



Organisationale Identität in digitalisierten Arbeitswelten: Grundlage für gelingende Kooperation

Prof. Dr. Arjan Kozica / ESB Business School

Prof. Dr. Stephan Kaiser / Universität der Bundeswehr München

8. Changetagung vom 27./28. Januar 2022

Basel – Kollegienhaus



Vorüberlegungen zu digitalisierten Arbeitswelten

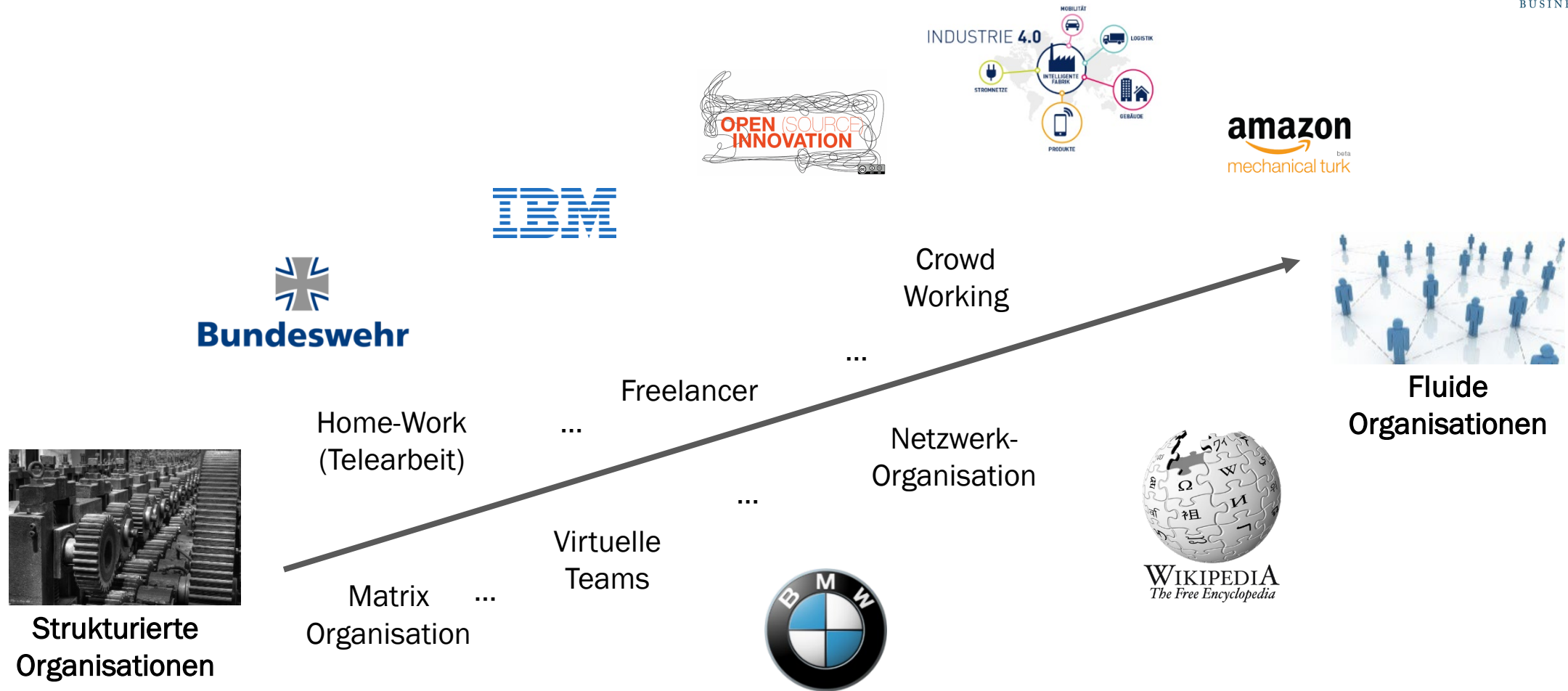
Organisation als Koordination arbeitsteiligen Handelns



Veränderungen der Koordination durch Digitalisierung



Die digitale Transformation von Organisationen



Die Digitalisierung beeinflusst wie wir zusammenarbeiten

Insbesondere die Koordination und Kooperation verändern sich

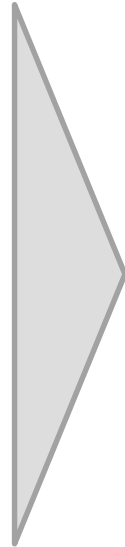
Die Grenzen von Organisation lösen sich immer mehr auf

Wie verändert sich Arbeitsteilung/Integration durch die Digitalisierung?

