

Editorial

Nein, einfach ist das Verhältnis zwischen den Abteilungen HR/ Personal und Unternehmenskommunikation (UK) nicht. Dafür gibt es insbesondere in der organisationsinternen Kommunikation zu viele fachliche Schnittstellen, und die führen bekanntlich zu Reibungsverlusten und damit Ineffizienzen. Der akademische Diskurs zu „HR und UK“ als Managementfunktionen bemüht sich deshalb weiterhin um Klärung der Erfolgsfaktoren einer gelingenden Zusammenarbeit. Schließlich werden die gemeinsamen Themenfelder eher größer als kleiner: Employer Branding, Diversity Management, Gesundheitsmanagement und Führungskräfteentwicklung haben erheblich an Relevanz für den Unternehmenserfolg gewonnen.



Allein eine Schneise durch den Dschungel der Begriffe rund um „HR-Kommunikation“ zu schlagen, ist nicht einfach. Dieser Aufgabe widmet sich der Beitrag von **Marina Mechthild Hubert**, die HR-Kommunikation als eigenständige Managementaufgabe mit engem Bezug zur unternehmerischen Wertschöpfung definiert. Ob „HR-Kommunikation“ letztlich eine eigene Disziplin mit einem weitreichenden Aktionsfeld ist, ob sie in der Unternehmenspraxis eher bei der HR-Funktion oder bei der Unternehmenskommunikation angesiedelt wird, bleibt der unternehmensspezifischen Gestaltung überlassen.

Fast möchte man sagen: ganz gleich wie das Schnittstellenproblem jeweils gelöst wird - für die Qualität des Outputs ist es entscheidend, dass es überhaupt eine effektive Zusammenarbeit zwischen HR und UK gibt. Bemerkenswerterweise zeigen die Ergebnisse der qualitativen Befragung im Beitrag von **Jana Müller**, dass es hier in der Praxis nach wie vor erhebliche Mängel gibt. Die Silomentalität der Abteilungen schlägt offenbar immer noch durch. Ob es insgesamt der wirkungsvollere Ansatz wäre, die Zusammenarbeit über die Definition gemeinsamer Prozesse zu lösen? Diese Frage stellt sich nicht zuletzt für die in Theorie und Praxis nach wie vor ungelöste Aufgabe einer breit akzeptierten (monetären) Erfolgsmessung.

Interessante gemeinsame Themen gibt es viele: Job Crafting gehört sicher dazu! **Roman Pinnau** erklärt, warum ein Kommunikationskonzept notwendig ist, das die grundlegende Idee des Job Craftings erklärt und Jobinhaber wie Führungskräfte ermuntert, Jobprofile als kollaborative Entwicklungsaufgabe zu betrachten. HR und UK sind gemeinsam gefordert, wenn die Potenziale des Job Craftings tatsächlich gehoben werden sollen.

Wie überhaupt alles wieder in der Frage nach effektiver Führung mündet. So beschreibt **Julia Küter** in ihrem Beitrag, wie der Anforderungskatalog an Führungsverhalten sich verändert und warum Führung heute grundsätzlich als kommunikative Führung zu verstehen ist. Hier liegt der Fall umgekehrt: nun ist es die HR-Abteilung, insbesondere die Personalentwicklung, die gefordert ist, mit entsprechenden Angeboten die Führungskräfte fit für ihre kommunikativen Aufgaben zu machen.

Man muss kein Prophet sein um vorherzusagen, dass das Verhältnis zwischen HR und UK in Theorie und Praxis ein Dauerbrenner der Diskussion bleiben wird. Kommunikation mit, für oder als HR? Das Forschungsfeld liegt vor uns!

Für die Herausgeber
Prof. Dr. Susanne Knorre

Osnabrück/Lingen, den 08. Juni 2017