilung und schulen Mitarbeiter vor Ort. Sie liefern Betriebsanleitungen, Übersetzungen und CE-Dokumentationen.

Verlässliche Vorgehensweise

Gezielte Entlastung für die Kunden steht im Mittelpunkt – Ziel ist stets eine faire, langfristige Partnerschaft. Daher arbeiten die cc Experten bedarfsgerecht und selbstständig. Sie nutzen die vom Kunden gewünschten Systeme und halten den vereinbarten Zeit- und Kostenrahmen ein. Frühzeitiges, lösungsorientiertes Kommunizieren zählt ebenso zu den Prinzipien. Entwicklungsseitig stehen sämtliche Schritte bis zur 3D-Konstruktion auf dem Programm, dazu Testszenarien, Implementierung und Schulung. Zum Software-Baukasten gehören Siemens NX, Inventor, AutoCAD, Solid Edge, SolidWorks und Creo, im Bereich Dokumentation bloXedia, InDesign, Adobe Photoshop, ST4 und FrameMaker.

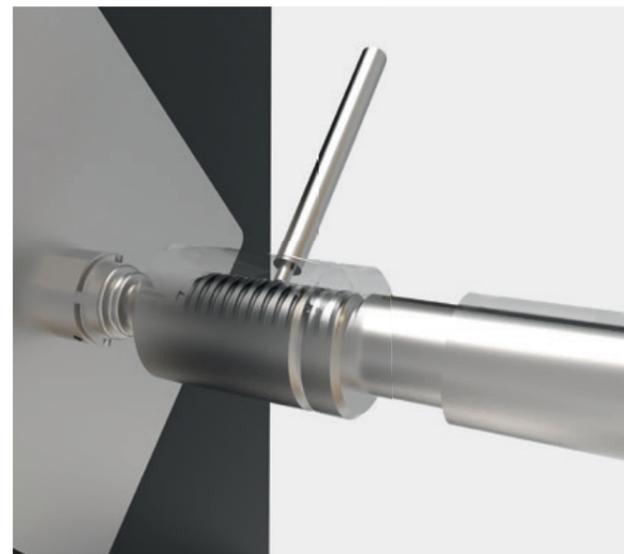
→ Lösungen der Experten aus dem ep competence center überzeugen durch Präzision, sorgfältig ausgewählte Materialien und überlegtes Design. Zeit- und Kostenvorgaben werden verlässlich eingehalten.

Effektive Organisation

Mit dem kürzlich erfolgten Umzug des knapp 20 Köpfe starken Teams in die ep Zentrale ging eine neue, effektive Organisationsform an den Start. Die Leitung hat Arber Berisha als Head of ep competence center: Er hält den Kontakt zu den ep Account Managern, gestaltet die Projekte aus vertraglicher Sicht und übernimmt das laufende Projektmanagement. ep Ingenieur Stephan Lange verantwortet das technische Controlling und die interne wie externe Aufgabenverteilung: Ein Netzwerk spezialisierter Freelancer ergänzt die Kernkompetenz im ep cc auftragspezifisch. Zentraler Ansprechpartner für Kunden ist in der ep group generell ihr Account Manager: So lassen sich mögliche Synergien von AÜ und cc optimal ausschöpfen. Intern zählt der enge Austausch von Erfahrungen, am Ende jedes Projekts geht ein „Lessons-learned“-Bericht an alle.

cc in IT, Elektronik und Software

Bereits heute gibt's cc-Leistungen per Werk- oder Dienstvertrag auch in IT, Elektronik und Software, an unterschiedlichen Standorten. Gute Beispiele dafür sind ep Ingolstadt und ep Stuttgart: Dort lagen jeweils Anfragen von Kunden vor, die ihre guten Erfahrungen mit dem ep cc Konstruktion oder mit ep AÜ-Leistungen ausbauen wollten. Klar, dass die ep group das Thema competence center in IT, Elektronik und Software ebenso fördert wie in Konstruktion und TD: Die Fachleute sind da, alles andere wird passgenau organisiert. Zentraler Ansprechpartner für sämtliche Möglichkeiten im ep competence center ist Arber Berisha: arber.berisha@ep-group.de



ARBER BERISHA:

„Der mittlerweile erhebliche Anteil entwicklungsbezogener Projekte wirkt sich aufs ep competence center durchweg positiv aus: Unser Team ist hochmotiviert, die Anforderungen steigen, wir werden auch für neue Kolleginnen und Kollegen attraktiver. In Verbindung mit der lebendigen, engen Zusammenarbeit erzielen wir sehr gute Ergebnisse. Das gilt für Projekte in Konstruktion und Technischer Dokumentation ebenso wie in IT, Elektronik und Software... Wir sind flexibel: Unsere Kunden schätzen das und nutzen Ergebnisse aus dem ep competence center für ihre Marktpräsenz!“

DREI PROJEKTBEISPIELE

Beispiel 1 Für einen Hausgerätehersteller übernahm das ep competence center im Bereich Spülmaschinen das Entwicklungsprojekt „Automatische Korbbewegung“. Im Sinne der Wirtschaftlichkeit entstand das ep Konzept in engem Austausch mit dem Team beim Kunden: Erkenntnisse aus einem dort vorliegenden Konzept für Transportarm und Bewegungsmechanismus flossen ein. Es folgten die Validierung und der Aufbau von Funktionsprototypen, nach der Auswahl das Erarbeiten eines finalen Prototyps. Die Projektdauer betrug 15 Monate, zwei ep Kollegen waren involviert.

Beispiel 2 Auch die Idee für ein rüchenschonendes Exoskelett stammt aus dem ep cc. Nach der Erarbeitung in Workshops folgten die Konzeptentwicklung und die Präsentation bei der Entwicklungsgesellschaft.

Beispiel 3 Zur Teilautomatisierung eines Klebetoolings für ein führendes Unternehmen der optischen Industrie bildete das cc ein Team aus zwei Konstrukteuren und einem Elektrotechniker. Es sind drei Beispiele für viele.

KONTAKT

ep competence center, Arber Berisha – 0731 20790-232

ep competence center



ep competence center

Seit **10 JAHREN** bei ep: Günter Preschl

Der vielseitig qualifizierte, erfahrene Industriedesigner schätzt es, Kollegen im Team durch Vorschläge zu unterstützen und Kunden spürbare Vorteile in Technik und Usability zu verschaffen.



Der Industriedesigner Günter Preschl zählt zu den langjährig in der ep group aktiven Kollegen. Er hat zahlreiche Projekte in verschiedensten Bereichen absolviert: unter anderem in Arbeitnehmerüberlassung in den Bereichen Hausgeräte und Bautechnik. Seit Gründung des ep competence centers ist

er immer wieder auch dort im Einsatz. Zu seinen jüngsten Projekten zählen die Konstruktion einer Vorrichtung zum sicheren Unterbringen von Weingläsern in Spülmaschinen und die Gestaltung einer Maschinenverkleidung. Aktuell konstruiert er pneumatisch gesteuerte Greiferarme für einen Handling-Spezialisten: Sie sollen Werkern den Umgang

mit großen Teilen in der Produktion erleichtern und damit flexibles, mühe-loses Arbeiten ermöglichen. Günther Preschl ist ein überzeugter ep'ler: „Ich mag die Abwechslung und die immer wieder neuen Herausforderungen! Es macht Spaß, fachliche Erfahrung mit anderen im Team zu teilen. Davon hab ich viel und ich teile gerne!“ ←

Robotik für den Mittelstand

KUKA COBOTS MIT INTUITIVER BEDIENUNG

Die Notwendigkeit digitaler Transformation zieht sich durch die gesamte Industrie. Der Augsburger Automatisierungskonzern KUKA steht Unternehmen dabei mit Beratung und bedarfsgerecht entwickelten, intelligenten Produkten und Automatisierungslösungen zur Seite: vom Roboter über die Zelle bis hin zur vollautomatisierten Anlage inklusive Vernetzung. Eine stark wachsende Sparte bilden Cobots: kollaborative Roboter, die in Produktionsprozessen direkt mit ihren menschlichen Kollegen zusammenarbeiten.



Gestatten? Kollege Cobot!

Cobots unterstützen ihre Kollegen vielfältig und absolut sicher. Sie nehmen ihnen etwa das Heben von Lasten ab und erledigen Standardprozesse in höchster Zuverlässigkeit. Insbesondere für den Mittelstand hat der Konzern die LBR iisy Serie entwickelt: neue, sensitive Leichtbauroboter, die durch hohe Reichweite, Traglasten von 11 und 15 Kilogramm und eine hohe Schutzklasse punkten. Sie agieren in direkter Zusammenarbeit mit menschlichen Kollegen und punkten zusätzlich durch mühelose Integrierbarkeit – ohne Automatisierungsspezialisten vor Ort. Die Basis dafür schafft KUKA mit dem neuen Betriebssystem iiQKA.OS.

Intuitives Arbeiten dank iiQKA.OS

Außer dem bereits etwas länger im Markt befindlichen LBR iisy 3 nutzen aktuell der **LBR iisy 11 R1300** und der **LBR iisy 15 R930** das Betriebssystem. Alle drei zeigen den künftigen Weg, mit KUKA Robotern zu arbeiten: flexibel, schnell und leistungsstark. „Mit unserem neuen Betriebs- und Ecosystem iiQKA wird Robotik intuitiv und für alle verfügbar“, sagt Dr. Kristina Wagner, Vice President Technology and Innovation Center & Director iiQKA. „Man kann sofort loslegen, auch ohne große Fachkenntnisse.“ Das zählt, denn viele

Aufgaben in kleinen und mittelständischen Unternehmen sind bisher nicht automatisiert, Spezialisten dort nicht verfügbar. Für die Frage, wie sich Engineering, Setup und Programmierung vereinfachen lassen, holte sich KUKA daher seit Beginn Eindrücke von außen. Zukünftige Erweiterungen laufen ebenfalls in enger Zusammenarbeit mit den Anwendern.

