

Wie werde ich... ...Personalleiterin?

Über die Serie „Wie werde ich...?“:

In regelmäßigen Abständen stellen Ihnen erfolgreiche Personaler ihr Aufgabenfeld und ihren ganz persönlichen beruflichen Werdegang vor. Sie erfahren von Ihren Kollegen und Praktikern, welche spannenden Tätigkeiten es im Personalbereich gibt und erhalten wertvolle Tipps für Ihre Karriere im Personalbereich.

Diesmal im Interview: Pia Zumbruch, 26, Leiterin Personalwesen und HR-Bloggerin

Was haben Sie für einen Schulabschluss?

Ich habe Abitur gemacht.

Wussten Sie vor Ihrem Schulabschluss schon, was Sie einmal werden möchten?

Eigentlich wollte ich immer Hotelmanagement studieren, um an den schönen Orten arbeiten zu können, wo andere Leute Urlaub machen. Nach Gesprächen mit Bekannten von meinen Eltern habe ich mich dann entschieden, zuerst ein allgemeines Studium zu absolvieren und mich erst später zu spezialisieren.

Für welches Studium haben Sie sich dann entschieden?

Für ein klassisches BWL-Studium (Bachelor of Business Administration) mit dem Schwerpunkt International Business, um auch das Modul Wirtschaftsentglichen belegen zu können.

Wann wurde Ihnen dann deutlich, dass Sie sich für den Personalbereich interessieren?

Das wusste ich dann relativ schnell schon vor Beginn des Studiums. Da ich keinerlei betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse hatte, habe ich mich entschieden, vor Semesterbeginn bereits ein Prak-

tikum zu absolvieren und bin – mehr oder weniger durch Zufall – in der Personalabteilung eines Industrieunternehmens gelandet. Die vielfältige Arbeit dort hat mir dann so viel Spaß gemacht, dass ich mich entschieden habe, mich im Studium in Richtung Personalmanagement zu entwickeln.

Wie sah diese Spezialisierung genau aus?

An der von mir besuchten Universität gab es (leider) den Schwerpunkt Personal nicht. Ich habe jedoch alle mir möglichen Fächer (z. B. Personalcontrolling, Steuerrecht) belegt und auch meine Bachelorarbeit am Personal-Lehrstuhl geschrieben.

Haben Sie während des Studiums auch praktische Erfahrungen gesammelt?

Ich habe eigentlich während meines gesamten Studiums nebenbei gearbeitet. Zuerst in einem Call-Center, später während des Hauptstudiums dann in der Personalabteilung eines großen internationalen Industriekonzerns.

Wie ging es dann nach dem Bachelorabschluss für Sie weiter?

Ich habe mich auf ausgeschriebene Stellen als Personalsachbearbeiterin und Personalreferentin beworben. Wider Erwarten habe ich trotz meiner Werkstudententätigkeit und meines guten Abschlusses in der Regelstudienzeit überwiegend Absagen bekommen. Im Endeffekt habe ich, vorerst als Krankheitsvertretung befristet auf ein halbes Jahr, eine Anstellung als Personalsachbearbeiterin bei der Firma gefunden, bei der ich vor dem Studium bereits mein Praktikum absolviert hatte. Zusätzlich habe ich mich dafür entschieden, weiter

**Name:**

Pia Zumbruch, 26

Funktion:

Leiterin Personalwesen
und HR-Bloggerin
(www.fuehrungsverhalten.wordpress.com)

Unternehmen:

Dietrich Lüttgens GmbH & Co. KG
Kunststoff-Technik
Hasselbecker Straße 16
42579 Heiligenhaus

Mitarbeiter: 115

zu studieren. Ich habe dann berufsbegleitend noch meinen Master mit Schwerpunkt HR-Management gemacht.

Wie sah der Berufseinstieg aus?

Am Anfang war es für mich wie eine Ausbildung: Ich musste die operative Arbeit lernen von der Anlage einer Personalakte über die Eingabe von Daten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung bis zur Erstellung von Arbeitszeugnissen. Ich hatte das grundlegende theoretische Wissen – nicht mehr und nicht weniger.

Was gehörte am Anfang zu Ihren Aufgaben?

Zuerst war ich das „Mädchen für alles“ und hatte kein eigenes Aufgabengebiet. Dies hat sich im Laufe der Zeit jedoch geändert, so dass ich am Ende verantwortlich für das gesamte Bewerbermanagement war und meinen eigenen Mitarbeiterkreis verwaltet habe. Mein damaliger Chef vertrat das Motto: „Alle Mitarbeiter/innen des Teams müssen sich gegenseitig vertreten können.“ Da gab es zwar für mich als Berufseinsteiger viel Neues zu lernen, im Nachhinein hat mich das aber unglaublich weitergebracht. Diese Position als Allrounder hat es mir ermöglicht, Kenntnisse und Fertigkeiten in allen unterschiedlichen Bereichen des Personalwesens zu bekommen und mir Anregungen für mögliche Spezialisierungswege gegeben.

Wann war es für Sie Zeit, sich das erste Mal beruflich zu verändern?

