



José Martínez, Bereichsleiter der Hydrojet AG, vor einer Besprechung der Instandsetzung Sunnibergbrücke.

«Ich suche glückliche Mitarbeitende»

Text: Susanne Kuntner und Donato Doria, mein job zürich gmbh // Fotos: Beat Matter

Die Hydrojet AG – eine Tochtergesellschaft der Marti Gruppe – bietet breite Dienstleistungen in der Hydrodynamik sowie in der Betonsanierung an. Bereichsleiter José Martínez erklärt im Gespräch, was seine Truppe auszeichnet.

José, welches sind deine Verantwortungsbereiche und Aufgaben im Unternehmen?

Ich bin seit 3,5 Jahren Bereichsleiter der Hydrojet AG. Meine Tätigkeiten sind breit gefächert und reichen von der Akquisition über die finanzielle, technische und terminliche Verantwortung bis hin zu Bauführeraufgaben, Unternehmensentwicklung und Personalführung.

Welche Ziele verfolgst du mit dem Unternehmen?

Wir werden schweizweit mit anspruchsvollen Projekten betraut. Die Zielsetzung ist immer, diese Aufträge so auszuführen, dass unsere Kundschaft zufrieden ist und die gute Kundenbeziehung erhalten und weiter gestärkt werden kann. Als technologisches Ziel treiben wir aktuell die Entwicklung neuer digitaler Lösungen für den Be-

reich Instandsetzung voran. Sie bieten uns die Möglichkeit, unseren Kunden noch breitere Dienstleistungen anzubieten.

Was unterscheidet euch von euren Mitbewerbern?

Als Pioniere mit jahrzehntelanger Erfahrung und einem einzigartig breiten Leistungsspektrum können wir uns in den Spezialbereichen Bautenschutz und Betoninstandsetzung gut positionieren. Aufgrund unserer Erfahrungen und Kompetenzen sind wir in der Lage, auch für komplexeste Sonderprojekte massgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Unsere Kundschaft schätzt das.

Wie würdest du eure Unternehmenskultur beschreiben?

Wir sind eine familiäre und unkomplizierte Truppe. Teamwork und Teamgeist werden bei uns grossgeschrieben und vielfältig gefördert. Das Team ist das Herz der Unternehmung und jeder Mitarbeitende ist ein wichtiger Teil davon.



Mit dem Höchstwasserdruckverfahren ist die Hydrojet AG ein Pionier im Betonabtrag, kann aber auch in industriellen Bereichen punkten.

Wie führst du?

Ich bin ein offener, kooperativer Chef und lege Wert darauf, die Leute einzubinden. Ich investiere bewusst Zeit dafür, anstehende Aufgaben und Aufträge eingehend zu besprechen, und ermuntere die Kollegen, mitzudenken und sich kreativ einzubringen. Das fördert die Motivation und die Identifikation mit der Firma enorm – und wirkt sich entsprechend auf die Leistungsfähigkeit aus.

Was haben deine Leute davon, wenn sie sich voll reinknien?

Sie erfahren viel Wertschätzung und bekommen die Gelegenheit, sich weiterzuentwickeln, mehr Kompetenzen zu entwickeln und zusätzliche Verantwortung zu übernehmen. Viele empfinden es als Privileg, schweizweit auf teils einzigartigen Baustellen mitwirken zu können. Es entstehen ansehnliche Listen von persönlichen Referenzobjekten. Und obendrauf winkt, wie hier auf der Sunnibergbrücke bei Klosters, zur Belohnung auch eine grandiose Aussicht.

Was ist dir wichtig, wenn du neue Leute suchst?

Es klingt vielleicht albern, aber ich suche glückliche Mitarbeitende. Denn glückliche Menschen integrieren sich gut in unser Team, sind loyal und engagiert. Nebst fachlichen Erfahrungen und Qualifikationen ist für mich die Sympathie entscheidend. Ich will in Bewerbungsgesprächen deutlich spüren, dass es passt.

Ist es schwierig, passende Leute zu finden?

Das ist je nach Stufe unterschiedlich. Bei den Bauarbeitern gelingt es uns dank unserem sehr guten Image immer wieder, gute Leute anzuziehen. Haben wir hier einen Bedarf, sprechen wir zudem meist temporäre Mitarbeitende an, mit denen wir gute Erfahrungen machen konnten. Bei den Kaderleuten dagegen spüren wir – wie überall im Baubereich – den grossen Mangel. Als Unternehmung in einem Spezialbereich sind wir stark davon betroffen. Denn um bei uns Polier- oder Bauführerfunktionen übernehmen zu können, muss man die Nische praktisch aus eigener Erfahrung kennen.

Wie integrierst du neue Mitarbeitende?

Ich entwickle für jede Neubesetzung einen individuellen Einführungsplan, der Rücksicht nimmt auf die Persönlichkeit und auf die Stärken und Schwächen, die der neue Kollege mitbringt. Es ist mir wichtig, die Integration möglichst gut aufzugleisen. Denn ich gehe bei jedem neuen Mitarbeitenden davon aus, dass er längerfristig bei uns bleibt.

Welche Rolle spielen temporäre Mitarbeitende für die Hydrojet AG?

Sie sind wichtig für uns, weil sie uns dabei helfen, saisonbedingte Auftragsspitzen wirkungsvoll abzufedern. Insbesondere im hydrodynamischen Bereich sind die Arbeiten stark saisonabhängig. Deshalb sind wir gezwungen, unsere Einsätze in der wärme-

ren Jahreshälfte jeweils «uf ei Chlapf» zu leisten. Dazu wären wir nicht in der Lage, könnten wir unsere Gruppen nicht flexibel mit Temporären ergänzen.

Du hast schon bei früheren Arbeitgebern mit Susanne Kuntner, der mein job zürich gmbh sowie sk consulting zusammengearbeitet. Wie hast du das erlebt?

Die Zusammenarbeit ist sehr professionell und angenehm. Susanne Kuntner ist wahn-sinnig feinfühlig, interessiert sich für die Persönlichkeit der Menschen und hat ein gutes Händchen dafür, gute Leute anzuziehen. Sie kennt das Personalgeschäft und zugleich den Bau sehr gut, entsprechend weiss sie genau, wie sich die Bedürfnislage ihrer Kunden präsentiert und worauf man achten muss. Sowohl in der Rolle des Kunden als auch in der Rolle des Kandidaten hat sie mich immer wieder überzeugt.

Wie blickst du punkto Personal und Kader in die Zukunft? Wird sich das Thema im Baubereich noch weiter zuspitzen?

Davon ist auszugehen. Ich zähle darauf, dass wir mit guten Objekten und hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten auch weiterhin Leute mit Potenzial anziehen. Bei Projekten wie der Sunnibergbrücke ist es bei uns so, dass sich die Leute darum reisen, hier arbeiten zu können. Es ist diese Haltung, die mich zuversichtlich stimmt. ■



Austausch direkt auf dem Bauplatz: Donato Doria und Susanne Kuntner von der mein job zürich gmbh mit José Martinez (rechts).