



die **baustellen**

Fachzeitschrift für Hoch-/Tief- und Spezialbau Nr. 07/08 2019

Jobcoach mit Bau-Apéro

Warum es für Susanne Kuntner essenziell ist, Menschen zu mögen.

Mauerwerk mit Potenzial

Fürs Hochhaus bis zum Erdbeben geprüft.

Schalungs- und Gerüstbau

Überraschende Neuheiten im Spezialteil.

Neue Verkehrslösungen

Ingenieure verbessern die Infrastruktur.

«Die Firmen sind mein Herzwerk»

Susanne Kuntner ist Gründerin und Geschäftsführerin/Inhaberin der auf den Bau spezialisierten Personalberatung «mein job zürich gmbh» sowie der Personal- und Unternehmensberatung «sk consulting». Ein Gespräch über Respekt, Human-Kapital und das Arbeiten bis ins hohe Alter.

Text: Beat Matter // Fotos: Katja Stuppia, André Kolditz, Beat Matter

Wer auf dem Platz Zürich unternehmerisch im Bauhaupt- und Baunebengewerbe tätig ist, kennt sie: Susanne Kuntner. Seit Jahren versorgt sie mit ihren Firmen «mein job zürich gmbh» und «sk consulting» die Branche mit temporären Arbeitskräften sowie mit Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen im Baukader-Bereich. Darüber hinaus sorgt sie mit regelmässigen Veranstaltungen wie dem «Bau-Apéro» dafür, dass in der Branche zusammenfindet, was und wer zusammengehört. Nebst einem ausgeprägten Flair für menschliche und zwischenmenschliche Aspekte zeichnet sich Kuntner als leidenschaftliche Tierliebhaberin aus. Pferde, Delfine, aber auch Hunde und Katzen haben einen grossen Stellenwert in ihrem Leben. Dazu passt gut, dass Kuntner auf einem Reithof im Zürcher Unterland zum Sommergespräch empfängt.

«die baustellen»: Frau Kuntner, wussten Sie immer schon, was einmal aus Ihnen werden sollte?

Susanne Kuntner: Im Grundsatz schon. Mir war als kleines Mädchen schon klar: Ich will ins Büro, will Karriere machen und viel Geld verdienen. Dafür tat ich schon früh einiges. Ich übte beispielsweise an Mittwochnachmittagen das Schreibmaschinenschreiben, während andere Kinder draussen spielten. Schon im Kindergarten beherrschte ich das Zehnfingersystem.

Wann kamen Sie in Kontakt mit der Personalbranche?

Auch das ereignete sich früh. Als ich ins Berufswahlalter kam, konnte ich zwischen zwei KV-Lehrstellen auswählen: eine bei der Stadtverwaltung St.Gallen, die andere in ei-

ner kleinen Personalberatung. Ich entschied mich für die kleine Personalberatung, denn der Betrieb gefiel mir auf Anhieb. Ich konnte in einem spannenden Bereich arbeiten und hatte einen super Chef, von dem ich viel lernte, der mir sehr grosse Freiheiten liess und mich in meiner Arbeitsweise geprägt hat. Mit ihm pflege ich noch immer einen guten Kontakt. Bis heute ist er die einzige Autoritätsperson, die ich in meinem Leben wirklich akzeptierte (lacht). Schon in der Lehrzeit merkte ich deutlich, dass mir die Personalbranche liegt und viel Freude bereitet. Obwohl ich im Verlaufe meiner Karriere auch in andere Branchen eintauchte, änderte sich das bis heute nicht.

Wie kamen Sie später dazu, sich selbständig zu machen?

