

Jahrestagung der DGfE-Sektion Organisationspädagogik

Organisation und Digitalität

06. und 07.03.2025
Freie Universität Berlin



05. – 06.03.2025
PreConference

Mit Keynotes von

Prof.in Dr.in Elena Esposito

Universität Bielefeld | Universität Bologna

Prof.in Dr.in Stefanie Büchner

Universität Hannover

Lokale Organisator:innen

Inga Truschkat, Linda Maack, Luisa Peters, Leoni Vollmar (Freie Universität Berlin)
mit Unterstützung von Sigrun Schulz, Pauline Dierich und Stefan Neuber

Organisator:innen des Vorstandes

Julia Elven (FAU Erlangen), Thomas Wendt (Universität Trier)

Organisation und Digitalität

Die zunehmende Digitalisierung von Prozessen und Strukturen, die Entwicklung neuer Technologien und Anwendungen sowie die zunehmende Verbreitung von Algorithmen und Künstlicher Intelligenz sind wesentliche Merkmale der Gegenwartsgesellschaft. Diese umfänglichen Veränderungen, die schon seit längerem als Digitalisierung, digitale Transformation oder als Phänomene der Digitalität diskutiert werden (Stalder 2016; Pfeiffer et al. 2018; Büchner 2018; Kirchner 2019; Meyer 2020), gilt es als sozio-technische Transformation (Truschkat/Bormann 2023) in ihrer Tragweite zu reflektieren und dabei die Rolle und Bedeutung von Organisationen zu analysieren. Als maßgebliche Orte der Koordination arbeitsteiliger Prozesse haben Organisationen entscheidenden Einfluss auf die Digitalisierung als gesellschaftlichen Transformationsprozess (Baecker 2018; Manhart 2019; Büchner 2020). Im Zuge digitaler Transformation kommt es in Organisationen zu einer elementaren Veränderung von formalen wie informellen Strukturen sowie damit assoziierten Arbeits-, Bildungs- und Erziehungsprozessen. Umgekehrt fügen sich digitale Tools und Praktiken jedoch nicht als „neutraler Funktionsmechanismus“ (Ahrens 2022, S. 21) in organisationale Strukturen ein, sondern werden auch von Organisationen beeinflusst. Organisationen stellen keine passiven Rezipientinnen des Digitalen dar. Vielmehr vollzieht sich Digitalisierung von, in und durch Organisationen (Büchner 2020). So ist die Herausbildung neuer Entscheidungs- und Handlungspraktiken, sind neue Formen der Wissensgenerierung und -anwendung eng mit Organisation verbunden.

Bei der theoretischen wie empirischen Analyse digitaler Transformationsprozesse sind Organisationen immer mehr ins Zentrum unterschiedlicher Debatten gerückt (Kette/Tacke 2021; Onnen et al. 2022) – sei es hinsichtlich der Frage, wie die Digitalisierung organisationale Praktiken, Strukturen und Konzepte verändert oder inwiefern die Digitalisierung selbst Effekt der Verbreitung von Organisationen ist (Wendt 2020). Dabei sensibilisieren organisationstheoretische Zugänge für ein Verständnis von Digitalisierung, das sich nicht in technischen Fragen der digitalen Übersetzung analoger Prozesse erschöpft, sondern auch Prozesse digitaler Strukturbildung, die Veränderung kollektiver Orientierungen und kultureller Praktiken sowie damit verbundene Fragen der Subjektivierung in den Blick nimmt. So wird die Digitalisierung beispielsweise als Anstoß der Veränderung moderner Arbeit(-organisation), z.B. in Form von Blended Learning oder Remote Work (Baecker 2021; Roski 2021), als veränderte (De-)Professionalität (Will-Zocholl/Hardering 2020) und nicht zuletzt als Anlass organisationaler Lernprozesse diskutiert (Dörner/Rundel 2021; Elven/Schwarz 2023). Auch eröffnet die bisherige Debatte nicht nur Perspektiven, die sich mit der organisationalen Prägung von Digitalisierungsprozessen in Bildungsorganisationen (Graf-Schlattmann 2021), behördlichen Organisationen (Beckers/Teubner 2021; Egbert et al. 2021) oder Sozialen Diensten (Ley/Seelmeyer 2020; Schröder 2023) auseinandersetzen, sondern auch solche, die neue theoretische Prämissen digitaler Organisation formulieren (Manhart/Wendt 2021).

