

# Auf unterschiedlichen Wegen zum Ziel

Margit Untersperger und Susana Alves agieren seit diesem Jahr als Niederlassungsleiterinnen bei der Honeygger AG. Damit übernehmen sie bei der Gebäudedienstleisterin aktuell eine Vorreiterrolle. Das soll sich bald ändern, denn ihr Beispiel zeigt: Die Rolle der Niederlassungsleiterin eignet sich für ganz unterschiedliche Lebensentwürfe.



Susana Alves (rechts) und Margit Untersperger: Branchenprofis durch und durch.

**Margit Untersperger, Sie verfügen über zwanzig Jahre Erfahrung im Gebäudemanagement. Was gab den Ausschlag, dass Sie sich für die Honeygger AG entschieden haben?**

Die Honeygger AG ist einer der grössten Player in der Schweiz. Ihr guter Ruf hat sich bei Arbeitsbeginn direkt bestätigt: Ich fühlte mich sofort willkommen und aufgehoben. Mit meiner neuen Stelle schliesst sich zudem ein Kreis: Ich habe bereits 1990 wegen eines Ferienjobs in Lugano gearbeitet und bin sehr glücklich, dass ich dank der Honeygger AG ins Tessin zurückkehren konnte.

**Susana Alves, Sie sind bereits seit sieben Jahren im Unternehmen tätig und haben dabei eine beeindruckende Karriere hingelegt, von der Einsatz- bis zur Niederlassungsleiterin. Was ändert sich in der neuen Rolle für Sie?**

Die Verantwortung ist um einiges grösser, denn ich bin nun für rund 300 Mitarbeitende zuständig. Zudem habe ich mehr mit der Geschäftsleitung zu tun, da ich jetzt auch direkt dafür verantwortlich bin, dass die Zahlen unserer Niederlassung stimmen.

**Auch Sie, Margit Untersperger, führen in Ihrer Niederlassung rund 300 Mitarbeitende. Welches sind Ihre Führungsgrundsätze?**

**Margit Untersperger:** Auf Augenhöhe mit den Mitarbeitenden zu sein ist für mich – gerade in unserer Branche – das zentrale Element. Viele unserer Fachkräfte an der Basis sind sich nicht bewusst, welche wichtige Rolle sie innehaben und was für einen unverzichtbaren Job sie machen. Deshalb kommt es auf uns als Führungspersonen an, ihnen dieses Bewusstsein aktiv zu vermitteln und sie entsprechend zu unterstützen.

**Susana Alves:** Ich möchte ein Vorbild sein für meine Mitarbeitenden, denn das habe ich mir selbst immer von meinem Chef oder meiner Chefin gewünscht. Zudem ist mir eine gute Kommunikation im Team sehr wichtig; dass wir miteinander reden und Probleme gemeinsam lösen.

**Gute Kommunikationsfähigkeit und Empathie sind eigentlich Qualitäten, die besonders Frauen zugeschrieben**

**werden. Und doch gibt es in Führungspositionen in der Reinigungsbranche viel mehr Männer. Was denken Sie, was sind die Gründe dafür?**

**Margit Untersperger:** Das ist eine gute Frage, denn Frauen erledigen den Einsatzleitenden-Job ganz anders als Männer. Aber ich denke, wir müssten bei der Beantwortung noch früher anfangen und grundsätzlich die Attraktivität unserer Branche nachhaltig steigern.

**Susana Alves:** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt sicher eine Rolle. Wobei sich aus meiner Sicht der Einsatzleiterinnen-Job sehr gut eignet mit Kindern, da man sich den Tag selbst einteilen kann. Als mein Sohn klein war, besuchte er bis nach dem Mittag die Kita. Den Nachmittag haben wir dann zusammen verbracht, weil diese Tageszeit in unserer Branche sehr ruhig ist. Abends war ich dann wieder unterwegs und mein Mann übernahm die Kinderbetreuung. Das war natürlich anstrengend, hat mich aber nie gestört, da ich den Beruf immer mit Freude ausgeübt habe.

**Haben Sie Ihren Weg nach oben bewusst eingeschlagen, sprich Karriereplanung betrieben?**

**Margit Untersperger:** Als ich jünger war, sagte ich mir: Ich werde nie heiraten und Kinder haben – und so ist es gekommen. Ich habe mich voll auf den Job konzentriert und gerne Verantwortung übernommen. Zum Glück habe ich dabei immer wieder Leute getroffen, die mich gefördert haben. Dabei gab es auch die eine oder andere Zäsur, was mich aber nur stärker gemacht hat.

**Susana Alves:** Ich war mit der Position als Einsatzleiterin eigentlich ganz zufrieden, doch mit meiner Beförderung zur Einsatzleiterin Senior merkte ich, wie viel Spass mir das Führen macht. Dass ich dann Abteilungsleiterin wurde, ergab sich ganz organisch. Und als mich diesen Frühling der Regionalleiter für die Stelle der Niederlassungsleiterin kontaktierte, erbat ich zwar zunächst Bedenkzeit, wusste aber gleichzeitig ganz tief in mir drin, dass ich das unbedingt machen wollte. Und nun bin ich absolut happy mit meiner Position.

## Talent Management bei der Honeygger AG

Die Honeygger AG mit Hauptsitz in Köniz (BE) ist eine Schweizer Komplettanbieterin für Dienstleistungen rund um das Gebäude in den Bereichen Facility Management, Cleanroom, Healthcare und Food. Das 1948 gegründete Familienunternehmen beschäftigt an 23 Niederlassungen rund 6500 Mitarbeitende.

Neben den Niederlassungsleiterinnen Susana Alves und Margit Untersperger sind bei der Honeygger AG rund 30 Frauen als Einsatzleiterinnen und damit in einer Führungsfunktion tätig, was einem Anteil von 40 Prozent auf dieser Stufe entspricht. Die Honeygger AG fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv und bietet zeitgemässe Arbeitsbedingungen. So ist Homeoffice etabliert, akzeptiert und wird bis auf Geschäftsleitungsstufe gelebt. Zudem gilt die Devise «Work anywhere» – die Mitarbeitenden können flexibel an verschiedenen Standorten oder unterwegs arbeiten.

Um die Vision «Wir sind der digitale Schweizer Gebäudedienstleister» zu verwirklichen und die dazu nötigen neuen Rollen und Funktionen im Unternehmen zu verankern, werden aktuell verschiedene Massnahmen der Personalentwicklung und Talentförderung umgesetzt. Dabei wird eine gezielte Laufbahnplanung erstellt mit dem Ziel, die Mitarbeitenden fit für die Anforderungen der Zukunft zu machen.

**Weitere Informationen:**  
[honeygger.ch/arbeiten-bei-honeygger](https://honeygger.ch/arbeiten-bei-honeygger)

