

# DORTMUNDER PORTRAITS: FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Nr. 1

Anja Schulte

Isabell Humberg:

Über die Kunst, sich selbst zu  
präsentieren und  
die Verantwortung als Führungs-  
und Lebensprinzip



Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
44221 Dortmund

Dortmunder Portraits: Frauen in Führungspositionen  
Nr. 1, Oktober 2003  
ISSN 1629-1630

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
44221 Dortmund

## Inhaltsverzeichnis

1. Die Selbstdarstellung.....	4
2. Nachgefragt: Zum Berufsstart.....	8
3. Zur Karriereplanung.....	10
4. Über die berufliche Zusammenarbeit mit Frauen und Männern.....	10
5. Zur Organisation von Partnerschaft und Familie .....	12
6. Zur Freizeit .....	13

## Zur Autorin

Dr. Anja Schulte ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Unternehmensführung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Universität Dortmund, 44221 Dortmund, Tel.: +49-(0)231-755/3449, E-Mail: [A.Schulte@wiso.uni-dortmund.de](mailto:A.Schulte@wiso.uni-dortmund.de), Internet: [www.wiso.uni-dortmund.de/LSFG/UF](http://www.wiso.uni-dortmund.de/LSFG/UF)



**Isabell Humberg:**  
**Über die Kunst, sich selbst zu präsentieren und die  
Verantwortung als Führungs- und Lebensprinzip**

**1. Die Selbstdarstellung**

Ihren ersten Job hat Isabell Humberg schon während des Studiums angenommen. Im vierten Semester begann sie als wissenschaftliche Hilfskraft (kurz HiWi) bei der Stadt Bochum am Amt für Statistik, Stadtforschung und Wahlen. Nach einer Einarbeitungszeit gab es dort für sie mehr zu tun, als nur Dokumente zu kopieren und Kaffee zu kochen. Sie lernte aktiv eine öffentliche Verwaltung kennen, wurde Teil des Statistik-Teams. Dazu gehörte, kommunale Wahlen vorzubereiten und auszuwerten, Umfragen zu konzipieren und die gewonnenen Daten zu präsentieren. Der Job war eine wichtige Einnahmequelle, um die magere Halbwaisenrente aufzubessern, genauso wie eine neue Erfahrung, neben der Universität im ganz normalen Arbeitsalltag bestehen zu können. „Dabei war für spätere Berufserfahrungen gar nicht so wichtig, was für ein Job es war, als vielmehr, dass ich gearbeitet habe“, so Isabell Humberg.

Sie ist jetzt 33 Jahre alt, sehr schlank, ca. 1,75 Meter groß. Die dunklen Haare fallen ihr über die Schulter, die Haut hat einen hellen Teint. Sie ist ungeschminkt, trotzdem chic. Sie trägt selten Kostüm, ist eher sportlich gekleidet. Der erste Eindruck wirkt allerdings etwas kühl. Das ändert sich, wenn sie spricht. Die Stimme strahlt Freundlichkeit aus und sehr viel Weiblichkeit. Trotz ihres gewählten Vokabulars und großen Wortschatzes bleibt sie bescheiden. Schnell wird deutlich: Sie ist beruflich kompetent und selbstbewusst; eine Frau, die weiß, was sie tut und was sie erreichen möchte.

Isabell Humberg ist Jahrgang 1970. Sie wurde geboren in Bremen, zog nach dem Tod ihres Vaters ins westfälische Sauerland. Sie wuchs in Olsberg auf, besuchte eine Klosterschule, geführt von Benediktiner-Mönchen, und machte 1989 Abitur. Nach der Schule entschied sich für ein Studium der Volkswirtschaftslehre, kurz VWL. Der Grund war sehr pragmatischer Natur: Sie hatte die Anmeldung zum Mediziner-test verpasst und wollte nun keine Zeit und kein Semester verlieren. Eigentlich hätte sie sich ja mehr für Neurologie interessiert. VWL war somit nur „second best-choice“. Isabell Humberg wurde von der Zentralen Vergabestelle für Studienplätze, kurz ZVS, der Universität Osnabrück zugeteilt, wechselt aber nach einem Semester an die Universität Dortmund. Noch während ihres Grundstudiums begann sie parallel ein Zweitstudium in japanischem Recht an der Fernuniversität Hagen. Japan habe sie schon immer fasziniert. Dazu kam die Neugier, etwas ganz anderes, das aber fundiert zu machen. In dem Rechtskursus sei sie allerdings eine Exotin gewesen: „Rechts von mir saß der Unternehmenschef, der nach Japan exportieren wollte, links der Chef-Justitiar einer großen deutschen Bank!“ Sie konnte sich behaupten und schloss das Studium erfolgreich ab. Während dieses Zweitstudiums wurde sie in einem einmal mehr bestätigt: „Selbstbewusst mit beiden Beinen auf dem Boden stehen, egal in welcher Gesellschaft und in welcher Situation!“ Ein Auslandsstipendium beim DAAD scheiterte aus familiären Gründen. Isabell Humberg studierte nicht im Ausland. Sie spricht Englisch, Französisch und so viel Spanisch, „dass ich jeden Hotelzimmerpreis runterhandeln kann“.

