



# Weiterbildung made in Letmathe

Im „Kompetenzzentrum“ an der Oeger Straße schult Thyssenkrupp Fach- und Führungskräfte

Von Thomas Reunert

**Letmathe/Hohenlimburg.** Fast ist man ja versucht, an die schlaue Lebensweisheit zu denken, die schon die Altvorderen regelmäßig drauf hatten: „Was gut ist, kommt wieder!“ Im vorliegenden aktuellen Fall geht es dabei also zunächst einmal ganz grundsätzlich um die ehemalige Lehrwerkstatt bzw. das Ausbildungszentrum der Thyssenkrupp AG an der Oeger Straße in dem heutigen Gewerbepark Auf der Insel unmittelbar an der Grenze zwischen Letmathe und Hohenlimburg. Genau dort war nämlich eben diese Aus- und Weiterbildungseinheit des weltweit namhaften Herstellers von warmgewalzten Bandstahl angesiedelt.

## Bauzustand und Technik machen den Standort attraktiv

Doch dann fasste man in der Hohenlimburger Führungsetage den Entschluss, sich neben dem Märkischen Arbeitgeberverband aktiv und kreativ als Gründungsmitglied an der neuen Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne zu beteiligen. Das machte zunächst die Nutzung der eigenen Räume überflüssig – und schließlich kam es zu dem Entschluss, sich von dem Objekt zu trennen. Die Folge: Der Iserlohner Kaufmann Heiko Dickel übernahm Gelände und Gebäude, um dort verschiedene interessierte Unternehmensformen anzusiedeln. Dickel hatte sich damals im Gespräch mit der Heimatzeitung begeistert von den baulichen und technischen Zuständen des Komplexes gezeigt.

Im Verlauf des Jahres 2019 kam es dann allerdings zu einer erneuten unternehmerischen Entscheidung bzw. strategischen Richtungsänderung bei Thyssenkrupp Hohenlim-

burg. Die Verantwortlichen bündelten alle Aus- und Weiterbildungsangebote des Unternehmens in einer eigenen Firma, der „thyssenkrupp Hohenlimburg kompetenzzwerkstatt GmbH“. Auf der Suche nach neuen, geeigneten Räumlichkeiten stieß man auf die „alten“ und mietete eben diese vom neuen Eigentümer Dickel zurück. So konnte man also nach der Unternehmensgründung im Oktober bereits im November 2019 die neuen Geschäfts- und Schulungsräume beziehen und nach diversen Ausbau- und Vorbereitungsarbeiten nun mit den eigentlichen Aufgaben und Aufträgen, also der Ausbildungsbetreuung und der Personalentwicklung und -weiterbildung beginnen. Zeit also auch für einen Ortstermin mit dem Geschäftsführer Markus Zobel (53) und der Teamleiterin Jennifer Schulze (34).

„Grundsätzlich führen wir die Aus- und Weiterbildungs-Aktivitäten, die früher bei Thyssenkrupp angesiedelt waren, hier konzentriert weiter, wollen die Arbeiten noch einmal neu zentrieren und mit optimierten Prozessen nach vorne bringen.“ So beschreibt Markus Zobel das Nahziel und ergänzt das Gesagte um eine politische Dimension: „Wir sind seit langen Jahren ein ortsansässiges Unternehmen, sind auch bereits an unterschiedlichen Stellen vernetzt und wollen nun über einen Leuchtturm-Effekt ein Signal in die Region geben, indem wir für Dritt-Unternehmen auch Ausbildungs- und Weiterbildungsaktivitäten anbieten.“

Zobel räumt aber auch ein, dass die angestrebte Partnerschaft „nicht ganz uneigennützig“ sei, denn innerhalb des Unternehmens sei man bei den betrieblichen Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung an Grenzen gestoßen.“ Grundsätz-

lich sei es durch diese Kooperationen und die dafür zuständige „kompetenzzwerkstatt“ allerdings nun möglich, neue Ausbildungskapazitäten im regionalen Umfeld zu schaffen, das Ausbildungsportfolio erweitern zu können und auch die Organisation der Einsatzmöglichkeiten von Auszubildenden in lokalen Dritt-Unternehmen sicherzustellen. Markus Zobel fasst das so zusammen: „Wir wollen regionale Betriebe anregen, Ausbildungsbetrieb zu werden, ohne selbst eine eigene Ausbildungslogistik aufbauen zu müssen. Weil wir ihnen eben anbieten, die gesamte Organisation zu übernehmen.“ Auch könne man gegebenenfalls für externe Auszubildende Einsatzbereiche anbieten, die im Kunden-Betrieb so nicht vorhanden seien. „Es ist eine Win-Win-Situation.“

## Kollegiale Beratung für Führungskräfte

Insgesamt 86 Thyssenkrupp-Auszubildende werden derzeit in neun Ausbildungsberufen von der „kompetenzzwerkstatt“ betreut. Jennifer Schulz zählt unter anderem Elektroniker, Industriemechaniker, Verfahrenstechnologen, Fachkräfte für Lagerlogistik, Industriekauffrauen und -männer und auch Azubis mit einem dualen Studium auf. „Diese Angebote werden wir immer wieder nach Bedarf aktualisieren.“ Wie überhaupt allen Angeboten dezidierte Marktanalysen, langjährige Personalplan-Entwicklungen und -Bedarfe sowie das Festlegen einer gemeinsamen Wissensbasis und deren Weiterentwicklung zugrunde liegen würden. Zobel: „Unser Ziel: Nachwuchssicherung auf der Basis des demografischen Wandels und auf einem anerkannt hohen Niveau.“



Noch ein Wort zur Weiterbildung, auch für externe Kunden. Markus Zobel: „Da möchten wir mit dem Bereich ‚Führung‘ starten. Hier wäre ein Stichwort die ‚kollegiale Fallberatung‘, also der Meinungs austausch von Führungskräften zu aktuellen, anonymisierten Problemfällen.“ Aus diesem Angebot könne, so der Geschäftsführer, mit der Zeit sogar ein „unternehmensübergreifender Führungskreis“ entstehen, der weitere Themen aus den Mitgliedsunternehmen aufgreifen würde. Ein weiterer

Schritt, um nach Zobels Vorstellungen „ein mittelständisches Netzwerk entstehen zu lassen“.

**„Wir (...) wollen nun über einen Leuchtturm-Effekt ein Signal in die Region geben.“**

**Markus Zobel**, Geschäftsführer

**„Diese Angebote werden wir immer wieder nach Bedarf aktualisieren.“**

**Jennifer Schulze**, Teamleiterin