Geschaffen für die Praxis

Im Einsatz bietet iiQKA offene Schnittstellen, eine intuitive Bedienung und ermöglicht es, eigene Hard- und Software-Erweiterungen sehr einfach zu implementieren. „iiQKA bietet die perfekte Grundlage, völlig neue und hochflexible Ideen für die Produktion umzusetzen“, so Kristina Wagner. „Insbesondere erfahrene Anwender steigern ihren Automatisierungsgrad erheblich.“ Den Weg dorthin haben die KUKA-Entwickler längst geebnet: Die modulare Softwarearchitektur des Betriebssystems verbindet eine hohe Benutzerfreundlichkeit, Performance und Flexibilität. Entwicklungsprozesse laufen effizient. Neue Funktionen und Komponenten lassen sich rasch installieren, Kunden können umgehend auf die Anforderungen des Marktes reagieren. Regelmäßige Updates der Features stellen sicher, dass Anwender zu jeder

Zeit Zugriff auf die neuesten Funktionen und Optimierungen haben. Das Roboter-Betriebssystem wird so im Laufe der Zeit um immer mehr Funktionalitäten erweitert, eine Vielzahl neuer intelligenter Lösungen erwartet die Nutzer.

Challenge: der KUKA Innovation Award

Auch die aktuelle Runde des KUKA Innovation Award steht im Zeichen einfacher Bedienung und maximaler Flexibilität. Der mit 20.000 Euro dotierte Robotik-Wettbewerb basiert erstmals auf dem neuen KUKA Roboterbetriebssystem und dem dazugehörigen Ecosystem. Kreative Köpfe aus der Robotik-Community sind eingeladen, unter dem Leitthema „Open Platform Challenge“ ihre Ideen und Konzepte einzureichen. Das Ziel: Endanwenderinnen und Endanwender sollen schnell und sicher Aufgaben automatisieren können, ohne selbst Experten auf dem Gebiet der Automatisierung zu sein. Um ihre Ideen in die Wirklichkeit umzusetzen, stellt KUKA den Finalisten für die Zeit des Wettbewerbs den sensitiven Cobot LBR iisy kostenlos zur Verfügung, inklusive kostenlosen Trainings und Coachings während des Wettbewerbs. Das Finale findet 2023 auf einer Industriemesse statt, wo die Finalisten ihre Konzepte einem breiten Fachpublikum präsentieren.



Dr. Giulio Milighetti

Michael Häuer

Marco Günther

KUKA



www.kuka.com

Der Weg zum sicheren Cobot

Collaborative Robots (Cobots) sind Roboter, die für die Mensch-Roboter-Interaktion in gemeinsamen Arbeitsbereichen ausgelegt sind. Neben der einfachen Bedienbarkeit und der korrekten Ausführung programmierter Arbeitsschritte kommt eine notwendige Eigenschaft hinzu: Sie dürfen Menschen in ihrer Umgebung nicht verletzen. Marco Günther, ep Informatiker, ist seit Februar 2022 Teil eines Teams, das für die funktionale Sicherheit neuer Cobots mittels Sensoren und aufwendiger Software zuständig ist.

Insgesamt 13 Fachleute entwickeln im Team von Dr. Giulio Milighetti, Team Leader Argus Safety im Bereich Research & Development bei KUKA, Functional-Safety-Konzepte für Cobots. Sie achten darauf, systematische Fehlerquellen zu vermeiden und zufällige zu beherrschen, sodass die funktionale Sicherheit des Systems nicht gefährdet ist. Neben Entwurf und Optimierung der Software-Architektur zählen Dokumentation, Implementierung, Systemintegration, Testdesign, Testing und Optimierung zu ihren Aufgaben.

Anpassung einer Echtzeit-Sicherheitskomponente

Aktuell geht es um die Weiterentwicklung des Betriebssystems für neueste Cobot-Systeme, die vielfältige Aufgaben wie z.B. Qualitätskontrolle oder Montage übernehmen sollen. Erste Exemplare der neuen Prototypen befinden sich seit Februar im Einsatz bei ausgewählten Kunden. Die Release-Phase läuft, das Team klärt Meldungen zu sicherheitsrelevanten Software-Komponenten und führt die letzten Optimierungen aus. Die relevanten User Stories erstellt und präsentiert der Product Owner: Selbst erfahrener Cobot-Profi, bildet er die Schnittstelle zu den Product Managern und somit indirekt zu den Kunden.

Sämtliche Stories werden analysiert, bewertet und gehen dann in die weitere Optimierung des Cobot-Betriebssystems ein. Als Beispiel nennt Marco Günther eine Anpassung der Steuerungssoftware, die zu einer entscheidenden Optimierung in Richtung Easy2Use geführt hat. In der Praxis geht es

darum, dass Kunden Sicherheits- und Schutzbereiche selbst konfigurieren, um den Aktionsbereich des Cobots exakt zu definieren. Eine Verletzung dieser Bereiche muss eine sofortige Ausführung der sicherheitsgerichteten Fehlerreaktionen initiieren, im Extremfall ein Not-Aus.

Neustart des Sicherheitsmoduls

„In der frühesten Version war nach einer Änderung der Konfiguration ein kompletter Systemneustart notwendig – mit entsprechend vielen Testprozeduren und einer Dauer von ein paar Minuten“, erläuterte Marco Günther. „Das erwies sich in der Praxis als störend.“ Das Team variierte die Detailkonzeption dahingehend, dass nur noch ein Neustart des Sicherheitsmoduls auf Software-Basis erfolgt. Dafür mussten quer über das Gesamtsystem sowohl Echtzeit- als auch Nicht-Echtzeit-Komponenten geändert werden – bis hin zum User-Interface. Mehrere Teams mit insgesamt 20 Fachleuten waren beteiligt. „Die gesamte Umsetzung dauerte circa acht Wochen“, kommentierte Giulio Milighetti, „im Ergebnis genügen für den Neustart nur noch 20 Sekunden: Der Einsatz hat sich gelohnt!“

Perfekt organisierte Review-Prozesse

Marco Günther schätzt seine Tätigkeit im Team von Giulio Milighetti sehr. Etwa 90 % seiner Zeit investiert er in Anforderungsmanagement, Programmierung und Implementierung, die restlichen 10 % in Tests des Cobots vor Ort: Führt das System richtig hoch? Sind sämtliche Features ausführbar? Startet beim Reset wirklich nur die ausgewählte Komponente neu? Die Fragen ändern sich im Verlauf ständig.

„Unser Review-Prozess ist äußerst akkurat definiert und sehr gut organisiert“, so der ep Informatiker. „Wir passen die Komponenten nach SCRUM-Prinzipien auf Entwicklungszweigen an, in direkter Kombination von Anforderungsdokumentation, Programmierung, Implementierung.“ Versionskontrollen melden mögliche Konflikte, finale Änderungen auf dem Hauptzweig erfolgen nach dem Vier-bis-Sechs-Augen-Prinzip.

Umfangreiches Testen nach dem V-Modell für Softwareentwicklung begleitet jede Phase des Entwicklungsprozesses, jede Software-Änderung bringt neue Testanforderungen und -spezifikationen inklusive Tests und Auswertungen.

Wertschätzende Unternehmenskultur

„Die Tätigkeit ist absolut spannend, dazu kommt eine Unternehmenskultur, wie man sie sich nur wünschen kann!“ Der ep'ler lobt die stets offene, wertschätzende Zusammenarbeit bei KUKA über alle Hierarchien hinweg, die konstruktiven Diskussionen, die internen Lern- und Weiterbildungssysteme. Es gibt genügend Zeit, Problemstellungen zu erarbeiten und sich Kenntnisse anzueignen. „Ich finde es faszinierend, eine Software mitzugestalten, die am Ende verhindert, dass Menschen zu Schaden kommen“, so Marco Günther. „Ich stehe am Anfang und habe noch vieles zu lernen.“

Aber: Fragen sind hier gewünscht und werden jederzeit gerne beantwortet!“ ←



LBR iisy Cobot



Marco Günther

LOBT DIE ZUSAMMENARBEIT MIT KUKA

Die Tätigkeit ist absolut spannend, dazu kommt eine Unternehmenskultur, wie man sie sich nur wünschen kann!

RUN RED!

Die Familie ist komplett.



Sie klettern wie Steinböcke, gestalten Skigebiete, präparieren den Untergrund. Sie sind extrem wendig, hoch effizient und unverwechselbar smart zu steuern: die Kässbohrer PistonBully.

Mit drei verschiedenen Modellreihen sorgt PistonBully aus Laupheim in Skigebieten weltweit für Sicherheit, Skispaß und Umweltschutz: dem kleinen PistonBully 100 besonders für Loipen und kleine Pisten, dem Kraftpaket PistonBully 600 und der neuen Generation PistonBully 400, die unter dem Motto „RunRed“ eingeführt wurde. Run efficient, run smart, run clean waren die Vorgaben. Gefragt waren Lösungen, die überzeugen – und überraschen.

„Das ist durchweg gelungen“, kommentierte Michael Kuhn, Leiter Entwicklung bei Kässbohrer in Laupheim.

„Seit Januar ist auch der Allrounder unserer PistonBully-Familie, der **PistonBully 400**, auf dem Markt. Mit einer Technik, die der seiner Brüder in nichts nachsteht!“



↑ Die Kabine bietet Bewegungsfreiheit, eine komfortable Innenverkleidung, Schallschutz und Wärme.

RUN CLEAN.

In Sachen Naturschutz punkten alle aktuellen PistonBully durch saubere, wartungsfreundliche 6-Zylinder-Motoren mit Dieselpartikelfiltern nach EU Stufe V / EPA Tier4 final. Die Motoren reduzieren Standzeiten; der Einsatz besonders haltbaren Bio-Hydraulik-Hochleistungsöls mit beeindruckenden Kaltstart- und Schmiereigenschaften steigert die Einsatzdauer um ca. 25 Prozent. Die Option SNOWsat LiDAR informiert den Fahrer früh über schneearme Stellen – per Messung von Schneehöhen bis zu 50 Meter vor und neben dem Fahrzeug. PistonBully Fahrzeuge werden zudem mit palmölfreiem HVO-Kraftstoff aus erneuerbaren Rohstoffen ausgeliefert – er reduziert den CO₂-Ausstoß um bis zu 90 Prozent. Eine erfolgreiche Empfehlung an Kunden: Skigebiete wie etwa Oberstdorf oder auch einige skandinavische setzen mittlerweile durchweg auf HVO.

RUN EFFICIENT.