1995 beendete sie ihr VWL-Studium. Noch während ihrer Diplomarbeitszeit bewarb sie sich um einen Platz bei dem McKinsey-Planspiel „Erstellen eines Businessplans“. Über sechs Monate spielte sie zusammen mit anderen Absolventen. Ihre Idee: Die Gründung eines Wellness-Hotels im Sauerland in Nordrhein-Westfalen, zu einem Zeitpunkt, als noch niemand über Wellness ernsthaft in dieser Region nachdachte.

Isabell Humberg machte mit McKinsey zwei wertvolle Erfahrungen: Sie erlebte die Gedankenwelt der Selbständigkeit und die der Consulting-Unternehmen. Ihr Eindruck: „Beratung macht Spaß“ und „McKinsey ist ein Zauberwort, das viele Türen öffnet“. Um sich ein Bild zu machen, wie das Hotelgeschäft wirklich abläuft, habe sie nebenbei noch ein Praktikum in einem Dortmunder Business-Hotel absolviert.

Nach abgeschlossenem Diplom blieb sie dem Thema Projektentwicklung treu. Sie wurde Assistentin der Geschäftsführung bei der mittelständischen Dortmunder Bauunternehmung Wiegand Bau GmbH. „Dort habe ich alles gemacht. Von der Fuhrparkerneuerung über die Systematisierung des Vertriebs bis hin zu Projektentwicklungsthemen. Und das war genau das, was ich machen wollte: Ein Unternehmen in seiner vollen Breite kennen lernen und mich überall einbringen können.“ Als die Firma jedoch expandieren und sich aufteilen wollte in eine Bauträger-GmbH und eine reine Bauunternehmung, sollte sie sich für einen Zweig entscheiden und nur noch die Bauträgerschaft managen. „Da stand ich plötzlich vor der Entscheidung und Wahl, mich für einen Zeitraum von 10 bis 15 Jahren festlegen zu müssen,“ berichtet sie. Weil sie gern „noch etwas anderes sehen wollte“, verließ sie die Firma und Dortmund.

Isabell Humberg bewarb sich 1996 in Frankfurt bei der amerikanischen Unternehmensberatung Hay mit Schwerpunkt Personal/Human Resources- und Organisationsoptimierung als Beraterin. Sie konnte im Personalgespräch überzeugen und erhielt die Position als Juniorberaterin. Von nun an studierte sie Managementsysteme in der Praxis und begleitete unter anderem Balanced Scorecard-Einführungsprozesse. Ihr gefiel: Nach einer kurzen Einarbeitungszeit kam sie bei Hay sofort in die großen Unternehmen. Sie empfand als äußerst positiv, dass während Gleichaltrige durch Traineeprogramme oder Abteilungen erste Erfahrungen im Konzern sammeln und zunächst nur kopieren oder gucken dürfen, eine junge Beraterin anders in Unternehmen einsteigt. „Ich bekam sofort Kontakt zu den Unternehmensleitungen, konnte an Entscheidungen mitwirken. Ich musste nicht die gesamte Hierarchie durchlaufen“, erklärt Isabell Humberg. In kleinen Unternehmen sei das vielleicht anders. Ihrer Erfahrung nach sei es aber eher ungewöhnlich, dass mit 25 oder 26 Jahren Mitarbeiter auf gleicher Augenhöhe mit der Geschäftsführung kommunizieren.

