



Thyssenkrupp ist ins ehemalige Berufsbildungszentrum an der Oeger Straße zurückgekehrt mit der „Kompetenzwerkstatt.“

ARCHIVFOTO: MICHAEL MAY

Weiterbildung made in Letmathe

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

Von Thomas Reurnt

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 den 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 Mitteil-Lerne 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 interessiertere Unternehmensformen anzubieten. 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



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

Markus Zobel, Geschäftsführer

bzw. strategischen Richtungsänderung bei Thyssenkrupp Hohenlimburg. Die Verantwortlichen bindelten alle Aus- und Weiterbildungsangebote des Unternehmens in einer eigenen Firma, der „thyssenkrupp Hohenlimburg kompetenzwerkstatt 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 Aufgabengruppen 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 Schulte (34).

„Grundsätzlich führen wir die Aus- und Weiterbildungs-Aktivitäten, die früher bei Thyssenkrupp angesiedelt waren, hier konzentriert weiter, zentralisieren und optimieren. So beschreibt Markus Zobel das Nahziel und ergänzt das Gesagte um

eine politische Dimension: „Wir sind seit langen Jahren ein ortsanhängiges 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 Weiterbildungsmöglichkeiten 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. „Grundsätzlich sei es durch diese Kooperation und die dafür zuständige „kompetenzwerkstatt“ 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, Ausbildungsbetriebe 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 „kompetenzwerkstatt“ betreut. Jennifer Schulte zählt unter anderem Elektro-

niker, Industriemechaniker, Verfahrenstechnologen, Fachkräfte für Logistik, Industriekaufleute 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 einen anerkannt hohen Niveau.“



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

Jennifer Schulte, Teamleiterin

Noch ein Wort zur Weiterbildung, auch für externe Kunden. Markus Zobel: „Damöchten wir mit dem Bereich ‚Führung‘ starten. Hier wäre ein Stichwort die ‚kollegiale Fallberatung‘, also der Meinungsaustausch 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 Vorstellung „ein mittelständisches Netzwerk entstehen zu lassen“.