Digitalisierung kann als organisationaler Lernanlass, als Ermöglichungsraum aber auch als Herausforderung für organisationale Transformationsprozesse verstanden werden und steht somit im Zentrum eines organisationspädagogischen Erkenntnisinteresses. In ihrer Forschungs- und Gestaltungsorientierung ist die Organisationspädagogik in der Verantwortung (Fahrenwald et al. 2020), sich aktiv mit ihrer Rolle im Kontext der digitalen Transformation auseinanderzusetzen und an einer Gestaltung der Digitalisierung mitzuwirken, die sich nicht in technischen Anwendungsfragen erschöpft. Es zeigt sich, dass mit der digitalen Transformation eine grundlegend neue In-Bezug-Setzung zwischen Organisation, assoziierten Akteuren und digitalen Technologien einhergeht, die zahlreiche theoretische wie empirische Fragen katalysiert: Welche Auswirkungen haben die mit Digitalisierung assoziierte Rationalisierung und Effizienzierung für genuin pädagogische Arbeit? Inwiefern können digitale Tools zur Be- aber auch Entlastung professioneller Arbeit beitragen und welche Bedingungen sind daran geknüpft? Wie verändern sich organisationspädagogische Gegenstandsbereiche wie Management, Führung oder Innovationsförderung und welche Herausforderungen gehen damit einher? Wie werden gesellschaftliche Phänomene wie soziale Ungleichheit durch die Digitalisierung im Sinne einer sich immer stärker verbreitenden digitalen Ungleichheit provoziert und durch Organisationen reguliert oder gar verstärkt (Maack/Vollmar 2023; Iske/Kutscher 2020)?

Fragen des Lernens in, von und zwischen Organisationen stellen sich im Kontext der digitalen Transformation somit zunehmend neu. Die hier aufgeworfenen Fragen sind dabei nur ein Ausschnitt relevanter Perspektiven auf dieses Themenfeld. Die Tagung hat das Ziel, die Bedeutung und Rolle von Organisation für die digitale Transformation weiter zu profilieren, die Aktualität etablierter Theoriezugänge zur Organisationspädagogik zu prüfen und die Debatte mit empirischen Befunden weiter anzureichern. Durch den gemeinsamen Diskurs möchte sie damit einen Beitrag zur nachhaltigen Etablierung einer organisationspädagogischen Digitalisierungsforschung leisten.

Folgende Schwerpunkte stehen im Fokus der Tagung

Digitalität der Organisation – Organisation der Digitalität

In diesem Schwerpunkt liegt der Fokus auf Beiträgen, die sich mit der theoretischen und/oder empirischen Verhältnissetzung und Konzeptualisierung von Organisation und Digitalität auseinandersetzen. Aus organisationspädagogischer Perspektive lassen sich Digitalisierung bzw. Digitalität als Lernanlass oder Reaktions- und Veränderungsaufforderung begreifen, die Fragen danach evozieren, wie das Digitale das Lernen von, in und zwischen Organisationen beeinflusst. Auch kommen Neukonfigurationen organisationaler Praktiken und organisationaler Kultur(en) ebenso wie die Veränderung der Organisation durch das Digitale bzw. die organisationale Gestaltung des Digitalen durch Organisation in den Blick. Als Analyseinstrumentarium sind etablierte organisationstheoretische Zugänge (z.B. system-, institutionen-, kultur- oder praxistheoretische Ansätze) ebenso geeignet wie Theorien (z.B. Neo-Materialismus, Akteur-Netzwerk-Theorie), die auch in unmittelbar anschließenden Disziplinen (wie z.B. Medienwissenschaft, Techniksoziologie oder Kommunikationswissenschaft) genutzt werden. Als empirische Zugänge sind qualitative, quantifizierende, aber auch mixed-method-Analysen des Verhältnisses von Organisation und Digitalität von Interesse.

Organisation und Digitalität vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Transformationsprozesse

In diesem Schwerpunkt rückt Digitalisierung als gesellschaftlicher Transformationsprozess in den Fokus, der in Wechselbeziehung zu anderen Logiken sozialen Wandels steht und mit diesen interferiert. Hier ließe sich empirisch und/oder gegenwartsanalytisch beleuchten, wie sich Digitalisierung mit anderen Transformationslogiken (nachhaltige Entwicklung, Dekolonialisierung, Aktualisierung demokratischer Strukturen, Alterung der Gesellschaft etc.) organisational verschränkt: Welche Praktiken, Technologien, Organisationskulturen und sozio-materiellen Arrangements entstehen und verändern sich im Lichte gesellschaftlicher Transformationsdynamiken? Organisationen können dabei gleichsam als Treiber und Getriebene der digitalen Transformation in den Blick genommen werden. Damit werden nicht zuletzt Fragen nach den Wirkungen und Auswirkungen von Organisationen auf gesellschaftliche Transformationen aufgeworfen.

