

Global Player in Fronhausen

Chefin mit Herz

Von der Assistenz der Chefetage zur Personalchefin in einem Betrieb mit 700 Leuten: Pia Meier hat einen ungewöhnlichen Lebensweg und eine besondere Art zu führen.

Von KATJA WINTER



© Lando Hass

Mitglied der Geschäftsleitung, Personalchefin, und einen festen Arbeitsplatz braucht sie nicht: Pia Meier im Werk der Verpackungsfirma Seidel in Fronhausen

Trägt sie wirklich verschiedenfarbige Schuhe? Sneaker mit Glitzersteinen, einer hell, der andere blau-rot. Aber das soll die einzige Extravaganz von Pia Meier bleiben an diesem Samstag. Die Managerin und Autorin, im Hauptberuf Personalchefin eines mittelständischen Unternehmens in Fronhausen, empfängt ein Dutzend ihrer Kollegen zu einer Fortbildung. Fünf Stunden lang wird Meier vermitteln, was ihr wichtig ist, wird erzählen, andere antreiben zu reden und die eine oder andere Träne vergießen. „Jetzt bin ich wieder in der Emotion“, sagt sie dann.

Bevor es richtig losgeht, zieht die 51 Jahre alte Frau ihre Glitzerschuhe aus. „Stört das jemanden?“, fragt sie in die Runde. Keine Einwände. „Will nicht noch jemand seine Schuhe ausziehen?“, schiebt sie hinterher. Vorerst nicht. Pia Meier dagegen steht in schwarzen Socken vor ihren Leuten. Ihre weiße Bluse hat sie locker in die schwarze Hose drapiert, so dass man den Gürtel mit einer breiten silberfarbenen Schnalle gut sieht. An der langen Kette, die sie trägt, hängt ein großer tanzender Engel, mit Glitzersteinchen.

Meier ist Personalchefin und Mitglied der Geschäftsführung von Seidel, einem Unternehmen mit Standorten in Marburg und Fronhausen. Seidel entwickelt und produziert Designverpackungen aus Aluminium und Kunststoff vornehmlich für die Kosmetikindustrie, Produkte der Marken „La Mer“ oder „Bobbi Brown“ stecken in Seidel-Behältnissen, seinen Angaben nach ist das Unternehmen Weltmarktführer. Meier kümmert sich um die Belange

von 700 Angestellten. Sie trägt viel Verantwortung, die sie auf ihre ganz eigene, sehr persönliche Art wahrnimmt.

Mitarbeiter nach der Farbenlehre aussuchen

„Die Leute würden für sie durchs Feuer gehen“, sagen die, die ihre Arbeit schon länger beobachten. Denn Meier ist anders. Sie ist eine nahbare Personalerin, die selten am Schreibtisch zu finden ist. In dem Fertigungskomplex in Fronhausen bei Marburg hat sie noch nicht einmal einen festen Arbeitsplatz. Den muss sie sich jeden Tag, den sie hier verbringt, von neuem suchen. „Ich will bei den Menschen sein“, sagt sie. Was solle sie da mit einem Schreibtisch? Für alles Administrative hat sie ein Team von Mitarbeitern um sich geschart, die sie sich sehr genau ausgesucht hat.

Genau heißt in dem Fall: nach der Farbenlehre eines professionellen Persönlichkeitsprofils, das Menschen in vier Typen unterteilt: Der rote Typ ist ungeduldig, will schnell Ergebnisse sehen, trifft Entscheidungen, scheut sich nicht vor Konflikten, sucht sie bisweilen sogar. Der blaue Typ ist bedacht, überprüft Entscheidungen sehr sorgfältig, er braucht klare Regeln. Der grüne Typ ist kommunikativ, hilfsbereit, er arbeitet methodisch und organisiert, steht Veränderungen aber eher kritisch gegenüber. Und der gelbe Typ ist kontaktfreudig und kreativ, er ist manchmal unstrukturiert, sein Schreibtisch ist chaotisch, er hält Termine nicht ein oder belegt sie doppelt.