Ich übernahm sehr früh gerne und viel Verantwortung. Mit 20 Jahren erhielt ich – vermittelt durch meinen früheren Chef und Lehrmeister die Gelegenheit, in Zürich eine Tochterunternehmung der Jelmoli-Gruppe für Wirtschaftsinformationen zu leiten. Ich blieb einige Jahre im Bereich Wirtschaftsinformationen, wurde in jener Zeit Mutter und spürte irgendwann, dass ich einen Tapetenwechsel brauche. In einer Auszeit, die ich mit meiner Tochter in Israel verbrachte, baute ich ein tiertherapeutisches Angebot mit Delfinen auf, wofür ich mit verschiedenen lokalen, aber auch schweizerischen Partnern zusammenarbeitete. Danach kehrte ich nach Zürich zurück und kniete mich umgehend voll in ein Freelancer-Mandat für den Aufbau einer Sales-Abteilung hinein. Ich realisierte jedoch rasch: Ich arbeite gegen mich, anstatt für mich. Es war von allem zu viel, es ging mir gesundheitlich schlecht und schlechter.

Wie änderten Sie das?

Als mir das klar wurde, kündigte ich meine Stelle von einem Tag auf den anderen. In einer Verleihfirma, eines Bekannten, erhielt ich die Gelegenheit, wiederum als Freelancerin zunächst den kaufmännischen Bereich und schliesslich auch die Baubranche aufzubauen. Während der kaufmännische Bereich aus konjunkturellen Gründen nicht recht funktionierte, schlug das Angebot für den Bau ein wie eine Bombe. Innerhalb von zwei Jahren hatte ich aus dem Nichts eine florierende Abteilung mit solider Basis aufgebaut. Leider kam es dann zu Schwierigkeiten in der Unternehmung. Ich zog mich zurück und gründete die «mein job», meine eigene Personalberatung. Es war der Anfang einer wunderbaren Geschichte. Erwähnt sei, dass ich in meine kleine, feine Perle, die «mein job», wirklich verliebt bin.

Was faszinierte Sie am Temporärgeschäft?

Man liebt es – oder man liebt es nicht. Ich liebe es seit jeher. Und ich liebe die Baubranche. Im Zusammenspiel wird daraus ein schnelles, sehr lebendiges und eigentlich unkompliziertes Geschäft. Allerdings ist der bürokratische Aufwand durch die neue Stellenmeldepflicht und andere Modalitäten in den letzten Jahren deutlich grösser geworden.

Wer ruft bei Ihnen an, wenn Not am Mann ist?

Wir haben einen breiten Kundenstamm aus dem ganzen Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Auf dem Platz Zürich arbeiten wir praktisch mit allen grösseren und vielen kleinen Unternehmungen zusammen. Wir dürfen zahlreiche langjährige und sehr treue Kunden zu unserem Kundenstamm zählen. ►





Seit 2011 führt Susanne Kuntner den Schweizer Bau-Apéro durch. Am 12. März 2020 folgt der 13. Anlass.



In welchen Situationen rufen Ihre Kunden nach Temporären?

Die Unternehmen setzen erfahrungsgemäss Temporäre ein, um Spitzen zu brechen. Mit unseren guten Mitarbeitern auf Zeit können sie sehr schnell und flexibel auf grosse Auslastungen reagieren, ohne dabei längerfristige Verpflichtungen mit Mehrkosten zu generieren.

Ist das Temporärgeschäft ein stark saisonales Geschäft?

In einer Art und Weise ja, dennoch ist der Mitarbeiter auf Zeit heute mehr als nur ein Temporärer.

Er ersetzt wohl ein Stück weit die Saisoniers von früher. Ein Grossteil von ihnen fängt bereits im Februar mit der Arbeit an und hört im Oktober wieder auf. Die Poliere rufen immer wieder die gleichen Mitarbeiter ab, sofern verfügbar. Unsere «mein job»-Mitarbeiter zählen bei vielen Unternehmungen zur Stammebelegschaft und werden auch so behandelt, das freut mich sehr.

Wünschen sich Ihre Temporären in der Regel eine Festanstellung?