Die Effizienz der PistonBully ist im unwegsamen Gelände Tag für Tag gefragt: Die Fahrer brauchen Power am Berg, hohe Reichweiten und robuste Komponenten. Und so erhielten die neuen PistonBully 400 optimierte Antriebslösungen für deutlich mehr Drehmoment bei niedrigerer Drehzahl, geringerem Verbrauch und weniger CO₂-Ausstoß. Hochmoderne 6- und 7-Band-KombiPlus-Ketten optimieren Steigfähigkeit und Schubleistung, dank neuer Hauptrahmen und Spannachsen halten die Fahrzeuge hoher Belastung noch besser stand. Ein größeres Tankvolumen ermöglicht sorgenfrei längere Schichten und Strecken in den Großgebieten. Elektronische Assistenzsysteme – etwa das Mitlenksystem AutoTracer oder die AutoWinch, eine intelligente Winde mit automatischer Zugkraftregelung – bieten zusätzlichen Komfort.

RUN SMART.

Intuitive Steuerungsinstrumente helfen den Fahrern, sich aufs Wesentliche zu konzentrieren: Häufig bei Nacht und Nebel steuern sie ihre hell beleuchteten PistonBully Hänge hinauf, bahnen Abfahrten, pflegen Querverbindungen. Alle PistonBully Modellreihen der neuen Generation verfügen über ein einheitliches Bedienkonzept mit intuitivem ergonomischem Doppelgelenk-Joystick für vier zeitgleiche Bewegungen des Schildes. Modellübergreifend angeordnete Bedienelemente sichern schnelles Zurechtfinden egal in welchem Fahrzeug, das selbsterklärende iTerminal mit Touchscreen exaktes Bedienen, vier Speicherplätze persönliche Komforteinstellungen.

Hochmoderne Kettenfertigung

Die Kettenfertigung in Laupheim gilt als eine der modernsten weltweit. Die neueste Anlage baut – maßgeschneidert für die Ketten der jüngsten PistonBully Fahrzeuggeneration – auf dem Entwicklungskonzept der patentierten 7-Band-KombiPlus-Kette auf. Die Roboteranlage sorgt mit höchster Präzision dafür, dass jedes Element an der richtigen Stelle platziert wird. Dank der fortlaufenden Überwachung gewährleistet sie 100% Qualität in der Vormontage der einzelnen Kettenstege. „Gleichzeitig minimiert die Automatisierung eine körperlich einseitige Arbeitsbelastung“, so Michael Kuhn. „Die Anlage beweist eindrucksvoll, dass die Vorzüge der Manufaktur und des sinnvollen Einsatzes moderner Technologien wunderbar zusammen funktionieren. Die entste-

henden Synergien verbinden sämtliche Zielsetzungen: höchste Effizienz und Qualität bei bestmöglichen Arbeitsbedingungen in der Produktion.“

Können auf der Kette

Zum Köhner auf der Piste macht den PistonBully sein „Schuhwerk“. Breite Kettenstege mit durchdachtem Querschnitt bringen äußerste Stabilität bei reduziertem Gewicht und erhöhtem Widerstandsmoment. Eine mittig eingebettete, hochfeste Verschleißschiene macht die Ketten rechts und links unabhängig von der Laufrichtung und steigert ihre Langlebigkeit beim Einsatz im immer häufigeren Maschinenschnee. In abgestufter Ausführung bietet sie noch mehr Drehfreudigkeit. Spikes und Seitenführungen sitzen im Sinne eines optimalen Fahr- und Steigverhaltens als Einheit zentral auf dem Kettensteg.

Stetige Entwicklung

Ein neuartiges Verbindungskonzept bannt die Gefahr einer Längung am Kettenschloss und sorgt so für konstante Kraftübertragung und sehr hohe Zugkraft. Während die 7-Band-KombiPlus-Kette die auftretenden Kräfte besonders gleichmäßig verteilt und dabei Kettenstege und Gummibänder entlastet, bietet die neue 6-Band-KombiPlus-Kette Vorteile beim Agieren im Steilhang. Uwe Thierer, Leiter Produktion/Logistik bei Kässbohrer und verantwortlich für das Kettenprojekt: „Ziel bei der Entwicklung der neuen Kette waren hohe Standzeiten, leichte Manövrierfähigkeit und ein schönes Pistenbild. Die 6-Band-KombiPlus-Kette bündelt alle positiven Erkenntnisse der bisherigen Ketten.“



PistonBully



www.pistonbully.com

MICHAEL BUBLITZ

ist im Oktober nach drei Jahren als ep Konstruktionsingenieur im Team „Ketten, Rahmen und Laufwerk“ fest zu PistonBully gewechselt. Weil er sich bei ep sehr wohlfühlt hat, möchte er dazu beitragen, dass künftig weitere Fachleute auf diesem Weg ihren Traumjob bei PistonBully finden!

Begeistert für den PistenBully

2019 ist Konstruktionsingenieur Michael Bublitz für ep im Team „Ketten, Rahmen und Laufwerk“ bei PistenBully in Laupheim gestartet. Von Anfang an faszinieren ihn Technik und Variabilität der Ketten. Das gilt etwa für die Kombikette, deren Stege hauptsächlich in Alu gefertigt und mit verschleißfestem Stahl belegt sind: „Die Kombikette eignet sich für härtere Bedingungen, ist besonders haltbar, steigfähig und wendig – super für den Einsatz am Berg und im Schnee.“ PistenBully seien in jeder Hinsicht fantastische Fahrzeuge: mit möglichst geringem Eigengewicht, viel Power und hohem Drehmoment: „Aber erst die passende Kette bringt ihre Kraft und Performance perfekt auf die Piste!“



Max Ricci

Michael Bublitz

Ingenieursalltag in Laupheim

Dabei fahren PistenBully unter schwierigen Bedingungen: häufig über große Steine, immer wieder ist das Drehen des Fahrzeugs auf der Stelle nicht zu vermeiden – etwa an Ziehwegen. Dann bewegt sich eine Kette vor-, die andere rückwärts, für beide ist es eine Strapaze. „Wie oft dieses Manöver vorkommt, ist auch fahrerabhängig“, so Michael Bublitz. ep Account Manager Max Ricci hatte ihm den Einsatz bei PistenBully empfohlen und war drei Jahre lang sein Ansprechpartner im ep Team.

Nun ist Michael Bublitz fest bei PistenBully – zuständig für CAD-Konstruktion, Zeichnungserstellung, Stücklistenpflege, Änderungsmitteilungen. Er spricht mit der Kettenfertigung einerseits, Lieferanten andererseits, begleitet die Fertigung von Prototypen, schreibt Versandanweisungen und überwacht den Versand im Einzelfall: damit die nur an der Nummer unterscheidbaren Teile richtig kombiniert auf den Weg gehen.

Das wirkliche PistenBully-Leben

Im Skigebiet nehmen er und seine Kollegen die Prototypen wieder in Empfang. Denn erst der praktische Umgang mit den Testketten spiegelt das tatsächliche Leben wider... Aus der FEM-Berechnung lässt sich die Krafteinwirkung nur unzureichend ableiten, die korrekte Simulation der Kettenbelastung am PC ist daher fast nicht möglich.

Vor Ort helfen die Laupheimer zunächst beim Aufziehen der Kette. Über eine Tonne schwer, wird sie per Radlader oder Kran ausgerollt und das Fahrzeug so darauf platziert, dass das Antriebsrad der Hinterachse in den Spurbügel greift und das Spannrad in der Spur läuft. Das Verbinden der zueinandergehörigen Kettenbandglieder vermittelt ein Gespür für die

Montagefreundlichkeit. Banddicke und Lösemoment werden gemessen, ebenso die Position des idealerweise geradeausgerichteten Schlosses. Alles wird dokumentiert.

Bis zu 80 % Steigung

„Zu den wichtigsten Qualitätskriterien zählen Haltbarkeit und Funktion, Steigfähigkeit und Montagefreundlichkeit“, so Bublitz. 7-Band-Ketten sind steigfähiger, 6-Band-Ketten drehfreudiger. Die Teams fahren mit, prüfen das Einsinkenverhalten der Testkette, ihr Verhalten im Hang und nutzen den „Popometer“, um Optimierungsansätze zu finden. „Schwindelfrei sollte man schon sein – wir testen die PistenBully bei bis zu **80% Steigung**.“ Danach wird die Kette auf Verschleißspuren und eventuelle Langlöcher geprüft: sie wären ein Zeichen für das Verrutschen des Kettenbands im Betrieb. Für die Ingenieure dauert ein Testeinsatz bis zu drei Tagen, danach dokumentieren die Anwender ihre Erfahrungen selbst. Das Serienprodukt muss in jedem Fall passen: Trotz aller Belastung gibt's auf PistenBully-Ketten eine Garantie von 3.000 Betriebsstunden bzw. zwei Jahre.

Ehrgeiz und Zusammenhalt

Der Weg zu Optimierungen oder Neuentwicklungen beginnt meist vertriebsseitig oder im Konstruktionsteam: „Wenn wir im Einsatz spüren, was man besser machen könnte, lässt uns Ingenieuren das keine Ruhe.“ Dann geht's in Laupheim wieder ans Vorausdenken, Rechnen, Zeichnen, Konstruieren, „bis wir den Anwendern vor Ort die nächste Innovation präsentieren und sie dafür fast immer auch begeistern können!“

Kernkompetenz Recruiting

21–2023

epMagazin

Zur Stelle mit der ep group!

Der richtige Mensch im passenden Job? ... Megatrends wie Nachhaltigkeit, New Work, Selbstverwirklichung, Digitalisierung und Gesundheit triggern die persönlichen Vorstellungen der verfügbaren Fachleute – vor dem Hintergrund einer stetig wachsenden „Silver Society“. „Die Budgets für Ausschreibungen explodieren, der Pool verfügbarer Jobs wächst überproportional,“ kommentiert Christofer Keppler, ep Head of Digital Innovation. „Der Fachkräftemangel äußert sich längst in erheblichen Produktionsverlusten, ein Ende der Entwicklung ist aktuell nicht in Sicht.“ Nach einer Studie der Boston Consulting Group verliert der Standort Deutschland durch den Arbeitskräftemangel jährlich 86 Milliarden Euro Wirtschaftsleistung und liegt damit auf Platz zwei hinter den USA (Quelle: dpa).

Entsprechend wachsen die Investitionen ins Recruiting: Das Motto ist Sichtbarkeit um (fast) jeden Preis, Recruiting hat sich von der Unternehmensfunktion zu einem zentralen businesskritischen Faktor entwickelt. Für engineering people ist diese Situation eher günstig: „Zwar stehen wir per se vor derselben Situation wie unsere Kunden“, so Keppler. „Allerdings ist Recruiting unsere Kernkompetenz und wir haben einen Vorteil: ep Kollegen probieren im Projekt, ob das Unternehmen ihren Vorstellungen entspricht – und können ihren Arbeitsalltag bei Bedarf vergleichsweise rasch und mühelos wechseln.“

Vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Ansprüche besitzt die Flexibilität der Projektstätigkeit hohe Anziehungskraft. Gleichzeitig bewerten Unternehmen die Möglichkeit, durch Personaldienstleister passende Fachleute zu gewinnen, gerade in dieser Situation als hochattraktiv.

