

Veit Duwensee, geschäftsführender Gesellschafter von Platow & Sohn, freut sich auf den spannenden Austausch und die kommenden Monate als Regionalbotschafter für das Bundesland Hamburg.

Wir wollen Mut machen

Der NUiF-Regionalbotschafter für Hamburg kommt aus der temps-Gruppe. Veit Duwensee erläutert im Malerblatt-Exklusivinterview, wie Integration von Flüchtlingen im Betrieb und im speziellen im Malerbetrieb gelingen kann.

Autor: Martin Mansel

Herr Duwensee, seit wann führen Sie Platow & Sohn und wie hat Ihr persönlicher Führungsstil dazu beigetragen, dass Ihr Betrieb als Hamburg-Regionalbotschafter ins NUiF berufen wurde?

Veit Duwensee: 2013 wurde ich zum Geschäftsführer der Firma Platow & Sohn bestellt. Wichtig waren mir von Anfang an zwei Dinge: Zum einen der gegenseitige Umgang auf Augenhöhe und zum anderen der konsequente Fokus auf die eigene Ausbildung und das Thema Personalentwicklung. Aktuell haben wir sieben Maler-Azubis, einen Bodenleger-Azubi sowie einen Azubi im Bereich Büromanagement. Somit umfasst unsere Gesamtbelegschaft fast 50 Mitarbeitende, von denen etwa 80% gewerblich, sprich auf unseren Baustellen eingesetzt sind. Zu Beginn meiner Funktion als Geschäftsführer lagen wir zum Vergleich bei rund 15 Mitarbeitenden. Mit Blick auf die Erfolgsfaktoren unseres Ansatzes glaube ich, dass wir in der

Großstadt Hamburg früher als ggf. ländliche Regionen mit den Themen Migration und Integration in Berührung kamen und diese schnell als Chance begriffen haben. Somit kamen Vorurteile oder Befremdlichkeiten gar nicht erst auf. Unsere Kultur basiert auf Offenheit. Das schafft gegenseitiges Vertrauen im Team. Das zeigen wir gern.

Welches konkrete Anliegen verbinden Sie mit Ihrer Rolle als Regionalbotschafter für Hamburg – und wie unterscheiden sich Ihre Ziele von denen Ihrer Mitstreiter in anderen Bundesländern?

Veit Duwensee: Da die Herausforderungen für die Unternehmen doch sehr ähnlich sind, möchten wir uns eng mit den Partnerinnen und Partnern vernetzen. Gemeinsam kann man immer mehr erreichen als allein. Außerdem haben wir im Laufe der letzten Jahre wichtige Erfahrungen gesammelt, die wir gern teilen. Damit wollen wir anderen Be-

trieben auch Mut machen, den eingeschlagenen Weg weiter zu beschreiten. Insgesamt gibt es nach wie vor Betriebe, die nicht mehr oder noch nicht ausbilden. Hinzu kommt der volkswirtschaftliche Aspekt: Im August 2024 hatten wir in Neustadt am Rübenberge Besuch von Daniel Terzenbach, damaliger Sonderbeauftragter für den Job Turbo im Bundesministerium für Arbeit und Soziales von Hubertus Heil. Herr Terzenbach hat anschaulich vorgerechnet: Deutschland braucht Migration, ansonsten wird der Wohlstand in diesem Land nicht zu halten sein. Das haben wir verstanden, heißen Menschen jeglicher Herkunft in der temps-Gruppe willkommen und versuchen sie gemeinsam in unseren Alltag zu integrieren, was bisher sehr gut funktioniert.

Alle gewerblichen Azubis wurden übernommen – welche Faktoren im betrieblichen Alltag (z. B. Teamintegration, Mentoring, Förderprogram-

PraxisPlus

Das ist NUiF

Das Netzwerk informiert Betriebe über die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und entwickelt dazu bundesweit Best Practices. Dafür sammelt das Projektteam Erfahrungen und Herausforderungen der Mitgliedsunternehmen.

Seit 2019 benennt NUiF jährlich Regionalbotschafter*innen aus den Bundesländern. Sie vernetzen Betriebe vor Ort, geben ihr Wissen weiter und machen regionale Besonderheiten sichtbar. Aktuell startet bereits die sechste Runde.

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

me) waren hierfür besonders entscheidend?

Veit Duwensee: Unsere Azubis haben feste Ansprechpartner im Unternehmen – sowohl in der Zentrale in Neustadt als auch bei uns in Hamburg. So können Fragen und Unstimmigkeiten direkt geklärt werden. Weiterhin wichtig ist der regelmäßige Dialog. Wir führen ständig Gespräche, nicht nur einmal jährlich im Rahmen des Feedbackgesprächs. Hinzu kommen unsere Patengesellen. Das ist ein Tandemmodell, bei dem jedem Azubi ein erfahrener Geselle zugeordnet wird. So entstehen tolle fachliche Beziehungen und Lernumfelder. Auch über den beruflichen Austausch hinaus sind unsere Paten für ihren Nachwuchs da und helfen auch bei der einen oder anderen privaten Herausforderung. Um den Horizont der Azubis zu erweitern, haben Einige bereits internationale Austauschprogramme absolviert. Dort erhalten die jungen Menschen die Möglichkeit, andere Kulturen und Sprachen kennenzulernen und ihrem Handwerk im Ausland nachzugehen. Wer nicht ins Ausland möchte, aber dennoch einem Austausch gegenüber offen ist, dem bieten wir einen Standort-Wechsel innerhalb der temps-Gruppe an. Der Wechsel aus dem heimischen Umfeld in eine neue Umgebung fördert die persönliche Entwicklung enorm und lässt die jungen Menschen reifen. Zum Ende der Ausbildung setzen wir uns sehr früh damit auseinander, welcher Bereich für