Ethische sowie ungleichheits- bzw. gerechtigkeitsbezogene Fragen der Digitalität

In diesem Schwerpunkt stehen die durch Digitalisierung provozierten ethischen Fragen im Zentrum. Dies betrifft sowohl Informationssicherheit und die Sorge um Überschreitungen (z.B. Verletzung von Persönlichkeitsrechten oder unabsehbare Technikfolgen) als auch Fragen der Gerechtigkeit, sozialen Ungleichheit und Exklusion, z.B. hinsichtlich der Verteilung von Arbeit oder der Zugänglichkeit proprietärer Technologie. Digitalität kann dabei Gerechtigkeit erzeugen und verhindern – soziale Ungleichheiten verschärfen und mildern. Die Organisation kann als konkreter Kontext der Hervorbringung von (Un-)Gleichheit und (Un-)Gerechtigkeit, aber auch als Arena der (beratend begleiteten) Aushandlung und Erprobung ethischer Standards sowie als Ort der Verantwortungsübernahme betrachtet werden.

Organisationspädagogische Digitalisierungsforschung

In diesem Schwerpunkt geht es um forschungsstrategische, methodische und methodologische Fragen der organisationspädagogischen Erforschung von Digitalität bzw. der digitalen erziehungswissenschaftlichen Organisationsforschung. Durch die Digitalisierung organisationaler Praxis entstehen neue Datenquellen und Materialformen, die das Potenzial haben, organisationspädagogische Forschungsstrategien zu erweitern bzw. zu verändern. Log-files, digitale Verhaltensspuren oder organisationale Social-Media-Präsenz erfordern nicht zuletzt auch neue Forschungszugänge wie die Rekonstruktion von Zirkulation und Datenreisen oder neue Formen der Bildanalyse. Auch können KI-generierte Bilder und Texte neue Erzeugungsformen für Erzählimpulse bereithalten. Schließlich stellen Anbieter:innen von Analysesoftware längst Möglichkeiten der KI-gestützten Analyse zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund bedarf die Digitalisierung der organisationspädagogischen Forschungspraxis einer dringenden Reflexion.

Wir laden alle Forscher:innen, die zu solchen Themen und Fragen arbeiten, herzlich ein, sich mit theoretischen, methodologischen, konzeptionellen und empirischen Beiträgen an der Jahrestagung der Sektion Organisationspädagogik 2025 zu beteiligen. Beiträge von Kolleg:innen aus angrenzenden Disziplinen (z.B. der Soziologie, Sozial- und Medienpädagogik) sowie aus der Praxis sind herzlich willkommen.

Wir freuen uns über Vorschläge für Einzelbeiträge (max. 1.500 Zeichen) oder thematisch zusammenhängende Panels (Informationen zur übergreifenden Themenstellung des Panels sowie Kurzbeschreibungen der einzelnen Panelbeiträge, max. 9.000 Zeichen), in denen die Beiträge aufeinander bezogen sind. Erbeten werden Beiträge, die noch nicht (oder zumindest nur in Teilen) publiziert sind, die sich ausdrücklich auf das Tagungsthema beziehen, eine klare Fragestellung zum Ausgangspunkt haben, an den aktuellen Stand der Forschung und Theoriebildung anschließen, das methodische Vorgehen bzw. den Argumentationsgang explizieren und (Zwischen-)Ergebnisse präsentieren. Sie können gerne angeben, welchem der genannten Schwerpunkte Sie Ihren Beitrag zuordnen. Das Programmkomitee behält sich vor, die Tagungsstruktur nach Sichtung der Einreichungen zu modifizieren.

Weitere Informationen zur Einreichung der Beiträge finden Sie auf der Tagungswebsite

www.fu-berlin.de/orgpaed2025

Informationen auf dieser Seite werden in den nächsten Wochen ergänzt.

Beiträge und Panels können bis spätestens 15.10.2024 eingereicht werden.

Es ist geplant, dass die Vorträge zu den jeweiligen Schwerpunktthemen je 25 Minuten (+ 20 Minuten Diskussion) zur Verfügung haben. Ein Panel besteht aus drei Beiträgen und hat damit insgesamt 135 Minuten.

Der Haupttagung wird im Rahmen des **10. Forums pädagogischer Organisationsforschung** eine Preconference mit Werkstattcharakter vorangestellt, die Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase die Möglichkeit bietet, eigene Projekte und Vorhaben vorzustellen und zu diskutieren. Interessent:innen wenden sich bitte an (info@forum-orgpaed.net). Ein separater Call for Abstracts wird im Juni versandt. Weitere Informationen finden Sie ebenfalls auf der Tagungswebsite.