Als ich in meinem Masterstudium in die letzte Phase ging und mir mein damaliger Arbeitgeber keine Entwicklungsmöglichkeiten bieten konnte,

habe ich mich nach einer neuen Anstellung umgesehen. Die Rückmeldungen auf meine Bewerbungen waren nun deutlich besser als noch zu Beginn, obwohl ich mich nur als Personalreferentin und Bereichs-/Teamleiterin beworben hatte. Meine jetzige Stelle war ausgeschrieben als „HR Generalist/in“ in einem mittelständischen Familienunternehmen.

Und wie sind Sie später zur Personalleiterin geworden?

Der vorherige Personalleiter war gleichzeitig auch Prokurist und Leiter des Rechnungswesens. Er wollte sich – verständlicherweise – nun mehr darauf konzentrieren und die personalrelevanten Angelegenheiten alle in eine Hand geben. Und da kam ich ins Spiel. Als alleinige Personalverantwortliche für 115 Mitarbeiter/innen wurde ich dann nach Beendigung der Probezeit offiziell zur Personalleiterin ernannt.

Was gehört zu Ihren Lieblingsaufgaben?

So genau kann man das nicht sagen, aber ich mag die Tätigkeiten, die weniger administrativ sind. Der regelmäßige Austausch mit den Mitarbeiter/innen und Führungskräften ist hierbei genauso wichtig wie das Führen von Bewerbungsgesprächen. Auch strategische Überlegungen wie die Einführung eines einheitlichen Systems für Feedbackgespräche machen mir unglaublich viel Spaß. ▶

Können Sie mir einige interessante Aufgaben oder Projekte nennen?

Meine Aufgabe als Personalleiterin umfasst auch die Ausbildungsleitung. Hierbei sind gemeinsame regelmäßige Veranstaltungen mit den Auszubildenden einerseits und den Ausbildern andererseits immer interessant. Um auch den Kontakt zu ehemaligen Mitarbeiter/innen zu halten, haben wir ein Treffen für die Ehemaligen organisiert und durchgeführt, die sich nun in ihrem wohlverdienten Ruhestand befinden. Am erfahrungsreichsten war für mich aber das Projekt „Einführung eines Einarbeitungskonzepts“ im Rahmen meiner Masterarbeit. Ich konnte so durch Befragungen bei meinem ehemaligen Arbeitgeber die Meinungen und Wünsche der Mitarbeiter/innen aufnehmen, analysieren, auswerten und das erarbeitete Konzept im Unternehmen einführen.

Privat scheinen Sie die HR-Themen ja auch zu interessieren. Sie schreiben einen HR-Blog?

Durch meine Arbeit, den Austausch mit Freunden und dem Lesen von interessanten Fachartikeln und -büchern bin ich immer wieder auf Themen gestoßen, die meiner Meinung nach in einigen Firmen noch verbessert werden können. Gerade im Bereich Personalführung, dem Umgang mit Mitarbeiter/innen oder der Strukturierung von Arbeitsprozessen beschäftige ich mich gerne mit den verschiedensten Möglichkeiten. Und somit habe ich versucht, meine Sicht dieser Probleme darzustellen und meiner Meinung nach gute Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Was sind Ihre Tipps für Mitarbeiter, die bereits im HR-Bereich tätig sind und sich gerne weiterentwickeln möchten?

► Versuchen Sie, möglichst viele und spezialisierte Zusatzqualifikationen für den HR-Bereich zu erlangen,

den Sie anstreben. Ein (berufsbegleitendes bzw. Fern-) Studium im Bereich HR ist natürlich optimal, aber ich bin auch ein großer Fan von den Fort- und Weiterbildungen der IHK zum Personalreferenten, Personalentwickler oder Personalkaufmann. Dazu kommt gerade im Bereich Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht: immer auf dem Laufenden bleiben. Hier ändert sich so viel, dass regelmäßige Update-Schulungen ein absolutes Muss sind.

► Nehmen Sie jede Erfahrung mit, die Sie bekommen können. Wie wäre es vielleicht, wenn Sie Ihre Führungskraft mal fragen, ob Sie sie bei Bewerbungsgesprächen begleiten können? Oder betreuen Sie einen eigenen Mitarbeiterkreis? Dann geben Sie doch zu erkennen, dass Sie gerne bei Mitarbeiter- oder Feedbackgesprächen dabei sein möchten.

► Und besuchen Sie ein Seminar zum Thema „Vom Mitarbeiter zum Vorgesetzten“! Wenn Ihr Arbeitgeber es nicht bezahlt, dann auch privat! Sie lernen dort die Grundlagen von Personalführung und die Vorgehensweise für Ihren nächsten Karriereschritt.

Wichtig ist es, Initiative zu zeigen. Und falls es im eigenen Unternehmen mit der Weiterentwicklung nicht klappt, dann vielleicht woanders. Sie haben dann durch Ihr Interesse und Ihre Qualifizierungen schon eine gute fachliche und persönliche Basis geschaffen. ▽

Das Interview führte Rossella Vicenzino Timis

KOMPAKT

Der Werdegang von Pia Zumbruch kurz zusammengefasst:

- ⊙ Bachelorstudium BWL mit Schwerpunkt International Business
- ⊙ währenddessen: Werkstudententätigkeit und Praktika in Personalabteilung
- ⊙ Personalsachbearbeitung (2 ½ Jahre)
- ⊙ Abendstudium zum Master of Arts Management (Human Resources)
- ⊙ Anstellung als Personalleiterin
- ⊙ Ausbildereignungsprüfung