Durch die **Digitalisierung** können Aufgaben können stärker

- sachlich,
- räumlich
- zeitlich
- und personell

aufgeteilt werden.



Modularisierung

- Arbeitspakete die in und außerhalb der Organisation bearbeitet werden (Gig-Working Plattformen, Freelancer)
- Integrationserfordernis der Arbeitspakete durch Modularisierung reduziert

Projektifizierung

Aufgaben zeitlich befristet und variabel bearbeitbar. Mögliche Konsequenzen:

- Geringere Konsistenz des sozialen Umfelds für Mitarbeitende
- Project hopping (Interessante Projekte als Anreiz)
- Erhöhte Austauschbarkeit der Organisation

Transaktionalisierung

- Leistungsbeiträge und Anreize auf Arbeitsmodule/Projekte bezogen
- Zeitlich befristete Interaktion mit vereinbarten Austausch
- Persönlicher Kontakt und Bindung an die Organisation nimmt ab

Digital Taylorism

Erneuter Fokus auf Arbeitsteilung, digitales Messen, Überwachen und Optimieren von Arbeitszeit, (digitale) Kontrolle, Produktivität, etc.

Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert sich die Zusammenarbeit zwischen Akteuren

Interaktion findet nicht mehr nur zwischen menschlichen Akteuren vor Ort statt, sondern wird **vermehrt digital vermittelt** und findet auch **mit technologischen Akteuren oder Akteuren außerhalb der Organisation** statt.

Digital vermittelt in persönlicher Form

- Webkonferenzen
- Direkte Emailaustausche
- Chats mit erkennbaren Personen

Digital vermittelt in formalisierter Form, algorithmenbasiert

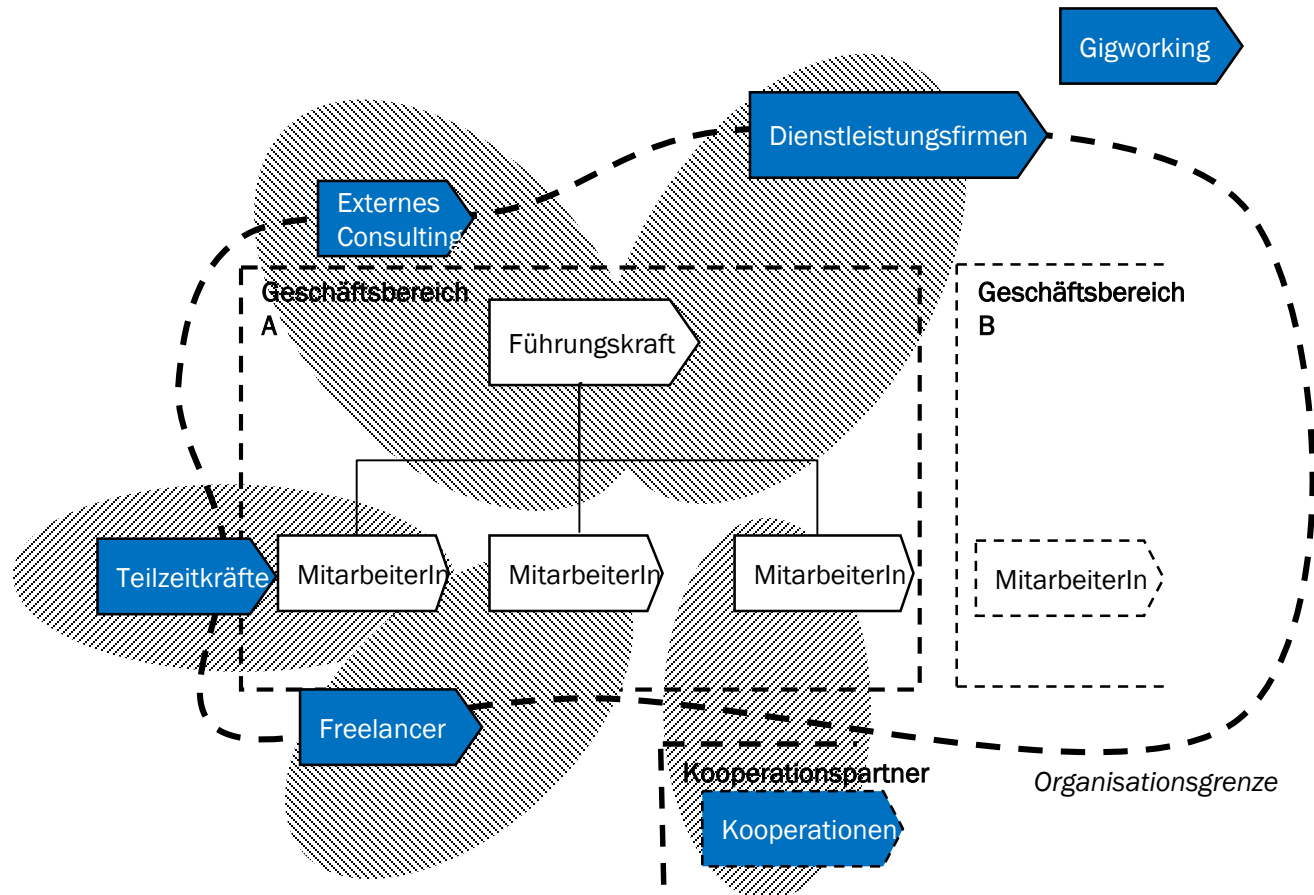
- Software auf Basis von KI schlägt Entscheidungen vor oder trifft diese autonom
- Koordination von Aufgaben über Gig-Work über Eingabemasken
- Textbasierte Nachrichten
- Chatbots
- Chat-Nachrichten ohne persönliche Beziehung

