

Die Lausitz - eine Jugend im Wandel

Im Interview: Anne Francken, kaufmännische Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin, BASF Schwarzheide GmbH

Mit dem Themenfilm „Die Lausitz - eine Jugend im Wandel“ blickt das Netzwerkbüro Bildung in der Lausitz zusammen mit jungen Lausitzer*innen auf die berufliche Bildung im Strukturwandel. Der Film wurde im Oktober 2021 veröffentlicht und zeigt die Perspektiven junger Menschen auf ihre Heimat. Auch Anne Francken wirkte in diesem Film mit. Seither hat sich bei der BASF Schwarzheide GmbH einiges getan. Wir nutzen die Gelegenheit, um erneut mit Frau Francken ins Gespräch zu kommen und mit ihr über Herausforderungen im Strukturwandel, das Mitnehmen der Belegschaft auf jeweilige Entwicklungswege sowie über ihr aktives Mitwirken am regionalen Transformationsprozess zu sprechen.

Frau Francken, mit Ihrem Wechsel in die Geschäftsführung der BASF Schwarzheide GmbH im Sommer 2020 hat es Sie von der Metropolregion Rhein-Neckar in die Lausitz verschlagen. Sind Sie bereits heimisch geworden?

Das kann ich definitiv mit einem JA beantworten. Ich fühle mich hier in der Region sehr wohl. Zahlreiche schöne Erlebnisse in Beruf und Freizeit haben hierzu beigetragen. Ich verstehe, weshalb so viele Lausitzer, die inzwischen anderswo leben, wieder in ihre Heimat zurück wollen.

Landschaftlich und kulturell hat die Lausitz viel zu bieten. Gibt es eine Art Lieblingssort, an dem Sie sich in Ihrer Freizeit gerne aufhalten? Wo laden Sie sprichwörtlich Ihre Akkus wieder auf?

Rund um die Lausitzer Seen - meine Familie und ich sind begeistert von der Natur und den vielen Möglichkeiten, die sich uns hier

bieten. Wir verbringen regelmäßig unsere Wochenenden an den Seen.

Was hat Sie an der Lausitz am meisten überrascht? Was haben Sie liebgewonnen?

In Anbetracht der Schönheit der Region hat es mich überrascht, wie unbekannt die Lausitz in weiten Teilen Deutschlands noch ist. Da schließe auch ich mich vor meiner Ankunft hier ein. Ich mag die pragmatische Art der Lausitzer. Die Menschen sind direkt und nennen die Dinge beim Namen.

Die Region befindet sich im Wandel und stellt sich vielen Herausforderungen. Wie macht sich der hiesige Strukturwandel bei der BASF Schwarzheide GmbH besonders bemerkbar?

Als Unternehmen entwickeln wir uns ständig weiter. Wir erschließen neue Tätigkeitsfelder und verfolgen konsequent unser Ziel, nachhaltig zu produzieren. Dieses Jahr wird die Produktion von Kathodenmaterialien anlaufen. Gleichzeitig versuchen wir durch Batterie-Recycling den Kreislauf zu schließen. 2022 haben wir außerdem unseren Solarpark in Betrieb genommen. Das sind nur einige Beispiele, wie sich unser Unternehmen verändert. In meiner Rolle als Arbeitsdirektorin beschäftigt mich auch

das Thema Fachkräftesicherung. Durch den Bau des Leistungszentrums Lausitz ist die Region hier einen deutlichen Schritt nach vorn gegangen.

Mit den strukturellen Veränderungen entwickeln sich auch Berufsfelder weiter. Wie verändern sich „klassische Ausbildungsberufe“ in Ihrem Unternehmen - auch mit Blick auf die Digitalisierung?

In den vergangenen Jahren hat die Digitalisierung in viele Prozesse an unserem Standort Einzug gehalten. Beispielsweise kommen VR-Brillen im Zuge von Wartungen zum Einsatz. Dem tragen wir Rechnung in der praktischen Ausbildung klassischer Berufe wie der des Chemikanten. Auszubildende lernen nicht nur mit Hilfe digitaler Medien, sondern sie eignen sich jene neuen Technologien an, die später beim Einsatz in den Betrieben gebraucht werden.

Welchen Stellenwert hat das Thema „Bildung“ bei der BASF Schwarzheide GmbH?

Bildung hat einen sehr hohen Stellenwert. Neben einer fundierten und sehr guten Ausbildung unseres Nachwuchses ist uns auch die Weiterbildung sehr wichtig. Nur durch ständiges Lernen unserer Mitarbeitenden kann sich das Unternehmen weiterentwickeln.