In ihrem Beruf als Beraterin bei Hay schätzte sie die große Eigenverantwortung: Nach einem Jahr führte sie bereits eigene Projekte, hatte volle Kundenverantwortlichkeit, war für die Akquise von neuen Projekten zuständig und sie konnte ihr eigenes Aufgabengebiet definieren. Erfolgreich begleitete sie Fusionen und Post Merger-Prozesse im Human Resources-Bereich, konnte auch erste Personalverantwortung sammeln als Leiterin eines Projektteams.

Nach drei Jahren jedoch meinte sie, dass es Zeit für eine Veränderung wurde. Mit dem Wissen um Fusionen bewarb sie sich aktiv und aus ungekündigter Stellung bei der Rheinboden Hypothekenbank in Köln, die mit der Allgemeinen Hypothekenbank/Frankfurt zusammengehen wollte. Sie wurde Abteilungsleiterin Organisation, unter anderem mit der Aufgabe „die Geschäftsprozesse für die Fusion sauber zu machen“. Sie übersetzt selbst: „Die Prozesse mussten für den Banken-Merger dokumentiert, optimiert und die Fusion organisatorisch wie strategisch begleitet sowie aktiv gestaltet werden.“ Hautnah erlebte sie die Kulturunterschiede zwischen den Fusionspartnern: Eine Privatbank, ehemalige Oppenheim Tochter, wurde verschmolzen mit der mehrheitlich in Gewerkschaftsbesitz befindlichen AHB. „Es ist immer schwierig, unterschiedliche Kulturen zusammenzubringen, es gab viele Kündigungen“, berichtet die damalige Abteilungsleiterin.

Als die heiße Fusionsphase beendet war und das Alltagsgeschäft eingesetzt habe, sei sie schwanger geworden und habe „Charlotte“ bekommen. Damals war sie 32 Jahre alt. Nach dem gesetzlichen Mutterschutz von acht Wochen nahm sie die Arbeit wieder auf. Noch ein  $\frac{3}{4}$  Jahr nach der Geburt hat sie allein die Abteilung Organisation weitergeleitet. Es sei kein Problem gewesen nach Absprache ein, zwei oder sogar drei Tage zu Hause zu bleiben und von dort zu arbeiten. Aber die fusionierte Bank hatte zwei Organisationsabteilungsstandorte: Köln und Frankfurt. Die Fahrten seien zu organisieren gewesen. Isabell Humbergs Familiensitz liegt damals wie derzeit in Solingen. Ihr Mann arbeitete in Würzburg und München. Auf Charlotte passte während der Bankzeiten eine russische Kinderfrau auf. Allerdings: „Die Fusion war erledigt, das Tagesgeschäft begann. Auch das ist eine sehr spannende Phase, gleichzeitig bekam ich jedoch die Gelegenheit, ein neues Unternehmen mit aufzubauen. Das war sehr reizvoll.“, so Isabell Humberg. Sie suchte neue Herausforderungen und kündigte.

Zusammen mit einem Kollegen von Rheinboden stieg sie 2002 bei der Beratung ifb-AG in Köln ein. Die ifb baute zu diesem Zeitpunkt einen neuen Beratungszweig auf: Die ifb-strategie: Strategieberatung für Finanzdienstleistungsunternehmen mit den Schwerpunkten Transformationsmanagement, IT Management sowie Organisationsoptimierung.

Isabell Humberg arbeitet heute für die Ifb-strategie in Köln und ist verantwortlich für den Aufbau des Bereichs Organisationsoptimierung, also Prozess- und Kostenmanagement.

## **2.Nachgefragt: Zum Berufsstart**

Sie habe kürzlich noch ein Einstellungsgespräch geführt, da sei ein junger Absolvent eingeladen gewesen, erinnert sich Isabell Humberg. Der hatte BWL studiert in 10 Semestern. Als Hobby stand in seinem Lebenslauf Rudern, der Notenschnitt lag bei 1,5. Gearbeitet hatte er während des Studiums nicht. „Ich hatte das Glück, Bafög zu bekommen und noch etwas von meinen Eltern unterstützt zu werden.“ Ihr Urteil: „Wie langweilig!“ Ihr sei wichtig, dass ein Absolvent zeige, „Habe ich schon im Studium Eigenverantwortung getragen? Was habe ich zur Selbstfinanzierung beigetragen?“ Wichtiger als Noten sei ihr, aktiv zu sein, Selbständigkeit zu beweisen. „Ich möchte, dass man mir zeigt, dass sie oder er das Studium und eine Arbeit neben der Universität managen konnte!“ Dabei gelte: Eine Lehre sei okay, bedeute eine gewisse Branchenkenntnis, müsse aber nicht unbedingt wettbewerbssteigernd sein.