Des Weiteren wird es auf der Haupttagung erstmals die Möglichkeit zur **digitalen Präsentation von Forschungsprojekten** geben. Ein separater Call für **#ShowYourScience** wird im Oktober versandt.

Förderung der Teilnahme an der Jahrestagung der Sektion Organisationspädagogik 2025

Der Sektionsvorstand richtet für die Jahrestagung 2025 einen Solifond ein, durch den die Teilnahme von Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase gefördert werden kann. Ein Anspruch auf eine vollständige Erstattung besteht nicht. Kolleg:innen, die keine Möglichkeit haben, ihre Kosten abzurechnen, können einen Zuschuss beim Vorstand der Sektion Organisationspädagogik beantragen. Der formlose Antrag ist mit einer Begründung **bis zum 15.11.2024** zu richten an solifonds@organisationspaedagogik.net. Die Zusage und eine Mitteilung über die Höhe der Förderung erfolgt zeitnah nach der Deadline der Antragstellung. Auszahlungen von bewilligten Geldern erfolgen nur bei vollständiger Vorlage der Belege. Hierfür wird ein entsprechendes Formular zur Verfügung gestellt.

Die Tagung findet in deutscher Sprache statt, englischsprachige Beiträge sind jedoch ausdrücklich herzlich willkommen. Wir freuen uns außerdem auf eine rege Teilnahme von Wissenschaftler:innen (in der Qualifikationsphase) sowie Kolleg:innen aus der Praxis!

Die Tagung soll barrierearm gestaltet werden. Bitte teilen Sie uns Ihre Erfordernisse mit, damit wir diese von Anfang an berücksichtigen können.

