

„Der Bereich HR sollte vielfältig aufgestellt sein“

STUDIE. Der Personaldienstleister HRblue untersuchte in Kooperation mit dem Masterstudiengang Personalmanagement der Hochschule München die Geschlechterverteilung im HR-Bereich. Es kam heraus, dass dort deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten. Die Gründe, Vor- und Nachteile und wie HR für Männer attraktiver werden kann, erläutert Heike Gorges, Vorstand der HRblue AG.

Was sind die Gründe für den Frauenüberschuss im Bereich HR?

Die Führungspositionen sind zwar auch im HR-Bereich stärker mit Männern besetzt, allerdings mit einer besseren Frauenquote als in manch anderem Unternehmensbereich. Insgesamt arbeiten jedoch wesentlich mehr Frauen als Männer im Personalbereich. Dafür dürften das vorwiegende Interesse von Frauen an Soft-Skill-Themen, am Umgang mit Menschen und der Aufgabenschnitt ausschlaggebend sein.

HR hat sich den Ruf erworben, administrativ und operativ zu arbeiten und die Menschen im Unternehmen in Personalangelegenheiten individuell zu betreuen. Dafür werden Fähigkeiten wie Kommunikation und Empathie unterstellt. Ist der Frauenüberschuss einmal eingetreten, fühlen sich wiederum mehr Frauen durch den Bereich angezogen und die Rahmenbedingungen entwickeln sich entsprechend, z. B. Teilzeitangebote und Elternzeitvertretungen.

Welche Vor- und Nachteile hat dieses Geschlechterverhältnis?

Für den Frauenüberschuss wurden von den meisten Befragten keine direkten Vorteile genannt. Sicher ist es von Vorteil, wenn sich möglichst viele Personen im Bereich HR für die Belange von Menschen in Unternehmen interessieren und sich für diese einsetzen möchten. Als mögliche Nachteile der vorliegenden Geschlechterverteilung wurden mehrere Aspekte diskutiert: Erhöhtes Fluktuationsrisiko durch Familienplanung, schlechteres Arbeitsklima und geringere Arbeitsqualität durch mangelnde Vielfalt.

Diese möglichen Nachteile sollten aber nicht pauschal angenommen werden, sondern in betroffenen Unternehmen individuell betrachtet werden.

Wie kann der HR-Bereich für Männer attraktiver werden?

Der Schlüssel hierzu scheint im Image, in der Positionierung und den Aufgaben des HR-Bereichs zu liegen. Sicher spielen auch Karriere- und Verdienstmöglichkeiten eine Rolle, von denen Männer vielleicht annehmen, dass sie hier nicht so gegeben sind wie in anderen Unternehmensbereichen. Eine Annahme, die nicht immer stimmt. Auch die Tatsache, dass sich die HR-Inhalte in den letzten 10 Jahren in vielen Unternehmen in Richtung Business-, Kennzahlen-, und IT-Themen geändert haben, ist noch nicht bei allen potentiellen Interessenten angekommen. Diesbezüglich würde eine gezielte Kommunikation in der Ausbildung und an den Hochschulen helfen.

Können andere Unternehmensbereiche etwas vom HR-Bereich lernen, um den Frauenanteil zu erhöhen?

Eine berechtigte Frage, denn anscheinend macht der Bereich HR ja einiges richtig, um für Frauen attraktiv zu sein. Wir haben dieses Thema in einer Expertenrunde beleuchtet. Folgende Tipps kann man geben: Jobprofile und Rollenbeschreibungen sollten auch auf die überfachlichen Interessen von Frauen ausgerichtet werden. Schlüsselwörter können z. B. sein: Kommunikation, Umgang mit Menschen, Teamarbeit, Service, Gesundheit oder Soziales Engagement. Die Rollen sollten mit überfachlichen Aufgaben



HEIKE GORGES, Vorstand des Personalmanagement-Dienstleisters HRblue, Internet: www.hrblue.com.

zu diesen Schlüsselwörtern angereichert werden. Außerdem sollten passende Rahmenbedingungen für Frauen geschaffen und auch erlebbar gemacht werden.

Ihre Studie heißt „Braucht HR mehr Männer?“ Wie lautet Ihre Antwort?

Das lässt sich nicht pauschal sagen. Aber wenn „mehr Männer“ für eine Steigerung der Interessensvielfalt steht, dann unbedingt. Der HR-Bereich kann meiner Meinung nach nur erfolgreich sein, wenn die Mitarbeiter dort für ihre Aufgaben „brennen“. Da die Anforderungen breit gefächert sind, braucht es im HR-Bereich Personen, die sich für Menschen, Business, Zahlen, IT und Prozesse interessieren. Eine ausgewogene Geschlechterverteilung kann dazu beitragen, ersetzt aber nicht den Auswahlprozess.

Es gibt auch jede Menge Frauen, die sich für Zahlen und Männer, die sich für Soft-Skill-Themen interessieren. Die Hauptbotschaft ist, dass der Bereich HR so vielfältig aufgestellt sein sollte wie die Aufgaben vielfältig sind.

KLICKEN SIE MAL REIN

Aktuelle Studien aus dem HR-Bereich finden Sie unter www.hrblue-trendbook.com