Manche streben ganz klar eine Festanstellung an. Andere wollen das ebenso klar nicht. Wir haben beispielsweise einen Top-Maschinisten in unserem Pool, den ich permanent zehnfach vermieten könnte. Er will von Frühling bis Herbst arbeiten und über

die Wintermonate verreisen. Die temporäre Arbeit gibt ihm genau die Flexibilität, die er dafür braucht – und ermöglicht ihm trotzdem einen ansehnlichen Verdienst.

Wie kurz- oder langfristig fragen Kunden bei Ihnen nach Temporären an?

Das ist unterschiedlich. Grundsätzlich aber ist das Temporärgeschäft wahnsinnig schnell und intensiv. Es ist nicht aussergewöhnlich, dass vormittags ein Kunde anruft, weil er nachmittags einen «mein job»-Mitarbeiter wünscht. Dass wir so kurzfristige Einsätze zuverlässig mit guten Arbeitskräften abdecken können, ist vitaler Bestandteil unseres sehr hohen Qualitäts- und Dienstleistungsniveaus, mit dem wir uns einen sehr guten Ruf erarbeitet und uns auf dem Platz Zürich etabliert haben.

Um auch kurzfristige Anfragen mit guten Leuten abdecken zu können, brauchen Sie einen guten Pool aus verfügbaren Arbeitern. Wie kommen Sie zu diesen Leuten?

Sie kommen zu uns. Sie laufen bei uns ins Geschäft in Zürich und bringen ihre Unterlagen mit. Es gibt Tage, da geht es bei uns zu wie in einem Bienenhaus, ein einziges Kommen und Gehen. Hier spielt ganz klar die Mund-zu-Mund-Propaganda unter den Arbeitern. Temporäre, die von uns verliehen wurden und dabei gut betreut und anständig

behandelt wurden, erzählen das gerne weiter. Bei den Arbeitern, die sich bei uns vorstellen, klären wir in der Folge detailliert ab, über welche Qualifikationen sie verfügen und für welche Arbeiten sie einsetzbar sind. Was diese Abklärungen und Beurteilungen betrifft, verfügen wir nach all den Jahren über viel Erfahrung und ein sehr gutes Gespür. Das ist entscheidend, denn unsere «mein job»-Mitarbeiter sind draussen im Markt unsere Visitenkarten.

Wie viele Temporäre vermieten Sie in einem Jahr? Und für wie lange?

Selbstverständlich gibt es hier Schwankungen. Das Geschäft ist volatil. Im Schnitt aber vermitteln wir pro Jahr zwischen 150 und 300 Personen, einen guten Teil von ihnen mehr- bis vielfach. 2018 standen unsere Temporären während insgesamt 156'000 Stunden im Einsatz bei unseren Kunden. Und ich kann Ihnen sagen: Um dies zu erreichen, arbeiten wir auf einem extrem hohen Zenit. Hier muss ich meinem langjährigen, treuen Mitarbeiter Donato Doria ein grosses Lob aussprechen. Er ist seit Firmengründung bei mir und führt die «mein job zürich gmbh» mittlerweile als Filialeiter weitgehend selbstständig, sodass ich mich zunehmend auf die Beratungen im Kaderbereich der «sk consulting» konzentrieren kann. Er ist ein Traummitarbeiter. Ebenso meine langjährige Mitarbeiterin Tamara Casella, mit der ich bereits vor meiner Selbstständigkeit zusammenarbeiten durfte. Natürlich auch meine Tochter, Valery Lorenz, die entscheidend bei der Entwicklung des Unternehmens mitgewirkt hat. Sie hat allerdings jüngst gemerkt, dass sie sich neu orientieren möchte.

Die Personalbranche steht immer mal wieder in der Kritik, nicht zuletzt vonseiten der Gewerkschaften. Sie sind Vorstandsmitglied von Swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister. Und scheuen als solches selbst nicht davor zurück, Teile der eigenen Branche auch öffentlich zu kritisieren.