Jeder Mitarbeiter bei Seidel füllt einen Fragebogen aus, dessen Antworten ihn dann als Rot-, Blau-, Grün- oder Gelb-dominierte Persönlichkeit definieren. Das ist die Grundlage für die Arbeit im Unternehmen, die Kür findet in den Seminaren statt, im Zusammensein und Zusammenrücken. Wie eng die Belegschaft zusammenrücken kann, manifestierte sich, als Mitarbeiter und die eines Tochterunternehmens 3300 Überstunden sammelten und spendeten: Die Zeit haben sie einem Kollegen geschenkt, der als Vater eines leukämiekranken Jungen Unterstützung brauchte. Er dachte, er müsse kündigen, Pia Meier sah das anders und initiierte die Zeitspende-Aktion.

Das wichtigste Signal: Ich kümmere mich

Als Personalerin wolle sie nicht von oben nach unten agieren, sagt Meier, sie wolle wissen, was Leute umtreibe, was jeden Einzelnen bewege. Deshalb auch sitzen, und das freiwillig in ihrer Freizeit, in dem samstäglichen Seminar Mitarbeiter aller Sparten, nicht nur die Mitglieder des Vorstands. Der Kollege von der Pforte macht ebenso mit wie der Azubi aus der IT. Das wirkt auch in der alltäglichen Arbeit weiter, wie sie später sagen.

Dann kommen die Kollegen zu ihr, erzählen ihr ihre Sorgen. So etwa der junge Mann, der bei Seidel eine Ausbildung begonnen hatte. Er habe seiner Chefin irgendwann erzählt, dass er die Arbeit nicht mochte, sagt Meier, dass er im Grunde aufhören wollte, dass ihn die Arbeit krank mache. Doch sein Vater habe davon nichts hören wollen. „Was du anfängst, das bringst du auch zu Ende“, habe er dem Sohn eingebleut, so habe der es ihr erzählt. Und sie habe dann den Vater zum Gespräch gebeten und ihm von den wahren Wünschen seines Sohnes erzählt, der für Sport, Fitness, gesunde Ernährung gebrannt habe. Also sagte die Personalerin dem Vater, dass ihr Sohn bei Seidel nicht glücklich sei, dass sie aber schon eine andere Ausbildungsstelle für den Jungen gefunden habe. Im neu eröffneten Fitness-Studio eines Freundes könne er im nächsten Jahr anfangen. Und bis dahin werde er im Schichtbetrieb weiter bei Seidel arbeiten und Geld verdienen. Ob sie meint, dass der junge Mann dann glücklich wird? „Keine Ahnung, aber er ist jung, er hat alle Möglichkeiten“, sagt Meier.

Das wichtigste Signal ist: Ich kümmere mich. Ihr seid mir nicht gleichgültig. Und das will sie nicht nur durch bunte Plakate verstanden wissen, die dekorativ an die Bürowände gepinnt werden. Der Einsatz lohnt sich offenbar, ist auch messbar. Unter anderem mit dem Krankenstand, der bei Seidel weniger als 1,5 Prozent betrage, wie es heißt. Ein Wert, der in vielen Unternehmen gerne mal zweistellig ausfällt und immense Kosten nach sich zieht.

„Radikal menschlich“

Von der Coronavirus-Krise und ihren wirtschaftlichen Folgen bleibt auch die Firma in Fronhausen nicht verschont, zumal die Produkte in ihren Verpackungen zu einem nicht unerheblichen Teil an Flughäfen verkauft werden. Und dort geht dieser Tage wegen der Folgen der Pandemie kaum etwas über den Tresen, weil kaum jemand fliegt.