Dabei setzt die ep group auf ihre Philosophie und Wertestabilität. „Wir halten, was wir versprechen: Zentraler ep Benefit ist, für eine innovative, dynamische Company zu arbeiten, den ep Spirit zu genießen und sich fachlich zu entwickeln – mit den Aufgaben und durch maßgeschneiderte Weiterbildung!“ Folge: Die Zahl der ep'ler/innen, die **länger als 10 Jahre** dabei sind, steigt stetig (→ Beispiele ab Seite 42).

Recruitingkosten im Aufwind

- Technik & Mechanik
- Produktion & Fertigung
- Projektmanagement
- Informationstechnik

Recruiting-Beratung als neue Dienstleistung

Die ep group selbst perfektioniert ihr Recruiting immer weiter: durch gezieltes Employer Branding, optimierte Stellenanzeigen, intelligentes, KI gestütztes Social Recruiting und extrem kurze Reaktionszeiten. Vom ep eigenen, in 20 Jahren aufgebauten Wissen und der zugehörigen Erfahrung können Kunden auch direkt profitieren:

Nachdem sich Recruiting zum wesentlichen Engpassfaktor entwickelt hat, bietet die ep group nun gezielte, individuell orientierte Recruiting-Beratung.

„Wir verstehen uns als Partner unserer Kunden und geben unser Können im Recruiting auf Wunsch an sie weiter – passend zur hochwertigen Personal- und intensiven Entwicklungsdienstleistung“, so Christofer Keppler. Ansprechpartnerin für die Recruiting-Beratung ist Valentina Meffert:

valentina.meffert@ep-group.de



KInderleicht?

FOCUS
TOP
 NATIONALER
 ARBEITGEBER
 2022

 DIENST-
 LEISTUNG

 FOCUSBUSINESS.DE
 IN KOOPERATION MIT
 FACT² „FIELD

Die ep group gestaltet KI-gestützte Entwicklungen mit: unter anderem in Fahrsicherheit und Navigation. Wir nutzen KI-gestützte Systeme, um schneller, ressourcenschonender, sicherer zu arbeiten.

Und dank digitaler, technischer und menschlicher Stärke sind wir die **Nr. 1** im FOCUS Ranking 2022 Bereich Dienstleistung.



Im 20. ep Jahr nutzen wir modernste digitale, teils KI-gestützte Technik

- für herausragende Lösungen in Kundenprojekten: IT-Security-Features sichern Produktionsschritte.
- für höchste Dynamik im Recruiting: KI-gestütztes Erledigen von Workflows sorgt für superschnell erstellte Profile, die direkt beim Kunden und sehr schnell beantwortet sind.
- für durchgängig effiziente Prozesse: Im Projektteam „Digital Innovation“ nutzen wir intelligente Standards bereichsübergreifend – aktuell durch die Einführung einer neuen, gemeinsamen Software in Recruiting, HR und Vertrieb.
- für Kommunikation und Nähe: Office 365 ermöglicht im Innendienst deutlich effizienteres Arbeiten, per Cloud Datenzugriff von überallher und bindet künftig auch ep Kolleginnen und Kollegen in Projekten vor Ort ein.
- für Top-Sicherheit: Wir sind seit 2021 TISAX-zertifiziert, schließen aktuell die Zertifizierung nach ISO 27001 ab und administrieren sämtliche IT-Systeme in der Cloud.

Konsequent digital

Wir arbeiten leidenschaftlich gerne digital, die Möglichkeiten der KI faszinieren uns. Nicht zuletzt humanoide Roboter könnten den Eindruck vermitteln, die künstliche sei einer menschlich geprägten Intelligenz bereits nahe...

Vier Räder oder zwei Beine?

Die aktuellen Grenzen und Möglichkeiten der KI schildern Albert Nöwen, Constantin Rothkopf, Nele Russwinkel und Martin V. Butz in der Wissenschaftszeitschrift Spektrum vom 06.07.2020 auf anschauliche Weise. Bei aller Leistungsfähigkeit fehle ihr, so die Wissenschaftler, die große Flexibilität der menschlichen Einsicht: Deep-Learning-Systeme könnten zwar Unmengen von Daten verarbeiten, dort statistische Regelmäßigkeiten entdecken und sie dem Menschen weit überlegen nutzen – etwa beim Schach. Sobald die Aufgabenstellung jedoch einen allgemeinen Alltagsverstand benötige, der Spezialsysteme koordinieren könne, sei die KI unterlegen:

„KI-Systeme denken im Moment noch völlig anders als Menschen, so wie Flugzeuge anders fliegen als Vögel, auch wenn sie denselben allgemeinen physikalischen Grundprinzipien folgen.“

Das menschliche Gehirn forme auf einer Metaebene aus vielfältigen Sinneseindrücken interne Hypothesenbilder. Das richtige Bewerten oberflächlicher Ähnlichkeiten sei für Menschen kein Problem, weil sie verschiedenste Fakten unabhängig voneinander richtig zuordnen und in der Gesamtwirkung der interaktiven Einflüsse bewerten könnten. „Wir nehmen Objekte nicht einfach passiv wahr, sondern explorieren sie aktiv und erkennen im Voraus, was wir mit ihnen tun können.“

KI-Systeme dagegen unterlägen trotz aller gelernten statistischen Regelmäßigkeiten der Gefahr, selbst grobe Fehler nicht zu erkennen: „Es ist möglich, das Bild eines Autos gezielt so minimal zu ändern, dass wir Menschen die Änderung nicht wahrnehmen, aber die KI es als Vogel Strauß fehlklassifiziert.“

Den lesenswerten
 Artikel gibt's hier:



www.spektrum.de

Zutiefst menschlich

Kognitive Flexibilität – und nicht kognitive Höchstleistung – bezeichnen die zitierten Wissenschaftler als zentrales Merkmal menschlicher Intelligenz: Die kognitive, im Gehirn verankerte Architektur ermögliche die Grundmechanismen der Selbsterhaltung, daneben unterschiedlichste Grundbedürfnisse (von Nahrung über Zugehörigkeit bis hin zur Neugier) ebenso wie Empfindungen, Gefühle und Empathie.

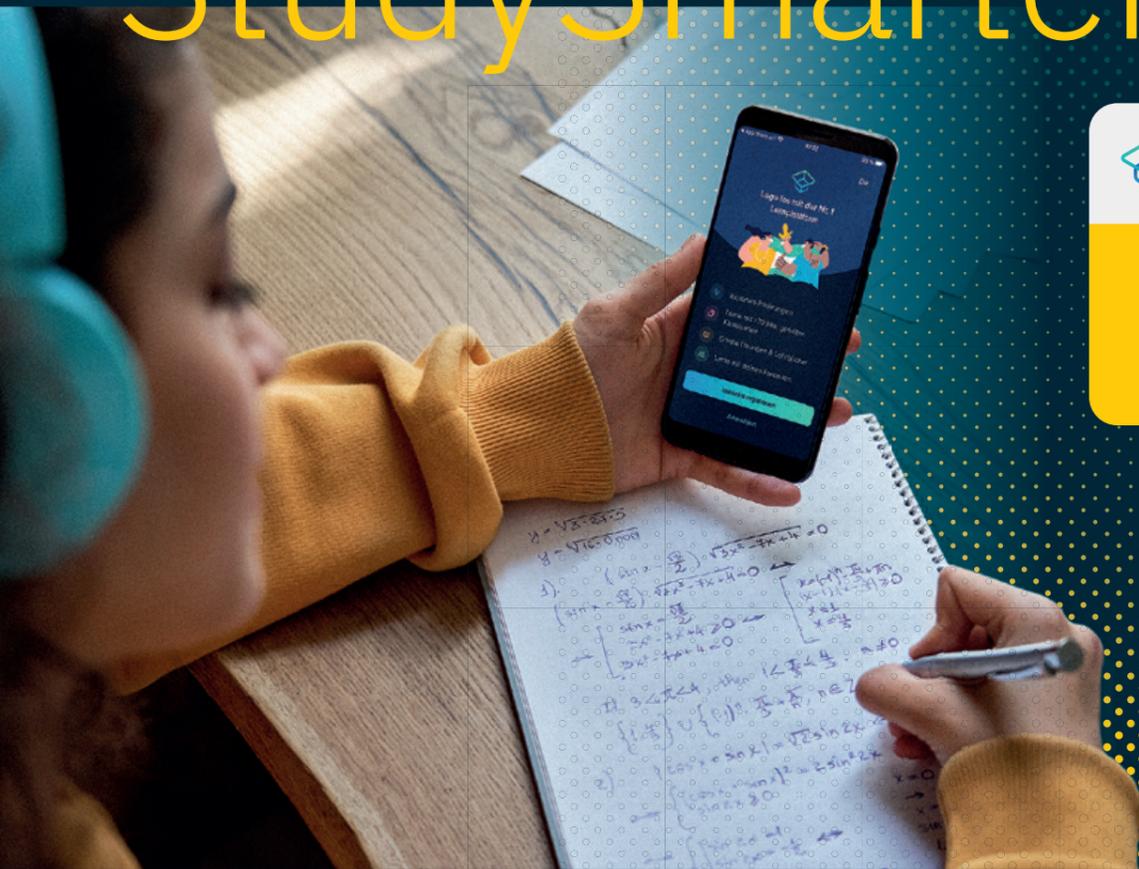
Fazit: Die digitale Welt hat nach wie vor Grenzen, die Erkenntnis bestätigt unsere natürliche, im gesamten Unternehmen verankerte Überzeugung. Bei ep zählt darum – neben dem durchaus geliebten „Höher, schneller, weiter“ – insbesondere gemeinsame Lebensqualität. Wir nutzen die faszinierenden Fortschritte von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz und genießen die Unterschiede zwischen Maschine und Mensch...

20 Jahre ep: Die Zusammenarbeit in und mit der ep group ist auch 2023 zutiefst menschlich geprägt. Wir sind stolz darauf! ←



↑ Auch das irgendwann autonome Fahren dient der Autonomie von uns Menschen: Ohne eigenes Zutun unterwegs, können wir die Fahrzeit nach eigenen Vorstellungen nutzen.