Wichtige Tipps für Berufsanfänger nach Meinung von Isabell Humberg: Eine Bewerbung mit gutem Foto, allen Papieren und vollständigen Zeugnissen ist selbstverständlich. Das Anschreiben muss neben der schlüssigen Erläuterung des Lebenslaufs deutlich machen, dass der Bewerber sein gesamtes Leben bisher darauf ausgerichtet hat, genau der bzw. die Richtige und Einzige für die betreffende Stelle zu sein. Das sei die halbe Miete einer erfolgreichen Bewerbung. Die anderen 50 Prozent seien dann persönliches Auftreten und der aktive „Selbstverkauf“ im Gespräch mit den Personalverantwortlichen einer Unternehmung. Dabei sei es ihr relativ egal, ob erste Berufserfahrungen bei Lidl an der Kasse oder in einer renommierten Studienberatung gemacht worden wären. Es käme ihr allein auf die Darstellung der

gemachten Erfahrungen an. Die Kernfragen lauteten dabei: „Was wurde wie gelernt und warum? Was hat mich weitergebracht?“

Als Einstieg in das Berufsleben und erste Stufe auf der Karriereleiter sei Beratung ein guter Start in den Job. Denn Beratung für einen Hochschulabsolventen bedeutete „viele Projekte, viele Fragestellungen“, dort bekomme man innerhalb kurzer Zeit einen großen Erfahrungsschatz, könne viele Erfahrungen sammeln. Gelernt werde auch, viele Wissens-Bausteine selbständig zusammensetzen, flexible Problemlösungen zu finden, daraus Neues zu schaffen, auf der Suche nach immer neuen Lösungen zu sein.

Isabell Humberg warnte vor so genannten „Negativ-Bewerbungen“ und negativen, passiven Selbstdarstellungen in Bewerbungsgesprächen. Vorsicht sei geboten vor Aussagen wie: „Entsprechend dem Stellenprofil kann ich das und das zwar nicht bieten, lerne aber schnell“. Besser sei es, positiv zu formulieren: „Ich weiß über Prozesse, über Organisation oder über Personal so und so viel, ich kann dieses Wissen auf die geforderte Situation übertragen!“. Totales Wissen gebe es eben nicht. Wichtiger als umfassendes Wissen sei:

- Kommunikationsfähigkeit,
- Zuhören können,
- Problembewusstsein,
- Lernfähigkeit,
- Offenheit,
- Bedürfnisse und Probleme überhaupt wahrnehmen zu können,
- selbständig Lösungen zu finden,
- das Unternehmen als großes GANZES zu begreifen,
- im Gespräch erlerntes sofort umzusetzen.

Kurz nach dem Motto zu arbeiten: „Alles ist in kurzer Zeit und mit hoher Qualität erreichbar !“

### **3. Zur Karriereplanung**

Jeder ihrer Jobwechsel sei ein bewusster Schritt gewesen, so Isabell Humberg. „Ich hatte das Gebiet der Projektentwicklung kennengelernt – und ob es sich dabei um Häuser oder Unternehmensbereiche handelt ist eine thematische Frage, die grundsätzlichen Vorgehensweisen und Organisationsbausteine sind ähnlich“ und aus diesem Wissen und dieser Erfahrung heraus konnte sie sich öffnen für eine neue Arbeitsstelle. Die Bewerbungen seien gezielt und ausgewählt gewesen: „Ich habe immer geprüft: Was will ich, wie stelle ich diesen Schritt in meinem Lebenslauf schlüssig dar? Was ist neu und spannend für mich, kann ich aber dennoch als notwendigen Schritt im Bewerbungsgespräch verkaufen?“ sagt Isabell Humberg. Wichtig sei vor allem im direkten Gespräch mit den potenziellen Arbeitgebern zu signalisieren: „Ich will für das Unternehmen arbeiten und so Vorgesetzten Arbeit abnehmen, ich will es mit meinen eigenen Ideen weiterbringen. Ich bin ein GEWINN!“