»Umbruch bedeutet immer auch Potenzial. Es lohnt sich, jetzt vorzudenken und alles daran zu setzen, das Beste zu bewegen.

Anne Francken,
kfm. Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin,
BASF Schwarzheide GmbH



Dabei steht nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Weiterentwicklung im Vordergrund.

Welche Möglichkeiten der Weiterbildung können Mitarbeiter*innen bei Ihnen nutzen, damit sie den Anforderungen der sich stetig verändernden Arbeitswelt gewachsen sind?

Wir fördern beispielsweise Mitarbeitende, die eine Meister- oder Techniker Ausbildung absolvieren, ein Studium aufnehmen oder sich zu Experten weiterbilden wollen.

Nachwuchskräften. Wie viele Ausbildungsstellen konnten mit dem Ausbildungsbeginn 2022 bei Ihnen in Schwarzheide besetzt bzw. nicht besetzt werden? Welche Berufe sind bei den jungen Menschen dabei besonders nachgefragt und welche (leider) zu wenig?

Im vergangenen Jahr haben wir unsere Ausbildungsplätze bis auf zwei komplett besetzt. Aktuell lernen insgesamt 164 Jungfacharbeiter im Unternehmen. Für den Ausbildungsbeginn im September 2023 suchen wir 70 Auszubildende.

nutzt Ihr Unternehmen, um junge Nachwuchskräfte auf Jobmöglichkeiten bei der BASF Schwarzheide GmbH aufmerksam zu machen, um Bewerbungen zu generieren?

Aufmerksamkeit erzielen wir durch einen ausgewogenen Mix aus Werbung, der Präsentation an Schulen und auf Messen sowie Social Media. Darüber hinaus suchen wir frühzeitig den Kontakt zum Nachwuchs. Unser Hauptaugenmerk liegt darauf, bei jungen Menschen die Neugier für naturwissenschaftliche Themen zu wecken und dafür zu begeistern.

Quelle: BASF SE



» Unsere Ausbilder sind Lehrer, Elternersatz, Freund und Coach in einer Person.

Wichtig ist aber auch das Thema „Lernen von anderen“. Neben klassischen Seminaren, Trainings und Workshops profitieren Mitarbeitende so vom Erfahrungsschatz im Unternehmen. Mitarbeitende können sich weltweit miteinander vernetzen und gezielt voneinander lernen. Der Teamgedanke prägt die Zusammenarbeit innerhalb der BASF.

In vielen regionalen Unternehmen und Einrichtungen spielt die Fachkräftesicherung mittlerweile eine zentrale Rolle – besonders im Hinblick auf das Suchen und Finden von Auszubildenden und

Vor allem die Ausbildung zum Chemielaboranten, Werkfeuerwehrlern, Industriekaufleuten sowie die dualen Studiengänge sind beliebt. Was weniger nachgefragt ist, ist die Ausbildung zum Chemikanten. Dabei sind die Chemikanten diejenigen, die unsere großen Produktionsanlagen bedienen und die Produktion verantworten. Es ist ein Job mit viel Verantwortung und Teamarbeit. Für den Ausbildungsstart im September haben wir 20 Plätze zu besetzen. Wir freuen uns über jede Bewerbung.

Welche Möglichkeiten und Kanäle

Wir laden Kindergartenkinder auf Exkursion in das Kindermuseum des Deutschen Hygienemuseums Dresden ein, experimentieren mit Grundschulkindern im Gläsernen Labor des Museums. Wir bieten ein Ferienprogramm für Schüler an, die vor der Berufswahl stehen. Darüber hinaus sprechen wir bei Elternabenden gezielt diejenigen an, die den Jugendlichen bei der Berufswahl zur Seite stehen. Es gibt zahlreiche Wege, uns kennenzulernen.