Smarte Bildung für alle: StudySmarter



↑ StudySmarter ist kompatibel mit Android und iOS, auf Smartphones und Tablets. Zusätzlich bietet das Unternehmen eine Web-App an.



Christian Felgenhauer CO-FOUNDER UND CEO

Wir glauben, dass digitale Bildung das Wohlergehen unserer Welt verbessern wird!

Ehrgeizig, herzlich, smart und mutig: Die Lern-App StudySmarter hilft, eigene Bildungsziele zu erreichen und bietet kostenlosen Zugang zu Bildung weltweit. „Wir wollen Lernen grenzenlos, gemeinsam, konsequent digital und jederzeit zugänglich machen!“ ... Im Jahr 2018 beflügelt diese große Idee vier Münchner Studierende! Sie geben alles – und schaffen StudySmarter, die technologisch fortschrittlichste All-in-One-Lernplattform auf dem Markt. StudySmarter macht Lernen motivierend, strukturiert und effizient. Es hilft, am Ball zu bleiben und persönliche Bildungsziele in Prüfungserfolge umzusetzen. Die App entwickelt sich über ergänzende Features hochdynamisch (aktuell in sieben Sprachen) und verbindet aktuell über 12 Millionen Lernende. Die StudySmarter-Vision: Bildung für alle Menschen – weltweit, lebenslang, kostenlos!

Individuell nützlich

StudySmarter macht Lernen überall möglich: per Android, iOS und am Tablet. Die App eignet sich für jedes Bildungsniveau, jeden Studiengang, jedes Schulfach und enthält sämtliche Funktionen, die man zur optimalen Prüfungsvorbereitung braucht. Lernende erstellen mühelos Lernmaterialien, laden eigene Inhalte aus Unterlagen hoch, markieren wichtige Stellen. StudySmarter wandelt sie zu Karteikarten und Notizen um. Statt Copy-and-Paste-Sammlungen gibt's individuell zugeschnittenes Wissen. Dass alle Lernunterlagen an einem Ort sauber geordnet vorliegen, macht mühsames Suchen überflüssig. Der Fokus ist klar: Es gilt, Ziele zu erreichen – auf effektive, motivierende Weise.

Karteikarten, Notizen, Erklärungen, Lernpläne, Übungen

Teilen bringt Vorteile. Die Lernenden arbeiten mit anderen zusammen, auf Wunsch führt StudySmarter sie zu geeigneten Lerngruppen zusammen. Millionen bereits geteilte Lernmaterialien und geprüfte Experteninhalte ergänzen eigene Materialien. Karteikarten, Notizen, Erklärungen, Lernpläne, Übungen greifen ineinander. Es gibt Mitschriften und Klausuren. In StudySets erklären Experten alles Wichtige zum Thema. Der eigene Zeitplan und die persönlichen Ziele strukturieren die Lernprozesse; stimuliert und beschleunigt werden sie durch KI-gestützte Methoden wie „Microlearning“ und „Spaced Repetition“.



EMPFOHLEN VON APPLE, GOOGLE, UNIVERSITÄTEN UND SCHULEN

StudySmarter wurde als beste Lernapp weltweit ausgezeichnet und wird von Apple und Google gefeiert.



Motivierend begleitet

Der Einstieg ist einfach, in jedem Lebensalter: Fürs persönliche Konto braucht es lediglich die E-Mail-Adresse und ein Kennwort. Danach begleitet StudySmarter beim Erstellen, Entdecken und Teilen von Inhalten. Gibt man ein Prüfungsdatum ein, strukturiert die App den Lernprozess, erinnert smart an Lernziele, liefert per Lern-Analytics-Statistiken Transparenz und dokumentiert Erfolge. Man sammelt Punkte, Trophäen sorgen für Abwechslung: „Nicht auf den Kopf gefallen... Beantworte 20 Community-Fragen“ gibt's ebenso wie „Als gäbe es kein Morgen... Lerne 10 Stunden an einem Tag“ und viele andere. All das zieht: Über 90% der StudySmarter Nutzer berichten von besserer Selbstorganisation und Motivation im Lernalltag.

Eine für alle

StudySmarter vernetzt Zielgruppen: Schülerinnen und Schüler, Studierende, Eltern, Lehrende, Schulen und Universitäten. Erklärungen, Übungsaufgaben, Lernpläne und vieles mehr stehen bereit – für Naturwissenschaften, Sprachen, Geographie und Geschichte ebenso wie für Kunst, Psychologie, Wirtschaft etc. Alle lernen, was sie brauchen. Auf StudySmarter gibt es Mitschriften aus der Community, Klausuren und mehr. Ständig laden Lernende zusätzliches Wissen hoch. Auch das Gewinnen neuer StudySmarter-Fans wird belohnt: Wer andere wirbt, kann sich die Premium-Version sichern. Ein eigener Bereich erklärt Eltern das System und legt den Fokus auf die Privatsphäre: Datenschutz besitzt bei StudySmarter höchste Priorität, persönliche Daten werden nirgends geteilt!

Einfach digital lehren

Zudem bietet StudySmarter die Lösung fürs digitale Lehren: Es ermöglicht müheloses Unterrichten und individuelle Förderung, gestützt durch Gamification. Auf einfachste Weise lassen sich Klassen und Lerngruppen bilden. Lehrende greifen direkt auf Verlagsinhalte zu und erstellen mittels smarter Tools selbst Inhalte. Sie können aus unzähligen professionell erstellten Aufgaben auswählen, eigene Aufgaben in Rekordzeit formulieren und sie teilen. Per Q&A-Funktion lassen sich Fragen und

Antworten austauschen, Unterhaltungen mit Lernenden werden intelligent mit den Lernunterlagen verknüpft. Der Unterricht funktioniert ortsunabhängig: per Laptop, iOS und Android. Über **800 Universitäten und Schulen** sind bereits auf StudySmarter zu finden.

Smartes Recruiting für Unternehmen

Und wer zahlt? Diesen Part übernehmen Firmen, die im Employer Branding profitieren. Dank hochentwickelten

Targetings präsentieren sie sich den für sie relevanten Studierenden, Schülerinnen und Schülern gezielt und sympathisch. Ihre Angebote greifen direkt im Lernprozess und erzielen Top-Conversionraten: zehn Mal höher als bei vergleichbaren Portalen. Anzeigen, E-Mails an Lernende und Social-Media-Werbung ergänzen sich, die Performance wird ständig optimiert. Im Ergebnis überzeugen die Qualität der Bewerbungen – und ein wesentlicher Social Benefit: Mit StudySmarter unterstützen die Unternehmen den kostenlosen Zugang zu Bildung... weltweit.

Lernen neu denken

Immer wieder Grenzen zu spüren, kann motivieren. Die vier StudySmarter-Vordenker – Christian Felgenhauer, Simon Hohentanner, Maurice Khudhir und Till Söhle – erleben das im Masterstudium 2018 in München.

Gelernt wird häufig analog, zu wenig systematisch, die Ressourcen sind begrenzt, Lerngruppen Zufallsprodukte. Sie beobachten geringe Motivation und zahlreiche Studienabbrüche.

Und so denken die vier Lernen neu: Innerhalb kurzer Zeit stehen die Grundzüge ihrer Idee. Hochmotiviert entwickeln sie daraus die Lern-App StudySmarter – inhaltsunabhängig, hoch kompatibel, professionell unterstützt, rein digital und für Nutzer kostenlos. Das fasziniert, auch Investoren. Die Bildungs- und Lernplattform StudySmarter hat – u. a. über Goodwater Capital, Owl Ventures und Left Lane Capital – mittlerweile

50 Mio. Dollar eingeworben. Sie ist die am schnellsten wachsende Bildungs-App im App-Store, von Apple und Google empfohlen, mit Abstand meistgenutzt und in 25

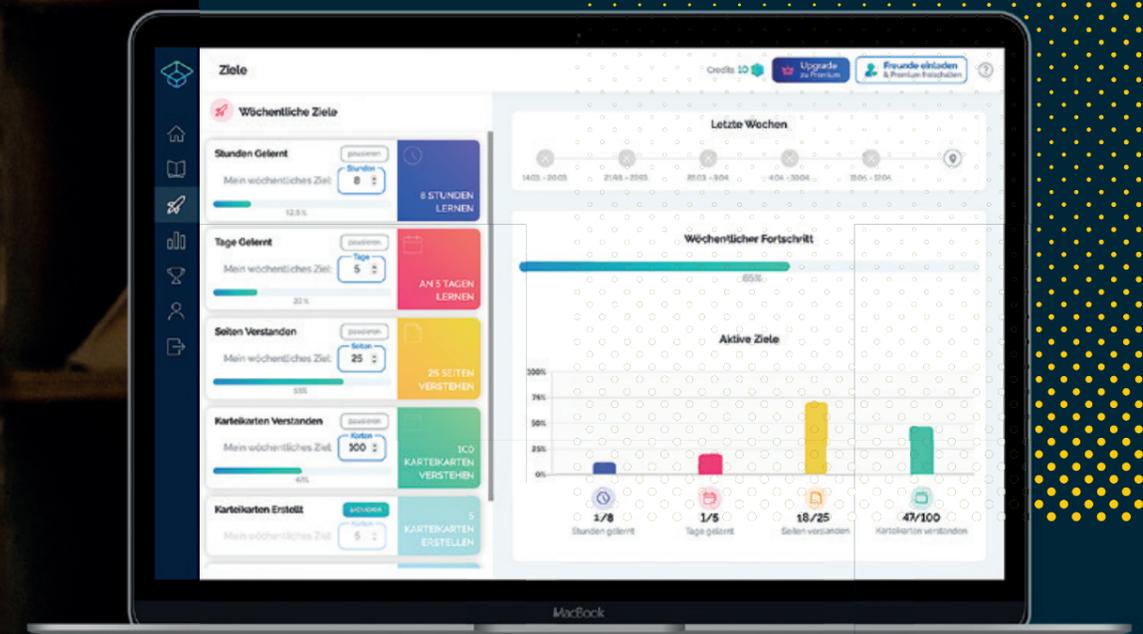
Ländern präsent: in ganz Westeuropa, in Südafrika, Brasilien, Mexiko, in Kanada und den USA. Bereits 2020 wurde sie als beste Lernplattform weltweit ausgezeichnet.