Literatur

- Ahrens, D. (2022). Von der Beschäftigung mit den Folgen zur Gestaltung der Digitalisierung: Die Rolle der Organisationen. In Onnen, C., Stein-Redent, R., Blättel-Mink, B., Noack, T., Opielka, M., Späte, K. (Hrsg.), *Organisationen in Zeiten der Digitalisierung* (S. 69-85). Wiesbaden: Springer VS.
- Baecker, D. (2018). *4.0 oder Die Lücke die der Rechner lässt*. Leipzig: Merve Verlag.
- Baecker, D. (2021). Die Digitalisierung der Arbeit. In: Baecker, D., Elsholz, U. (eds) *Parallele Welten der Digitalisierung im Betrieb*. Springer VS, Wiesbaden
- Beckers, A. & Teubner, G. (2021). Mensch-Algorithmus-Hybride als (Quasi-)Organisationen? Zu Verantwortung und Verantwortlichkeit von digitalen Kollektivakteuren. *Soziale Systeme*, 26(1-2), 95-126. <https://doi.org/10.1515/sosys-2021-0004>
- Büchner, S. (2018). Zum Verhältnis von Digitalisierung und Organisation. *Zeitschrift für Soziologie*, 47(5), (S. 332-48).
- Büchner, S. (2020). Der sozialpädagogische Fall unter Bedingungen der Digitalisierung in Organisationen. In Kutscher, N.; Ley, T.; Seelmeyer, U. (Hg.): *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung*. Weinheim: Beltz Juventa, S. 302-314.
- Dörner, O. & Rundel, S. (2021). Organizational Learning and Digital Transformation: A Theoretical Framework. In Ifenthaler, D., Hofhues, S., Egloffstein, M., Helbig, C. (Hrsg.), *Digital transformation of learning organization* (S. 61-76). Cham: Springer Open.
- Egbert, S., Esposito, E. & Heimstädt, M. (2021). Vorhersagen und Entscheiden: Predictive Policing in Polizeiorganisationen. *Soziale Systeme*, 26(1-2), 189-216. <https://doi.org/10.1515/sosys-2021-0007>
- Elven, J.; Schwarz, J. (2023, i.E.). Organisationales Lernen unter den Bedingungen von Dezentralität und Asynchronität. In *Organisation und jetzt?! – Aktuelle Herausforderungen in der Organisationspädagogik. Sonderband des Jahrbuchs der Sektion Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer.
- Fahrenwald, C., Engel, N., & Schröer, A. (2020) (Hrsg.). *Organisation und Verantwortung. Jahrbuch der Sektion Organisationspädagogik*. Wiesbaden: Springer Vs.
- Graf-Schlattmann, M. (2021). Datafizierung und Technologiedefizit. Zum Einsatz von Daten und algorithmisch generierten Informationen in der Entscheidungsfindung an Hochschulen. *Soziale Systeme*, 26(1-2), 261-284. <https://doi.org/10.1515/sosys-2021-0010>
- Iske, S.;Kutscher, N. (2020). Digitale Ungleichheiten im Kontext Sozialer Arbeit. In: Kutscher, N.;Ley, T.;Seelmeyer, U.;Siller, F.;Tillmann, A.;Zorn, I. (Hrsg.): *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 115-128
- Kette, S.; Tacke, V. (2021). Editorial: Die Organisation im Zoo der Digitalisierungsforschung, *Soziale Systeme* 26: 1-18.
- Kirchner, S. (2019). Digitalisierung: Reorganisieren ohne Organisation? In Apelt, M., Bode, I., Hasse, R., Meyer, U., Grodeck, V., Wilkesmann, M., Windeler, A. (Hrsg.), *Handbuch Organisationssoziologie* (S. 1-16). Wiesbaden: Springer VS.
- Ley, T., Seelmeyer, U. (2020). Digitale Technologien als Informationsinfrastrukturen. In: Nadia Kutscher, Thomas Ley, Udo Seelmeyer, Friederike Siller, Angela Tillmann und Isabel Zorn (Hg.). *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung*, S. 376-389.
- Manhart, S. (2019), Messen und Rechnen. Zur semantischen Produktivität einer bedeutungslosen Semiose, in: *Journal Phänomenologie* Heft 52 (2019) 2, S. 57-71.
- Manhart, S; Wendt, T. (2021). Soziale Systeme? Systemtheorie digitaler Organisation». *Soziale Systeme. Zeitschrift für soziologische Theorie* 26 (1/2): 21-53. <https://doi.org/10.1515/sosys-2021-0002>.
- Maack, L. & Vollmar, L. (2023). Intersektionalität statt Eindimensionalität in der Digitalen Ungleichheit – mehrdimensionale Perspektiven auf Adressat:innen der Sozialen Arbeit. In *Sozial Magazin. Die Zeitschrift für Soziale Arbeit (Themenheft 11/12 2023)*.
- Meyer, U. (2020). Industrie 4.0 als sozio-technische Zukunftsvorstellung: Zur Bedeutung von organisationaler Sinnerzeugung und -stiftung. In Maasen, S. & Passoth, J.-H. (Hrsg.), *Soziologie des Digitalen – Digitale Soziologie? Soziale Welt* (S. 349-377), Sonderband 23. Baden-Baden: Nomos.
- Onnen, C., Stein-Redent, R., Blättel-Mink, B., Noack, T., Opielka, M., Späte, K. (Hrsg.) *Organisationen in Zeiten der Digitalisierung. Sozialwissenschaften und Berufspraxis*. Springer VS, Wiesbaden.
- Pfeiffer, S. (2015). Warum reden wir eigentlich über Industrie 4.0? Auf dem Weg zum digitalen Despotismus. *Mittelweg 36: Zeitschrift des Hamburger Instituts für Sozialforschung*, 24(6), (S. 14-36).
- Roski, M. (2021). Neue Grenzziehungen zwischen Formalität und Informalität? Die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Arbeit im Büro. *Soziale Systeme*, 26(1-2), 426-448. <https://doi.org/10.1515/sosys-2021-0016>
- Schröer, A. (2023): Digitalisierung und Organisation. Konturen einer organisationsbezogenen Digitalisierungsforschung. In: *sozialmagazin* 11.-12.2023, 16-23
- Stalder, F. (2016). *Kultur der Digitalität*, 1. Aufl. Berlin: Suhrkamp.
- Truschkat, I. & Bormann, I. (2023). Mensch-Technik-Beziehung. Sozial-emotionale Robotik als relationaler Erfahrungsraum. In Leineweber, C. & de Witt, C. (2023), *Digitale Erfahrungswelten im Diskurs: Interdisziplinäre Beiträge zum Verhältnis von Erfahrung und Digitalität* (S. 163-186). Hagen: Hagen University Press.
- Wendt, T. (2020). *Die nächste Organisation: Management auf dem Weg in die digitale Moderne, Arbeit und Organisation*, 1. Aufl.. Bielefeld: transcript-Verlag.
- Will-Zocholl, M.; Hardering, F. (2020). Digitalisierung als Informatisierung in der sozialen Arbeit?: Folgen für Arbeit und professionelles Selbstverständnis von Sozialarbeiter*innen. *Arbeit*, vol. 29, no. 2, pp. 123-142.