Gerade in der Krise sei es wichtig, Leute nicht allein zu lassen, sagt Meier. Deshalb kommt die Frau mit den langen braunen Haaren fast jedes Wochenende in den Betrieb und hält Seminare wie das an diesem Samstag. Sie vermittelt ihren Mitarbeitern nicht nur direkte Wertschätzung, sie wirbt auch um Verständnis für andere. Der brummelige, wortkarge Kollege ist in der Folge nicht mehr die unüberwindbare Hürde, sondern ein Mensch, der anders tickt. Der aber dennoch ebenso wertvoll ist wie die quirliche Kollegin. Die Überzeugung dahinter: Wer um die Persönlichkeit des anderen weiß, geht anders auf ihn zu, ändert sein eigenes Verhalten. Wie erleichternd eine solche Ansprache sein kann, das macht an diesem Vormittag das Mienenspiel einer Kollegin deutlich, die erst vor wenigen Wochen zu Seidel gewechselt ist. Nach 24 Jahren in ihrer alten Firma blühe sie förmlich auf, sagt sie, erzählt, wie glücklich sie ist, diese Stelle in der Verwaltung gefunden zu haben. „Ich kann genau die sein, die ich bin“, sagt sie. Und was sich zuerst einmal merkwürdig, vielleicht etwas esoterisch anhört in einem letztlich doch beruflichen Zusammenhang, es passt zu diesem samstäglichen Treffen.

Merkwürdig ist hier gar nichts. Auch nicht, dass die Chefin auf den sehr zurückhaltenden Mitarbeiter zugeht und ihn umarmt. Der lächelt verhalten, verlangt aber nach dem Seminar von sich aus noch eine Umarmung. Ist das jetzt zu viel? Ist das nicht eine Grenzüberschreitung? „Ich finde, sie ist radikal menschlich“, sagt ein Gast des Treffens. Er kommt, obwohl kein Seidel-Mitarbeiter, seit drei Monaten regelmäßig zu den Seminaren.

Was manche Berufskollegen, Vorgesetzte gar, als Schwäche auslegen würden, wirft diese Personalchefin als Stärke in die Waagschale, ihr eigenes Leben. Sie erzählt etwa von ihrer Kindheit: „Ich wurde in eine Millionärsfamilie hineingeboren“, sagt sie. Was erst einmal nach Idyll klingt, war offenbar eine zermürbende Erfahrung, die sie geprägt hat. Denn da diese Familie ihre Mutter nicht akzeptiert habe, sei auch sie nicht akzeptiert worden. Darüber, wie sie das erlebte, hat sie ein Buch geschrieben, „Herzliche Größe! Warum knallharte Chefs von ihren besten Mitarbeitern verlassen werden“, heißt es. Hier erzählt sie von dem Stolz, den sie empfunden hat, als ihre Oma zwar nicht zu ihrer Konfirmation habe kommen wollen, aber eine goldene Kette als Geschenk geschickt habe. Nach einigen Wochen sei die goldene Farbe abgeblättert, das Kind habe gedacht, die Oma sei betrogen worden. Auf den vermeintlichen Betrug angesprochen, habe die Großmutter aber gesagt: „Weißt du, was eine Goldkette kostet? Dann weißt du auch, dass ich dir sicher keine echte Goldkette kaufen würde.“ Diese Erfahrung sitzt tief.

Das Kind Pia hat nicht resigniert, als Erwachsene ist Meier Umwege gegangen im Leben, bevor sie bei Seidel landete. Diese Umwege haben sie unter anderem zu einem Gießener Bauunternehmen geführt, in dem sie harte körperliche Arbeit geleistet hat. So hart, dass es

ihr irgendwann zu viel wurde und die Mutter zweier Söhne zur Fremdsprachenkorrespondentin umschulte. Und dann begann sie bei Seidel, als Assistentin der Geschäftsführung. Sie ist geblieben, hat sich hochgearbeitet und wurde Personalchefin. Mit Glitzerschuh, einer ist einfarbig, der andere blau-rot.

Quelle: F.A.S.

© Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH 2001–2020
Alle Rechte vorbehalten.