Solche Entwicklung braucht mehr als vier Köpfe: Heute zählen über 300 passend qualifizierte Menschen aus über 40 Ländern zu StudySmarter. Als ehrgeizig, herzlich, smart und mutig bezeichnen sie sich – und begeistern sich dafür, neues Lernen hoch kreativ in alle Welt zu tragen! ←

Einsteigen bei StudySmarter?

StudySmarter schreibt Geschichte(n):

Menschen stehen im Mittelpunkt, ihre persönliche Weiterentwicklung, ihre körperliche und geistige Gesundheit. Bei uns ist „alles frisch!“ das Motto in Sachen Essen und Getränke, es gibt hochwertige neue Büros mit Gamezone, Yoga- und Meditationsraum, individuelle Arbeitsausstattung, Weiterbildung, Online-Office und die Beteiligung am Unternehmenserfolg. Willkommen bei StudySmarter: studysmarter.de/karriere



ZAHLEN

2018 Launch
300+ Team Member
12M+ Users

FUNDING

\$50M+ Total Funding
SERIES A Letzte Runde

INVESTOREN

GOODWATER CAPITAL
OWL VENTURES
LEFT LANE CAPITAL
DVH VENTURES

ep Karrieren

„ep erfüllt mich einfach! Ich hatte immer Themen, Aufgaben und Bereiche, die gut zu mir gepasst haben. Sonst braucht es häufig einen Arbeitgeberwechsel zum Weiterkommen, bei uns klappt das im Unternehmen!“

– Melania Testa

Wie eine Familie



Melania Testa

Head of QM – Assistenz der Geschäftsführung
Zentrale Ulm
Starttermin: Februar 2007

Für Melania Testa ist ep nicht nur ihr Arbeitgeber. „Ich sehe unser Unternehmen wie eine Familie. Die ep Werte sind mir wichtig: Sie finden sich in der Zusammenarbeit und in vielen persönlichen Beziehungen bei ep wieder!“ Ihre ep Karriere – Assistentin im Vertrieb, später im Qualitätsmanagement, mittlerweile Head of QM und Assistentin der Geschäftsführung – verbindet sich mit Weiterbildung u. a. im internen Auditing, stets unterstützt durch den früheren QM-Beauftragten Thomas Grassmann.

Seit Jahren führt sie die internen Audits nun selbst, begleitet die Weiterentwicklung des CRM-Systems, unterstützt Geschäftsführer Winfried Keppler, schult Kolleginnen und Kollegen etc. – ein verantwortungsvoller Job.

Sie hat nie ernsthaft überlegt, das Unternehmen zu wechseln: „ep erfüllt mich einfach! Ich hatte immer Themen, Aufgaben und Bereiche, die gut zu mir gepasst haben. Sonst braucht es häufig einen Arbeitgeberwechsel zum Weiterkommen, bei uns klappt das intern!“

Große Sicherheit



Monika Stähle

Executive Assistant, ep Ulm
Starttermin: April 2011

Monika Stähle schätzt das Drumherum bei ep: Sie ist federführend an der Organisation der ep Sportevents beteiligt – am Einsteinlauf und früher am Triathlon. Sie mag die ep Feste sehr und liebt es, nach dem Motto „ep goes green“ morgens mit dem Rad zur Arbeit zu fahren. Das junge Team bei ep Ulm unterstützt sie gerne durch ihre lange Erfahrung: „Besonders wichtig ist mir, dass unser Unternehmen auf persönliche Weise inhabergeführt ist und es direkten Kontakt zur Geschäftsführung gibt. Auch während Krisen und Kurzarbeit hatte ich immer ein sehr sicheres Gefühl!“

360° Wohlfühlpaket



Matthias Kuhn

Senior Account Manager, ep Stuttgart
Starttermin: Januar 2007

Matthias Kuhn startet nach seinem Studium bei ep Stuttgart: „Die flache, übersichtliche Struktur der damals jungen ep group hat mich gereizt.“ In der ersten Zeit ist er ausschließlich im Recruiting aktiv, immer mehr auch im Vertrieb.

Langjährige Kundenbeziehungen sind die Folge und seine Leidenschaft: „Der große Reiz für mich ist dieser 360°-Vertrieb. Ich verstehe meine Kunden, lerne technisch viel, komme in Entwicklungsabteilungen. Gleichzeitig führe ich alle Gespräche mit Bewerberinnen und Bewerbern selbst. So spüre ich, wer zu wem und wohin passt.“

Manche Menschen trifft er in anderer Funktion wieder: ehemalige Bewerber oder Mitarbeiter als Kunden, langjährige Führungskräfte auf der Suche nach einer neuen Herausforderung. „Das ist nicht mein Kerngeschäft, trotzdem überlegen wir gemeinsam: Das Netzwerk ist riesig und es macht Freude, immer wieder als verlässlicher Ansprechpartner da zu sein!“

Technik, Personal und Beratung, interne Projektabwicklung, Verträge: für Matthias Kuhn ist ep ein „Rundum-Wohlfühlpaket“. Er läuft gerne Langstrecken, natürlich auch im ep Trikot: „2023 beim Ulmer Einstein-Marathon zu starten, darauf freue ich mich!“

Enorm motivierend



Alexander Körner

Chief Sales Officer
Starttermin: Januar 2006

Dipl. Ing. Alexander Körner startet zum Jahresbeginn 2006 bei engineering people im Vertrieb, baut dort effektive Strukturen mit auf und qualifiziert sich für leitende Funktionen.

Ab 2009 unterstützt er als Teamleiter Vertriebskollegen am Standort Ulm. Parallel dazu verhandelt er erfolgreich Rahmenverträge mit Automobilherstellern und Zulieferern in Süddeutschland. 2011 wird Alexander Körner verantwortlicher ep Key Account Manager im Bereich Automotive. Er fördert durch aktives Netzwerken die Zusammenarbeit zwischen Konzernen und ep, zwischen OEMs und möglichen Zulieferern.

Unendliche Chancen



Julia Zeyneloglu

Head of ep life science
Starttermin: März 2011

Julia Zeyneloglu startet als Vertriebsassistentin mit Recruitingaufgaben bei ep Friedrichshafen, entdeckt dort ihre Leidenschaft für den Vertrieb und wechselt 2014 komplett in dieses Berufsfeld.

Nach ihrer ersten Elternzeit 2016 übernimmt sie 2017 die Kunden Boehringer und Uhlmann am Standort Ulm. „Ich mag es, Firmen vollumfänglich zu betreuen, als Ansprechpartnerin für alle Fachbereiche. Die Kombination aus Controlling, Vertrieb und dem zutiefst menschlichen Aspekt fasziniert mich. Ich möchte, dass meine ep'ler/innen sich bei uns gut aufgehoben und dass sie sich in ihren Projekten wohlfühlen: weil sie genau ins jeweilige Team passen.“

Mit nun zwei Kindern arbeitet Julia Zeyneloglu häufig vom Home-Office aus. Ihre Kunden schätzen die vertrauensvolle, verlässliche Geschäftsbeziehung und tragen die Situation selbstverständlich mit. „Ich kann bei ep komplett flexibel arbeiten, es gibt keinerlei Rechenschaft darüber, was ich wann tue. Wir haben sehr gute, funktionierende Strukturen und innerhalb dieser Strukturen große Freiräume: Für mich ist es der Weg zum Erfolg.“

Ab 2020 entwirft sie zusammen mit der Geschäftsführung das Konzept für ep life science. „Ich brauche für den Chemie- und Pharma-Bereich eigene Ressourcen, andere Herangehensweisen, spezifische Fachleute, auch im Recruiting. Anfang 2022 bringt sie das Geschäftsfeld offiziell an den Start. „Das ist einfach klasse: Wer bei ep etwas kann, bekommt unendliche Chancen!“

Er bringt innovative Lösungen voran, schöpft Synergieeffekte aus und bereitet den Boden, um die Leistung von ep im Sinne der Kunden zu optimieren.

Ab 2013 leitet er interimweise den Standort Hamburg, 2014 wird er Niederlassungsleiter von ep Friedrichshafen. Aufbauend auf seine guten Kontakte, geht im selben Jahr ein auf IT-Service-Management spezialisiertes Competence Center in Ingolstadt mit zunächst 12 Mitarbeitern an den Start. 2016 übergibt er es an ep Kollegen und verantwortet nun ep Ulm zusammen mit ep Friedrichshafen. 2020 verlässt er den Bodensee, führt weiterhin ep Ulm und übernimmt die Geschäftsführung Vertrieb der ep group.

Großartige Reise



Michael Oksman

Head of ep Nürnberg
Starttermin: Januar 2013

Michael Oksman leitet die mit 110 Beschäftigten größte ep Niederlassung – von der Pike auf. „Bis ich den ersten Mitarbeiter bei ZF untergebracht hatte, waren acht Monate Überzeugungsarbeit fällig“, blickt er zurück. „Aber ich wollte da rein, die Produkte sind klasse und zukunftsweisend.“ Der „magische Moment“ bildete dann den Beginn einer sehr vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den ZF Standorten Auerbach und Schweinfurt, 70 bis 80 ep Fachleute sind dort im Einsatz.

Corona sorgte für Probleme. „Wir haben ein Jahr lang gearbeitet, bis wir wieder auf Vorjahresniveau waren!“ 2021 folgten dafür extrem viele Anfragen und 80 Neuprojekte. „Die man ja auch erst besetzen muss... Aber unser Team hier ist wirklich klasse – Recruiting, Vertrieb, Assistenz, alles läuft Hand in Hand und sehr gut.“

Michael Oksman ist dankbar und glücklich: „Es ist eine großartige Reise, die mit nichts angefangen hat. Ich habe ‚halb ep‘ miterlebt und -gestaltet, darf seit 10 Jahren mit meinem Team vor Ort Kolleginnen und Kollegen in ihren Projekten und im selben Zug unsere Kunden stärken. Darin habe ich meinen beruflichen Sinn gefunden!“

Bester Dienstleister



Stefan Riederer

Diplom-Ingenieur – ep Ulm
Starttermin: Dezember 2012

Stefan Riederer ist zu 100 % sicher: „ep hat den Platz als bester Dienstleister im Focus Ranking 2022 verdient!“ Seine ep Zeit beginnt vor zehn Jahren mit einem Projekt im Versuch Motorkühlung. „Später war ich für ep bei Evobus, im Versuch Motorperipherie.“ Eine längere Zeit in der Technischen Beratung bei Iveco schließt sich an. Stefan Riederer ist aktiv und nutzt seine jährlichen Budgets im ep Bildungskatalog u. a. für Kenntnisse in Mikrocontroller-Programmierung, Fahrzeugkommunikation, Elektronik für Ingenieure.