Dabei wirkt sie selbst ein wenig stolz: Auf ihrem Weg in Führungs- und Leitungspositionen habe sie keine private Seilschaft ausgenutzt, keine Vetternwirtschaft, keine Protektion genossen. Ihr ist wichtig: „Ich bin mein eigener Herr, meine eigene Frau, und will das auch bleiben, ohne mich abhängig zu machen.“ Allerdings empfindet sie es als wichtig, sich „Chancen strategisch persönlich zu schaffen und diese dann auch zu ergreifen! Netzwerke müssen gewoben werden, aber nicht aufgrund von Familie oder Geld sondern aus sich selbst heraus.“

### **4.Über die berufliche Zusammenarbeit mit Frauen und Männern**

Alle Partner bei Hay seien Männer gewesen. Für Isabell Humberg mehr ein Zufall denn ein Zeichen für mangelnde Karriere- und Aufstiegschancen. In anderen großen Beratungen seien Partnerinnen an der Tagesordnung. Sie habe mit Kolleginnen auf gleicher Hierarchiestufe als Consultants zusammengearbeitet. Da Berater Einzelkämpfer seien, konnte sie über Teamprobleme nicht berichten. In den Banken seien dann alle Vorstände und Bereichsleiter ausschließlich männlich gewesen. Erst auf Abteilungsleitungsebene sei das Verhältnis wieder 50:50 Männer zu Frauen gewesen. Probleme habe sie damit keine.

Auf die Frage, mit wem sie besser zusammenarbeiten könne, Frauen oder Männer antwortete Isabell Humberg mit einem: „Es kommt darauf an!“. Beispielhaft erzählte sie die Situation, die sie einmal in der Konsumgüterindustrie erleben musste. Dort sollte sie in einem renommierten Unternehmen eine Balanced Scorecard einführen. Ihr Gegenüber: Eine reine Männerriege, alle älter als sie, der Vertriebschef, ein Urgestein. Er habe das erste Beratungsgespräch begonnen mit „Junge Frau, ICH weiß, wie das Geschäft funktioniert! Wie alt sind Sie überhaupt?“ In solchen Fällen habe sie immer geantwortet: „Sie wissen doch bestimmt auch, junger Mann: Frauen bleiben ewig 29!“ Dabei war sie gerade 26 Jahre alt geworden, sei so aber locker für über 30 durchgegangen. Älter und akzeptierter werde man auch mit strenger Brille und grauem Kostüm. Wichtiger sei aber aus ihrer Erfahrung das selbstbewusste Auftreten und so habe sie das Gespräch auch fortgesetzt mit den Worten: „Ich respektiere ihre Erfahrungen. Die Balanced Scorecard ist Ihnen jedoch neu und jetzt werden wir zusammen objektiv daran arbeiten, das zu ändern!“ Ähnliche Erfahrungen, aufgrund ihres Alter nicht akzeptiert zu werden, habe sie aber durchaus auch mit Frauen gemacht!

Ihr Tipp: Niemals eingeschlappt sein, nie beleidigen lassen, niemals aggressiv wirken. Männliche Arroganz schlicht aushebeln mit Formulierungen wie: „Bleiben wir fachlich. Lassen wir das Zwischenmenschliche außen vor!“ Ihre Einstellung bei totaler beruflichen Ablehnung egal ob von Seiten eines Mannes oder einer Frau: „Du bist mir völlig egal!“ Oder ganz konkret: „Stellen Sie sich Ihr Gegenüber doch einfach im ausgebeulten Schlafanzug vor! Wichtig ist, nur nicht EINSCHÜCHTERN lassen, nicht durch Männlichkeit, nicht durch Intellektualität. Freundlichkeit und Höflichkeit bricht alle Wände und Widerstände!“

Ihrer Meinung nach funktionieren die meisten Unternehmen heute doch im Wesentlichen nach dem Prinzip vom gesunden Menschverstand. Ausnutzen werde erkannt, schlechte Chefs enttarnt, faule Mitarbeiter entlassen oder zu einem Wechsel ermutigt.

## 5. Zur Organisation von Partnerschaft und Familie

Isabell Humberg ist ehrlich: Beratung zeichne sich dadurch aus, dass die Berater viel arbeiten, viel reisen, viel unterwegs seien und dadurch auch viele Menschen kennen lernen würden, darunter bestimmt auch immer wieder viele attraktive Leute und viele Versuchungen. Sehen könne man sich in einer festen Partnerschaft vielleicht zwei bis drei Mal die Woche. „Das ist ein hartes Stück Arbeit, da muss man sich zusammenraufen“. Andererseits: Probleme in Beziehungen träten angeblich viel schneller auf diese Weise zu Tage. „Was anderen Paaren erst in fünf Jahren deutlich wird, kommt in Karrierebeziehungen schon wesentlich früher zu Tage.“ Sie habe die Beobachtung gemacht: Entweder habe man den Lebenspartner schon an Uni kennen gelernt und bleibe zusammen oder der Job sei ein Heiratsmarkt.