den Auszubildenden nach der Ausbildung interessant sein könnte. Es findet also eine frühe Ausrichtung nach den Interessen unserer Mitarbeitenden statt. Auch hier empfehlen wir einen Standort- oder Meisterbereichswechsel, um sich in einem neuen Umfeld unter dem Dach der temps-Gruppe weiterzuentwickeln.

Wie lassen sich die Maßnahmen, die Sie und temps einsetzen, in kleinere Malerbetriebe skalieren?

Veit Duwensee: Ich denke, dass wir in den Standorten wie Hamburg ein sehr gutes Beispiel dafür sind. Natürlich hat nicht jeder ein eigenes Ausbildungszentrum oder kann Formate wie Ausbildung+ anbieten. Hierfür haben wir pensionierte Lehrkräfte eingestellt, die unsere Azubis in den Bereichen Fachtheorie, Politik, Sozialkunde, Deutsch und Mathematik unterstützen. Viel entscheidender ist aus meiner Sicht schlicht und ergreifend die Einstellung zum Thema Ausbildung und Integration. Wer will, findet Wege! Für uns sind Ausbildung und Integration Geflüchteter eng verzahnt und ganz klar Chefsache. Wir sind viele kleine Schritte gegangen und uns dabei immer auf Augenhöhe begegnet. Man braucht ein offenes Ohr für die jeweiligen Probleme, die man dann auch versucht zu lösen. Mit Partnern wie den Handwerkskammern, Berufsbildenden Schulen und Arbeitsagenturen gilt es zudem eng zusammenzuarbeiten.

In welcher Form nutzt Platow & Sohn die NUiF-Plattform für Austausch – etwa über Barcamps, Peer-Gruppen oder regionale Workshops – und welchen Nutzen ziehen Sie daraus für Ihr Hamburger Netzwerk?

Veit Duwensee: Bislang war ich bei zwei Regionalbotschaftertreffen dabei, einmal in Neustadt und einmal in Magdeburg. Hier fand ich die gemeinsam diskutierten Herausforderungen, aber auch die vielen Best Practice Beispiele am spannendsten. Aktuell befinden wir uns in der Planung für ein NUiF-Treffen im Frühjahr 2026 bei uns in der Deelböge in Hamburg. Generell können wir in der temps-Gruppe auf sehr viele Erfahrungen zurückgreifen. Das macht uns

stark. Einen weiteren Nutzen ziehen wir aus der medialen Sichtbarkeit, die dieses Engagement mit sich bringt. Jedes Jahr erhalten wir mehrere Presse-Anfragen über das NUiF, aus denen dann im Durchschnitt drei-vier TV-Ausstrahlungen resultieren. Eine tolle Sache für alle Beteiligten!

Was sind die regionalen Besonderheiten in Hamburg bei der Integration (z. B. Sprachangebote, Wohnraumsituation, Förderprogramme), die Sie Regionalbotschafter sehen?

Veit Duwensee: Die Unterstützung durch Träger und Schulen ist in Hamburg sehr groß. Es gibt tolle Programme und Initiativen, über die wir bereits einige Praktikanten und Azubis gewinnen konnten. Ein großes Problem stellt sicherlich der knappe Wohnraum dar. Hier versuchen wir unsere Kontakte zu nutzen und Wohnraum zur Verfügung zu stellen bzw. dabei zu helfen.

Gibt es innovative Ansätze oder Pilotideen (z. B. digital unterstütztes Lernen, mobile Minikurse vor Ort, Microcredentials) im Bereich Integration und Ausbildung, die Sie für die Branche empfehlen würden – und welche Rolle spielt dabei die NUiF-Vernetzung?

Veit Duwensee: Aus meiner Sicht muss man das Rad nicht neu erfinden, sondern überlegen, was für den eigenen Betrieb sinnvoll ist, um daraus kluge Schlüsse zu ziehen. Bei uns hat sich das Thema Ausbildung+ zu einem wahren Erfolgskonzept entwickelt. Über die Jahre haben wir dabei viel gelernt, justiert und uns eingegroovt. Auf die Prüfungsergebnisse in diesem Jahr sind wir besonders stolz: 100%-Erfolgsquote bei den Auszubildenden des dritten Lehrjahres über die temps-Gruppe hinweg. Aber nochmal: Jede Unternehmung hat ihre eigene Struktur. Mit Kreativität und Beharrlichkeit werden sich Lösungen zeigen. Z.B. kann man über das umfangreiche Webinar-Angebot des NUiF wertvolle Impulse unter anderem zu rechtlicher Beratung, politischen Neuerungen oder Sprachbarrieren erhalten.

» Weitere Informationen:
www.malerblatt.de