Wieder zurück bei Evobus, ist er nun für die Versuchsplanung zuständig. „Teilweise gibt es Umbaubesprechungen mit bis zu 30 Leuten. Das Vertrauen ist groß, meine intensive Versuchserfahrung kommt mir zugute. Evobus ist zufrieden, wir bei ep sind es auch.“

Ergänzend ist Stefan Riederer eingebunden in weitergehende strategische Überlegungen am ep Standort Ulm. „Mir gefällt dieses offene, ehrliche Verhältnis bei ep. Ich mag es, gefragt und einbezogen zu werden. Sein Kommentar zum persönlichen Jubiläum: „Ich freu mich auf die nächsten 10!“

Tolle Möglichkeiten



Gabriele Gözl

Senior HR Manager – Zentrale Ulm
Starttermin: November 2008

Als Ansprechpartnerin für Personalfragen hat Gabriele Gözl Kontakt zu vielen Kolleginnen und Kollegen. „Ich mag den Mix aus älteren und jüngeren Leuten, das Miteinander in der ep Familie. Kürzlich habe ich Fotos rausgezogen: Es gibt so viele Erinnerungen an gemeinsame Erlebnisse – auch mit Menschen, die früher dabei waren... Sie verbinden noch immer! Und ich finde toll, was bei ep alles möglich ist: zum Beispiel das Benefit-Programm mit Trainingsmöglichkeiten, betrieblicher Altersvorsorge und vielem mehr!“

Wertschätzender Umgang



Nina Turalija

Compliance Manager – Zentrale Ulm
Starttermin: Februar 2009

Nina Turalija, studierte Betriebswirtin, ist lange Zeit Assistentin der Geschäftsführung bei ep Stuttgart. Heute in der Zentrale Ulm angesiedelt, arbeitet sie häufig vom Home-Office aus und wohnortnah am ep Standort Mannheim. Für sie zählen die Flexibilität und gute Zusammenarbeit bei ep. „Ich mag die sehr angenehme Arbeitsatmosphäre und den wertschätzenden Umgang in unserem Unternehmen. Auch nach 14 Jahren würde ich mich immer wieder für ep entscheiden!“

Gelebte Werte



Jürg Erdmann

Elektrotechnik – ep Stuttgart
Starttermin: Oktober 2011

Jürg Erdmann kommt zu ep Stuttgart, als er – alleinerziehender Vater – berufliche Flexibilität braucht. Rasch stellt er fest: Das passt. Und so übernimmt der Elektrotechniker im Laufe von elf Jahren Projekte in sieben Unternehmen: u. a. als Projektingenieur, als Elektrokonstrukteur, in der Prototypenentwicklung für fahrerlose Transportsysteme.

„Ich stelle mich gerne auf Neues ein und gebe dann alles“, so Jürg Erdmann. Er bleibt trotz Übernahmeangeboten; die wechselnden Projekte bieten Bestätigung und Sicherheit, seine Ansprechpartnerin Stefanie Garcia ist jederzeit erreichbar: „Ganz klar ein Plus, ebenso wie die spannenden Aufgaben.“

Im ep Bildungsprogramm nutzt er das jährliche 1.000 Euro-Guthaben, belegt Kurse in Software, Projektmanagement, Selbstreflexion, Innovativem Entwickeln. Regelmäßig ist er bei Afterwork-Veranstaltungen. Die ep group, ihre Werte, der Alltag – all das überzeugt ihn.

„Und wenn ich dann zum Sommerfest in Ulm bin, Herr Keppler kommt auf mich zu und sagt ‚Guten Tag Herr Erdmann‘, dann freut mich das einfach!“

Erfolg und Nähe



Michael Häuer

ep Augsburg – Head of ep Ingolstadt
Starttermin: Juni 2008

Michael Häuer, seit 2017 Head of ep Augsburg und ep Ingolstadt, kommt im Juni 2008 als Quereinsteiger aus dem technischen Vertrieb in die Ingenieurgesellschaft ep. Am Standort Ulm investiert er Talent, Ehrgeiz und sein gewinnendes Wesen in Kunden und Mitarbeiter im Raum Augsburg und zieht 2012 mit einem Satelliten dorthin. Ab 2014 leitet er ep Augsburg. Miteinander reden und Menschlichkeit zählen für ihn, die „people“ stehen trotz aller Professionalität und Prozesstreue im Mittelpunkt.

Perfekte Basis



Monika Pfingstl

Technische Zeichnerin – ep Ulm
Starttermin: Januar 2007

Monika Pfingstl ist seit ihrem ep Start im Werkvertrag für den Bereich Gebäudetechnik eines Biberacher Pharmakonzerns tätig. In vielfältigen Projekten geht ihr Weg vom klassischen technischen Zeichnen in die Konstruktion, unter Einsatz der spezifischen CAD-Software, mit der sich die ep'lerin selbst weiterentwickelt hat. Meist arbeitet sie an Umbauprojekten der Gebäudeinfrastruktur mit, es geht um Lüftungskanäle, Heizung, Sanitär. Heute betreut sie auch externe Firmen, kann Vorgaben und Programme mitgestalten.

Alle Pläne gehorchen einer Sprache, sind schnell druck- und nutzbar. Sie mag die Durchgängigkeit und das klare Arbeiten. Ihre Fachvorgesetzte vertraut ihr, auch die Zusammenarbeit von ep mit dem Kunden läuft prima. „Meine ep Ansprechpartnerin Julia Zeyneloglu kümmert sich, wie ich es noch nie irgendwo erlebt habe; das schätzen die Kolleginnen und Kollegen hier sehr.“

Monika Pfingstl ist überzeugte ep'lerin: „ep ist für mich eine perfekte Basis, ich bin gut aufgehoben. Die Mitarbeiter-Gespräche laufen freundschaftlich, ich hab viel Flexibilität als Mutter und alle Chancen in puncto Weiterbildung. Zudem verdiene ich gut... Auf meine ep Zugehörigkeit möchte ich nicht verzichten!“

Die räumliche Nähe zum cc IT-Service-Management in Ingolstadt begünstigt die weitere Entwicklung. Michael Häuer knüpft gezielt Kontakte, baut das Team nach und nach aus und übernimmt 2017 ep Ingolstadt als weitere offizielle Niederlassung. „Dass es möglich ist, aus meiner Startposition heraus Leiter von zwei Standorten zu werden, beweist den Charakter der ep group“, so Michael Häuer. „Wir sind wirklich eine Familie voller Chancen und mir macht der Job riesig Spaß – heute wie damals!“ ←

IM GESPRÄCH

Von Benefits und Persönlichkeit

Im Gespräch mit **Benjamin Bahmann**,
Head of Compliance and Human Resources
bei der ep group

Unternehmen punkten bei Kandidatinnen und Kandidaten gerne durch Benefits

Von Weiterbildungsangeboten übers mobile Arbeiten im Ausland bis hin zu attraktiven Zusatzleistungen ist vieles geboten. Die ep group setzt am liebsten auf Persönlichkeit – attraktive Benefits sind selbstverständlich.

Die Relevanz von Unternehmensbenefits steht auch bei ep nicht infrage. Allein darauf sollte man sich aber nicht verlassen, meint Benjamin Bahmann, ep Head of Compliance and Human Resources: „Hinhören ist gefragt: Was attraktiv ist, variiert mit Berufsbild, Branche und Person. Zudem gibt's weitere Kriterien... Benefits allein machen nicht erfolgreich.“

Volatiles Benefit-Ranking

Laut Bewerber-Umfragen ringen mobiles und zeitlich flexibles Arbeiten, Nachhaltigkeit, spannende Aufgaben, Work-Life-Balance, Weiterbildung und andere Benefits um die Plätze. „In Engineering, Software und IT laufen spannende Aufgaben und gezielte Weiterbildung Aspekten wie Nachhaltigkeit bisher den Rang ab.“

Das könne sich in der aktuellen Lage allerdings rasch ändern. Diese Volatilität sei eine der Schwierigkeiten im *Benefit-Management*: „Sie führt dazu, dass Unternehmen hier häufig reagieren, anstatt zu agieren – verbunden mit dem Risiko, Trends hinterherzulaufen.“

Eine andere Sicht der Dinge

„Wer ep kennt, weiß, dass uns das nicht genügt“, erklärt Bahmann. Langjährig erfahren, macht die ep group in Sachen Einstellung gute Erfahrungen mit einer umgekehrten Sicht der Dinge: Zwar ist das Recruiting unverändert stark im individuellen Besetzen offener Stellen (einer der Gründe für die Auszeichnung zum besten Dienstleistungsunternehmen im Focus Ranking 2022). Als Alternative dazu gilt jedoch die Orientierung am Menschen in seiner gesamten Persönlichkeit.

„Wenn wir von einer Persönlichkeit ausgehend die für sie richtige Umgebung finden, birgt das enormes Potenzial.“

Im Mittelpunkt: der Mensch

„Wenn ich einen Menschen insgesamt wertschätze und ihn deshalb einstelle, ist die Basis eine andere“, berichtet Bahmann. „Dann fühlt er sich nicht auf Skills reduziert, sondern vielfältig wahrgenommen und empfindet auch unser Interesse, ihn weiterzuentwickeln, intensiver.“

Immer dann, wenn sich Bewerbende im Gespräch als besonders spannend und hoch motiviert erweisen, rückt der Fokus im ep Recruiting daher auf die jeweilige Persönlichkeit. Passend zu ihren Ideen und Plänen offerieren die Account Manager gemeinsam mit Kunden unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und schneiden die Aufgaben in gegenseitiger Absprache genau auf die Person zu.

Das individuell beste Team

Möglich ist das dank der langjährigen Kundenbeziehungen des Entwicklungs- und Personaldienstleisters. „Unsere Account Manager können gut einschätzen, wer in welches Team passt“, so Bahmann. Die meisten kennen ihre Ansprechpartner in den Unternehmen und deren Teams seit Jahren.