Oft wird betont, dass es für die Betreuung von Auszubildenden in Unternehmen mittlerweile

eher „Mentor*innen im weitesten Sinne“ als „Ausbilder*innen im klassischen Sinne“ braucht. Vorrangig, um beispielsweise beim Schließen von Wissenslücken zu unterstützen oder gewisse Grundlagen-Soft-Skills zu vermitteln bzw. auch menschlichen Halt zu geben bei herausfordernden Lebenshintergründen. Wie unterstützt die BASF Schwarzheide GmbH ihre jungen Schützlinge in diesen Richtungen? Unsere Ausbilder sind Lehrer, Elternersatz, Freund und Coach in einer Person. Ein familiäres Umfeld in der Ausbildung zu schaffen, ist uns wichtig. Wir wissen um die Besonderheit des Berufseinstiegs. Wir geben den jungen Menschen einen ersten Heimathafen in der Arbeitswelt. Unsere Ausbilder begleiten ihre Schützlinge vom ersten bis zum letzten Tag der Ausbildung. Und ja, die Anforderungen an unsere Ausbilder ändern sich. Es wird zunehmend schwerer, die geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für eine Ausbildung bei uns zu finden. Das liegt zum einen daran, dass wir häufig große Lücken in Verhalten und Wissen feststellen. Zum anderen liegt das an der Diskrepanz zwischen der Anzahl freier Ausbildungsplätze und der Anzahl an Bewerbern in der Region. Auch hier zeigt sich der Strukturwandel. Es ist deshalb an uns allen, Jugendlichen Anreize zu geben, in der Heimat zu bleiben. Speziell für Jugendliche, die noch nicht wissen, was sie werden wollen, haben wir das Programm „Start in den Beruf“ entwickelt. Es bereitet die jungen Menschen ein Jahr lang auf eine Ausbildung vor und ermöglicht, ver-

schiedene Berufe auszuprobieren.

Neben Ihrer beruflichen Tätigkeit sind Sie in diversen regionalen Strukturwandel-Gremien aktiv. Erzählen Sie uns davon!

Der Strukturwandel in der Lausitz wird durch fünf Werkstätten begleitet. Ich engagiere mich als Sprecherin der Werkstatt 1: „Unternehmen, Wirtschaftsentwicklung und Fachkräftesicherung“. Darüber hinaus bin ich Teil des Vorstandes der Wirtschaftsinitiative Lausitz. Ich bin an der BTU und als Mit-

» *Der Pragmatismus der Lausitzer prägt auch mein Handeln. In den Gesprächen, die ich erlebe, werden Themen klar angesprochen und die Lösungsfindung direkt angepackt.*

glied der Vollversammlung der IHK Cottbus aktiv. Alle Aktivitäten aufzuzählen würde den Rahmen dieses Interviews sprengen. Im Fokus steht aber immer, wie wir für die Region die notwendigen Fachkräfte sichern können. Uns beschäftigt, wie wir Anreize setzen, damit bestehende Unternehmen florieren können, sich neue Unternehmen in der Region ansiedeln und wie wir die Region so attraktiv gestalten können, dass gute Leute gern bleiben und zuwandern. Wir setzen uns für eine bessere Verkehrsanbindung der Lausitz ein, um die Region auch in dieser Hinsicht lebenswerter und attraktiver zu gestalten.

Wie bekommen Sie das alles unter einen Hut?

Es braucht ein gutes Zeitmanage-

ment und klare Prioritäten. Der Pragmatismus der Lausitzer prägt auch mein Handeln. In den Gesprächen, die ich erlebe, werden Themen klar angesprochen und die Lösungsfindung direkt angepackt.

Warum lohnt es sich, die Lausitz aktiv mitzugestalten? Wie würden Sie Lausitzer Unternehmerinnen und Unternehmer dazu einladen, sich beim regionalen Wandel zu engagieren?

Wir stellen jetzt die Weichen für die Zukunft der Region. Wie wir die Lausitz heute aufstellen, entscheidet maßgeblich darüber, wie sie sich zukünftig entwickeln wird. Ganz gleich aus welcher Perspektive man diesen Umbruch betrachtet, er ist da. Umbruch bedeutet immer auch Potenzial. Es lohnt sich, jetzt vorzudenken und alles daran zu setzen, das Beste zu bewegen.

Im Zuge der Dreharbeiten unseres Themenfilms „Die Lausitz – eine Jugend im Wandel“, in dem auch Sie mitwirkten, haben wir Jugendliche in Interviews folgende Frage gestellt: „Stell dir vor, die gute Fee Lea Lausitz ermöglicht dir einen freien Wunsch.“ Nun möchten wir Sie, Frau Francken, zum Abschluss fragen, was Sie sich von der guten Fee für die Lausitz wünschen würden.

Ich wünsche mir, dass die Lausitz ihr volles Potenzial entfaltet und dass weit über ihre Grenzen hinaus bekannt wird, was für ein tolles Fleckchen Erde die Lausitz ist.

Netzwerkbüro Bildung in der Lausitz
Nancy Mudrick

GEFÖRDERT VOM