Das ist richtig. Ich bin eine Hardlinerin, mache keine Kompromisse, wenn es um den guten Umgang mit den Leuten geht. Ich fin- ▶



Tierliebhaberin durch und durch. Susanne Kuntner mit Püppy, «einer Seele von Flausch».

de, jeder Mensch und überhaupt jedes Lebewesen auf dieser Welt hat es verdient, anständig, wertschätzend und mit Respekt behandelt zu werden. Bei unseren Bauleuten schliesst dieser Respekt mit ein, dass auch die Aspekte der Arbeitssicherheit sowie alle weiteren Modalitäten sauber und konsequent eingehalten werden. Hier toleriere ich keine Abweichungen, dazu bin ich viel zu sehr Perfektionistin.

Kommt es oft vor, dass Sie Ihren Kunden auf die Finger klopfen müssen, weil sie die Temporären nicht korrekt behandeln?

Nein, wenig bis gar nicht. Aber wo immer Menschen mit Menschen arbeiten, da kommen menschliche Themen auf den Tisch, mit denen man sich beschäftigen muss. Auch im Umgang damit können wir auf viel wertvolle, langjährige Erfahrung zurückgreifen, sodass aufkommende Themen in der Regel schnell und unkompliziert bereinigt sind. Ich sage aber immer anständig und wohlwollend gerade aus, was ich denke. Alles andere liegt mir nicht, ist nicht authentisch.

Und wie sieht es bei den Branchenkollegen aus?

Insgesamt muss man klar sagen: Es ist nach wie vor zu einfach, eine Verleihfirma zu gründen. Es gibt zahlreiche Beispiele, in denen nicht sauber gewirtschaftet, Personal nicht korrekt behandelt und Unternehmen schliesslich an die Wand gefahren werden. Aber ich werde nicht müde, mich im Vorstand von Swisstaffing für die Rehabilitation der

Branche stark zu machen und dafür einzusetzen, dass Eintrittshürden endlich erhöht werden. Je schneller und klarer der Verband mitwirken kann, desto besser für das Image der gesamten Branche.

Parallel zur Temporärfirma bieten Sie mit «sk consulting» Unternehmensberatung im Personalmanagement sowie Kaderrekruitierungen an. Weshalb?

Auch da, ich wusste seit meiner Lehrzeit, dass mir neben dem Temporär-Geschäft die Personalberatung und Kaderrekruitierung zusagt. Als ich «mein job» gründete, war mir deshalb klar, dass ich daneben auch in die Beratung und Vermittlung von Kader einsteigen werde. Es ist eine spannende und herausfordernde Tätigkeit. Und mehr noch: Wenn ich mit dem arbeiten darf, was bisweilen salopp als Human-Kapital bezeichnet wird, dann empfinde ich das als grosse Ehre. Es ist mir immer wieder aufs Neue eine grosse Freude, Menschen kennen zu lernen, um sie ein Stück auf ihrem Weg in eine neue Zukunft zu begleiten. MMMM – Man Muss Menschen Mögen!

In der Schweiz spricht seit Jahren alles vom Mangel an Fach- und Führungskräften. Wie ist die Situation derzeit im Baugewerbe?

Sie ist sehr schwierig. Egal in welchem Zweig der Bauindustrie: Es ist eine wahnsinnige Herausforderung, gute Fach- und Führungskräfte zu finden. Und dies bereits ab Stufe Polier.

Welche Unterstützung können Sie bieten?

Als Personal- und Unternehmensberaterin/Rekruterin, decke ich im Grundsatz zwei Varianten ab: Entweder ich suche im Auftrag eines Unternehmens eine oder mehrere Fach- und/oder Führungspersönlichkeiten. Oder ich berate und begleite Fach- und/oder Führungspersönlichkeiten, die neue Herausforderungen suchen. Die Unternehmensberatung in strategischen Fragen und neu die Nachfolgeplanung für Familienunternehmen, Zu- und Verkäufe, runden mein Angebot ab.

Der Markt an freien Fach- und Führungskräften ist ausgetrocknet. Wo treiben Sie Fach- und Kaderleute auf, wenn Sie im Auftrag einer Unternehmung suchen?