„Wenn wir von einer Persönlichkeit ausgehend die für sie richtige Umgebung finden, birgt das enormes Potenzial. Spezialkenntnisse für den jeweiligen Job kann man lernen.“

Aber: Wer im individuell besten Team die zentralen Kompetenzen mitbringt, hat alle Voraussetzungen, sich extrem positiv zu entwickeln.“ Gerade seit Corona habe sich die Betreuung weiter intensiviert: „Mancher Termin ist digital, bietet aber doch die Chance, einander beim Sprechen in die Augen zu schauen.“

Persönliche Weiterbildung

Auch die Weiterbildung richte sich idealerweise nach persönlichen Interessen: „Menschen, die wir einstellen, berücksichtigen beruflich wichtige Themen von sich aus.“ Der ep Bildungskatalog bietet ihnen Future Skills (Empathie, kommunikative Kompetenz, Selbstmanagement etc.) ebenso wie Expertenkenntnisse in Engineering, Software und IT, Projekt- und Prozessmanagement.

Das jährliche Bildungsguthaben beträgt 1.000 Euro, ergänzende Maßnahmen werden individuell vereinbart. „ep Fachleute sehen Weiterbildung fast immer als Chance“ berichtet Benjamin Bahmann. „Das beruht auf den attraktiven Angeboten – und darauf, dass sie etwas erreichen möchten! In der Selbstverwirklichung, in der klassischen Bedürfnispyramide ganz oben angesiedelt, wird durchaus investiert.“ →

Work and Life in Benefits

Als weitere Entwicklung sieht er eine Veränderung beim Begriff „Work-Life-Balance“. „Statt um viel Freizeit ergänzend zur Arbeit geht’s heute um Lebensqualität – auch während der Arbeit.“ Hoch attraktive Arbeitsplätze plus Getränke, Obst und Fitnessangebote sind bei ep deshalb wichtig, zudem attraktive Ausbildungsprogramme: DHBW-Studiengänge in Consulting and Sales bzw. Human Resources, Trainee-Programme für fachfremde Absolventinnen und Absolventen.

Unbefristete Arbeitsverträge schaffen Sicherheit, ep bietet zudem überdurchschnittliche Sozialleistungen – unter anderem betriebliche Altersvorsorge und eine Berufsunfähigkeitsversicherung. Kommentar im ep Benefit-Katalog: „Ein langfristiges Engagement, eine tiefe Verwurzelung an den Standorten und eine nachhaltige Strategie gehören zum Wesenskern unseres Familienunternehmens. Dadurch sichern wir Deinen fairen Arbeitsplatz dauerhaft.“



EP VITA

Benjamin Bahmann ist seit acht Jahren bei ep. Berufsbegleitend zu Stationen in Recruiting und Account Management absolvierte er den M.Sc./MBA und war später drei Jahre lang stellvertretender Leiter der Niederlassung Ulm.

2022 folgte der Wechsel in die Zentrale. Hier verantwortet er rechtliche und Compliance-Themen ebenso wie die strategische HR-Planung – in engem Kontakt mit den Führungskräften der anderen Bereiche: ein Prinzip der ep group.

Benjamin Bahmann, Head of Compliance & HR

DER EP BENEFIT-KATALOG



UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG



FITNESSZUSCHUSS EGYM WELLPASS



MASSGESCHNEIDERTES WEITERBILDUNGSANGEBOT



PROJEKTVIelfALT AUF WUNSCH



FLEXIBLE ARBEITSZEITEN



ABSICHERUNG IM ALTER



VITAMIN EP ALLE TÜREN OFFEN



LEGENDÄRE FIRMENEVENTS

NEU BEI EP

Der EGYM Wellpass für ep Kolleginnen und Kollegen

Gesundheit macht fit – Fitness hält gesund: Wir möchten, dass ihr gerne mit uns arbeitet und euch dabei rundum wohlfühlt. Wie wäre es also mit einem aktiven Lebensstil als Ergänzung zum Sitzen, Denken, Konstruieren, Programmieren, ... ?



Welcome zum ep Fitness-Programm!

EGYM als neuer Partner

Unser Anspruch: Fitness soll Spaß machen. Wir möchten euren persönlichen Vorstellungen gerecht werden und haben deshalb für euch das aus unserer Sicht vielfältigste, flexibelste, integrativste Angebot gesucht... Den EGYM Wellpass finden wir klasse! Warum? Er macht Schluss mit der Idee, vor Ort ein Studio zu haben und daran gebunden zu sein – wo möglich mit einem langfristigen Vertrag zu hohen Preisen. Und er macht Schluss mit der Idee, krasses Krafttraining sei das Maß aller Fitness (trotzdem dürft ihr, wenn ihr möchtet).

Vielfältig

Der EGYM Wellpass bietet euch Zugang zu über 6.000 EGYM-Fitnesspartnern in ganz Deutschland: ob Krafttraining, Ausdauer, Schwimmen, Yoga oder Klettern. Bei manchen Partnern ist der Saunabesuch, bei manchen ein zusätzliches Sport-Portfolio inklusive – etwa Tennis oder Badminton.

Überall, wo ihr seid, könnt ihr euch zudem online einchecken und nach Lust und Laune Angebote in Sport, Ernährung und Meditation nutzen. Entdeckt eure Möglichkeiten und genießt, wonach euch der Sinn steht! Wichtig dabei: Den Großteil der Kosten übernimmt ep für euch, eure Zuzahlung beträgt nur 25 Euro pro Monat!

Flexibel

Ob am Wohnort oder auf Reisen, ihr geht einfach hin, checkt ein und trainiert. Dabei seid ihr frei in eurer Wahl: Ihr könnt so viele Einrichtungen nutzen, wie ihr möchtet – im selben Monat. Auch die Anzahl der Besuche ist unbegrenzt. Die Vertragslaufzeit beträgt einen Monat, Anmeldeschluss ist immer der 20. des Vormonats, Trainingsstart zum 1. eines Monats. Das ist wirklich top, oder?

Infos gibt’s unter <https://egym-wellpass.com> dort findet ihr auch ganz bequem das Fitnessangebot, das euch gerade jetzt am liebsten ist. Euren Zugang als ep Teammitglied erhaltet ihr in der Personalabteilung.

Integrativ

Mit dem EGYM Wellpass trainiert ihr in ganz Deutschland, wo ihr wollt, wann ihr wollt, mit wem ihr wollt: alleine, als ep Team oder mit eurer Partnerin, eurem Partner, besten Freunden. So werden Workouts in der Freizeit zum Highlight! Der Clou: Alle EGYM Wellpass-Mitglieder können über den Plus1-Tarif eine weitere Person zum EGYM Wellpass einladen. Sie kann das vielfältige Netzwerk ebenfalls nutzen – für nur 49,90 Euro pro Monat (auch ohne Begleitung des eigentlichen Mitglieds).

DANKE FÜR EUER FEEDBACK!

Stimmt die Einschätzung? ... Wellpass bezeichnet sich selbst als „perfekten Corporate Health-Benefit für ein produktives, gesundes und ausgeglichenes Team“. Finden wir auch.

Was meint ihr? Wie sind eure Erfahrungen mit dem neuen ep Angebot? Wir freuen uns auf euer Feedback an

benefits@ep-group.de



Sommerfest

← ep Sommerfeste sind legendär: Immer an einem Samstag im Juli treffen sich Beschäftigte und ihre Familien, meist in oder bei Ulm. Manche reisen von weither an, alle genießen die großartige Stimmung und vielfältigen Angebote – auch für den Nachwuchs. Häufig gibt's Wettspiele, gefeiert wird von nachmittags bis in die Nacht: ob an einem See, im Kletter- oder Vergnügungspark, in einem Biergarten oder einfach auf dem komplett verwandelten Firmenparkplatz von ep Ulm: Dann versorgen die Leiter der ep Standorte die Feierlustigen mit Leckerem vom Grill, dazu liefern die Gäste ein buntes Büffet mitgebrachter Beilagen und Nachtische.



ep Sommerfest 2022



Weihnachtsfeier

↑ Vor Weihnachten geht's festlich zu: ep lädt alle Teammitglieder herzlich zur gemeinsamen Feier mit mehrgängigem Büffet und ausgesuchtem Programm... ob Comedy oder Zauberkunst, Casino oder Cabaret. Ab etwa 22 Uhr dann sind Party und Unterhaltung an der Bar angesagt: Ein DJ übernimmt und es wird getanzt bis in die Morgenstunden.



ep Feiern und Feste...



Impressum

Herausgeber:
engineering people GmbH,
Söflinger Straße 70, 89077 Ulm,
Telefon +49 (0) 731 / 20 790-0,
Fax +49 (0) 731 / 20 790-120,
www.ep-group.de
Urheberrecht:
engineering people GmbH
V.i.S.d.P.: context Annette Schlenker
Text: Annette Schlenker, Claudia
Wallner (Hilti AG)
Gestaltung: 13 6 Design GmbH

Bildnachweis:
engineering people GmbH,
Hilti Deutschland AG, Kässbohrer
Geländefahrzeug AG, KUKA AG,
Kundenstatements: siehe dort (Seiten
15-20), Rampant Pictures (Ulm),
StudySmarter GmbH, Webasto Roof &
Components SE, Shutterstock:
gorodenkoff, Ground Picture

Druckerei:
BAIRLE Druck & Medien GmbH

ep Magazin #21 – Februar 2023



Jahrestagung

↪ Einmal pro Jahr ist Jahrestagung: Die Mitglieder im ep Innendienst treffen sich zwei bis drei Tage in einem Hotel, das neben Freizeit- vor allem Arbeitsmöglichkeiten bietet. Präzise vorbereitet, entwickeln die Bereiche neue Ideen und feilen an ihrem Können, um die Firma weiter voranzubringen und die in Projekten aktiven ep'ler/innen noch besser zu unterstützen. Freizeitsport und Austausch bringen den nötigen Ausgleich.

Einstein-Marathon

➤ Sportevents zählen zum ep Sommer: Bestes Beispiel ist der Ulmer Einstein-Marathon. Wann immer er stattfindet, starten ep Sportgruppen dort über sämtliche Distanzen – von fünf km bis hin zur Marathondistanz. Auch Kollegen anderer Standorte kommen dazu nach Ulm. Trainiert wird zuvor in Teams oder solo; wer nicht mitläuft, darf gerne anfeuern. Zum Feiern treffen sich alle am großen ep Stand auf dem Münsterplatz. ←

MSP270123

ep group

supporting experts.

engineering people GmbH
Söflinger Straße 70
89077 Ulm

+49 (0) 731 / 207 90-0

info@ep-group.de



www.ep-group.de