Isabell Humberg selbst hat direkt nach dem Studium geheiratet, ihren langjährigen Partner und Studienkollegen, ebenfalls Volkswirt und Wirtschaftsmathematiker. Das Paar zog zusammen nach Frankfurt. Während ihrer Zeit bei Hay kam die Trennung, dann die Scheidung. Sie lernte einen Kollegen kennen. Hochzeit Nr. 2 fand im Jahr 2001 statt. Ein Jahr später kam Tochter Charlotte zur Welt.

Grundsätzlich ist sie der Meinung, dass ALLES organisierbar sei ohne Aufgabe ihrer Selbständigkeit und Aktivität. „Es funktioniert alles, es bedarf nur der Kreativität und des Einsatzes“, so Isabell Humberg. In ihrem Bekanntenkreis kenne sie viele Frauen und Mütter in Partnerpositionen in Beratungsgesellschaften, oft sogar alleinerziehend, die dann das Kind zur Nanny gäben und weiter erfolgreich seien. „Kinder und Karriere, das ist dann kein Thema!“ und „Es geht alles um die Frage WIE organisiere ich es!“

Kinder seien in Leitungsfunktionen kein Problem. Denn: Auch Kinder seien planbar und organisierbar. Hier gelte allerdings ihr Grundsatz: Erst in einen Job einsteigen und das ganz. Mindestens ein Jahr das Unternehmen kennen lernen, ein weiteres Jahr arbeiten und VERTRAUEN aufbauen zu dem Unternehmen und auch zu den Kollegen und Vorgesetzten. NACHDEM man sich bewiesen habe, ist ALLES ORGANISIERBAR und auch verständlich. „Wichtig ist in neuen Positionen zu zeigen, dass ich es ernst meine: Das ist mein Ding, das mache ich jetzt ganz und gar!“ Kinder würden möglich, wenn das bewiesen wurde. Hier gehe es aber nur um Füh

rungspersönlichkeit und Verantwortung für sich und das Unternehmen. Führung für Isabell Humberg bedeutet, dass man ein Unternehmen organisieren und Verantwortung hierfür übernehmen will, GENAUSO wie für sein Leben! „Führen bedeutet, viele Personen unter einen Hut zu bringen, mit ihren Qualitäten, mit ihnen einen Strauss zu binden und ihnen zu sagen, wo es lang geht. Viele Persönlichkeiten verbinden sich in einer Organisation zum gemeinsamen Ziel. Sich dabei nicht einschüchtern lassen, dies erkennen und wahrnehmen, sich hinstellen und überzeugen, so wie im ganz normalen Leben auch.“ Wenn eine Frau ihre Weiblichkeit problematisiere, wenn sie ANGST zeige, habe sie schon verloren! Wer sich sage und frage: “Wenn ich jetzt ausfalle, was passiert dann“ und Panik bekomme, der sei eben keine Chefin. So könne sie auch nicht Frauen verstehen, die sich schwanger bewerben mit dem Ziel, in die Elternzeit sich zu verabschieden oder sechs Monate nach Beginn einer neuen Führungsposition schwanger zu werden. Hier sehe sie einen Mangel an Verantwortung für das Unternehmen und Unkollegialität gegenüber Kollegen und Vorgesetzten.

## **6.Zur Freizeit**

In ihrer Freizeit liebt Isabell Humberg, in Öl mit kräftigen Farben und großen Formaten zu malen. Außerdem joggt sie jeden Tag ein bis zwei Stunden auf dem Cross-trainer „wenn Charlotte schläft, zwischen 21.00 und 23.00 Uhr“.

Den letzten Urlaub hat Familie Humberg im Sommer 2003 zusammen verbracht. Ziel war die Nordsee. Dort haben sie zu dritt zwei Wochen lang Sonne, Strand und Wasser genossen „und dabei zugesehen, wie Charlotte durch die Dünen und Wellen gejagt ist“.