Bevor ich mich auf die Suche nach einem Kandidaten oder einer Kandidatin mache, ist es mir wichtig, das Unternehmen vertieft kennen zu lernen. Ich übernehme kein Mandat von einer Firma, von der ich nicht weiss, wie es in ihr läuft, deren Spirit ist. Ich habe eine enorm ausgeprägte Intuition und spüre rasch, welche Atmosphäre in einem Betrieb herrscht und welche Persönlichkeiten darin gut funktionieren könnten. Entsprechend schnell habe ich jeweils Ideen, wer aus meinem breiten Netzwerk an eine bestimmte Position in einer bestimmten Firma passen könnte.

Und dann?

Dann muss man offensiv genug sein und sich einfach bei diesen Leuten melden: anrufen, sich nach dem Befinden erkundigen und erspüren, ob Offenheit für einen Wechsel besteht. In der Regel kommt es sehr gut an, wenn ich Führungspersönlichkeiten auf diese Weise kontaktiere. Wir führen oftmals gute Gespräche, die wir gegebenenfalls bei direkten Treffen vertiefen. Mit anderen wiederum, die sich zufrieden zeigen mit ihrer Situation, bleibe ich in Kontakt. Befindlichkeiten können sich teils innert kurzer Zeit völlig verändern.

Wie lange suchen Sie in der Regel, bis Sie im Auftrag eines Unternehmens eine Kaderperson finden?

Bei Kaderpersönlichkeiten im besten Fall rund ein halbes Jahr. Oft dauert es länger. ►

Entsprechend wichtig ist es, dass die Unternehmen weitsichtig planen und agieren. Auf der anderen Seite gibt es Kaderleute, deren Karrieren ich seit 15 Jahren verfolge und punktuell begleite. Um diese Beziehungen zu pflegen, veranstalte ich beispielsweise jährlich den «Bau-Apéro». Mein Erfolg als Personal- und Unternehmensberaterin hängt eng mit meinem Netzwerk zusammen, das ich mir in all den Jahren aufgebaut habe. Dieses zu pflegen, ist entscheidend wichtig. Und: eine grosse Freude.

Wie muss man sich das vorstellen, wenn Sie eine Kaderperson darin unterstützen, eine neue Firma zu finden?

Auch hier gilt: Bevor ich aktiv werden kann, muss ich den Menschen hinter all den Zeugnissen, Abschlüssen und Referenzen kennen lernen. Wer ist er? Wie tickt er? Worauf reagiert er wie? Was wünscht er sich? Habe ich diese Eindrücke gewonnen, beginnen meine Gedanken zu kreisen und kristallisieren sich gewisse Firmen heraus, bei denen ich mir diese Persönlichkeit vorstellen könnte. Ich spreche mich mit dem Klienten ab und kontaktiere dann eine erste Unternehmung. Ich pflege einen sehr individuellen und persönlichen Stil in meinen Beratungen. Es ist mir ganz wichtig, dem einzelnen Menschen gerecht zu werden, der sich an mich wendet und mir vertraut. Und es zeigt sich in der Praxis, dass mir das gut gelingt.

Welches sind Gründe, weshalb Kaderleute in bestehenden Arbeitsverhältnissen einen Wechsel wünschen oder in Betracht ziehen?

Der meistgenannte Grund ist zweifellos und mit Abstand die mangelnde Wertschätzung. Aufgrund des enormen Preis-, Zeit- und Leistungsdrucks hat sich diesbezüglich die Situation in der Baubranche zugespitzt. Auch Unstimmigkeiten im Team oder mit dem Vorgesetzten werden häufig genannt. Viele wünschen sich aber auch eine persönliche und fachliche Weiterentwicklung, indem sie eine neue Aufgabe an einem neuen Ort übernehmen.

An welcher Stelle steht der Lohn?

Meist an letzter Stelle. Wenn Kaderleute zu einer neuen Firma wechseln, dann wollen sie zwar gerne ein bisschen mehr verdienen. Als Ursache für den Wechsel aber ist die Lohnfrage in der Regel nachrangig. Wer als Unternehmer seine Kader behalten will, muss also in deren Wertschätzung investieren. Unbedingt. Ehrliche, aufrichtige Dankbarkeit, Respekt, etwas Demut das sind Dinge, die nichts kosten, die aber unendlich wertvoll sind. Wenn ein Chef ab und an einem Mitarbeiter auf die Schulter klopf und sagt: «Wow, du hast einen Top-Job gemacht!», dann wirkt das Wunder. Es gibt auch Unternehmen, die machen einmal im Jahr einen Ausflug mit der ganzen Belegschaft. Andere veranstalten Grillfeste, zu denen die Angestellten mitsamt ihren Familien eingeladen werden. Wieder andere spendieren mal einen Lunch oder bringen Glace auf die Baustelle, wenn die Sonne brennt. Der Fantasie sind da keine Grenzen gesetzt. Aber es sind auf jeden Fall nicht die Boni, sondern vielmehr diese teils kleinen, aber menschlicheren Züge, die es letztlich ausmachen.

Sie haben es angesprochen: Sie sind dabei, mit der Nachfolgeplanung für Familienunternehmen ein neues Geschäftsfeld zu erschliessen. Was reizt Sie daran?

Übergaben von Familienbetrieben sind hoch emotionale Prozesse. Es ist eine traurige Tatsache, dass es in der Schweiz viele tolle und familiengeführte KMUs gibt, die ein Nachfolgeproblem haben. Es sind vielleicht Kinder da, die den Betrieb aber nicht übernehmen wollen oder können. Und wenn sich innerhalb des Betriebs keine geeignete Persönlichkeit anbietet, dann wird es so komplex, dass eine professionelle Beratung und Begleitung empfehlenswert ist. Ich habe mich dazu entschieden, dieses Geschäftsfeld zu erschliessen, da es ideal zum Gesamtportfolio der «sk consulting» passt. Zudem stellt es hochspannende Anforderungen und Prozesse an mich. Auch bin ich davon überzeugt, mit meinen langjährigen Erfahrungen, dem breiten Netzwerk und nicht zuletzt mit meinen menschlichen Komponenten, der feinen Intuition und Wesensart, einen Beitrag zum guten Gelingen einer perfekten Lösung beitragen zu können. Ich fühle diese Dienstleistung richtiggehend und freue mich darauf.

Und wie blicken Sie auf den Moment, in dem Sie Ihre eigene Firma abgeben?

Meine Tochter war bis vor Kurzem Teilhaberin der «mein job zürich gmbh» und es war angedacht, dass sie die Firma dereinst übernimmt. Nun hat sie sich anders entschieden. Das war emotional für mich schwierig, ist aber okay. Wenn sie nicht weiterführen will, was ich mit Herzblut aufgebaut habe, dann ist es mir lieber, wir finden eine andere Lösung. Wenn Sie mich aber nach meinem Ruhestand fragen, dann sage ich Ihnen: Ich will arbeiten bis zu meinem letzten Atemzug. Natürlich arbeite ich mit zunehmendem Alter anders, als man dies mit 40 oder 50 Jahren tut. Aber beratend tätig sein kann man doch, solange man will und der Geist mitmacht. So zumindest wünsche ich mir das. Meine Firmen sind und bleiben mein Lebens- und Herzenswerk. ■

Persönlich



Name: Susanne Kuntner
Funktion: Inhaberin und Geschäftsführerin «mein job zürich gmbh» und «sk consulting»
Alter: 54
Zivilstand: in Partnerschaft
Kinder: Eine erwachsene Tochter, Valery Lorenz.
Hobbys: Ganz viele Tiere, die Natur und die Schönheiten des Lebens
Werdegang: Nebst den Fakten im Interview: täglicher Fleiss und dabei tiefes Glück