Die **Steuerung von Aufgabenpaketen durch intelligente Algorithmen** führt dazu, dass die einzelnen Akteure sich nicht mehr direkt mit anderen Akteuren koordinieren müssen und somit die **kommunikative Abstimmung zwischen Organisationsmitgliedern entsprechend minimiert** wird.

Aber, Organisationen sind weiterhin Multi-Agenten-Systeme



Zur Frage der Grenzauflösung



ABER:

Organisationen sind „mehr“ als
Koordination von Arbeitsteilung, und
umfassend auch Kooperationsbeziehungen

- Organisationale Identität (Grenzziehung!)
- Vertrauensbeziehungen
- Emotionale Bindungen
- ...

Kooperationsbeziehungen gehen über Koordinationsfragen hinaus



- Zusammenarbeit, als soziale Interaktion im Sinne einer Kooperation, geht über die rein technisch verstandene Koordination arbeitsteiligen Handelns hinaus.
- Es geht eben nicht nur darum, arbeitsteiliges Handeln zu koordinieren, sondern welche soziale Qualität die Koordinationsleistung aufweist.
- Es geht um gemeinsame Verständnis der organisationalen Gesamtaufgabe: Wer sind wir? Und wer sind wir nicht?

Aushandlung der organisationalen Identität als Beispiel

Klassische Organisationen

- Organisationalen Identität: Gemeinsam von den Akteuren gebildete Vorstellung, **was die Organisation „eigentlich ist“**.
- Die Akteure beantworten die Frage: **Wer sind wir? Und wer sind wir nicht?**
- Aushandlung über direkte und mündliche **Kommunikation**
- **Physische Artefakte** (Bürogebäude, Logos, Schriftstücke) als Referenzpunkte für die Aushandlungen und Träger der Identität

Digitalisierte Organisationen

- **Welche Akteure sind bei der Aushandlung dabei?** Haben externe Mitarbeitende (z.B. Gigworker) an der Aushandlung teil?
- **Transaktionalisierung:** (emotionale) Bindung an zeitlich begrenzte Aufgabe, nicht an das „große Ganze“
- **Aushandlung findet vermehrt im virtuellen Raum statt**, der sich bisher stark auf technische Funktionen konzentriert und keine organisationsspezifischen Merkmale aufweist

Auch digitalisierte (partielle) Organisationen können ihre Identitäten verhandeln



Project page **Talk** Read View source View history Search

Wikipedia:Notability

From Wikipedia, the free encyclopedia

This page is an article notability guideline. For the Notability noticeboard, see WP:N/N. For article footnotes, see WP:NOTES. For other uses, see Wikipedia:What Wikipedia is not and Wikipedia:Not now.

"WP:IMPORTANCE" redirects here. You may be looking for WP:IMPORTANT, which was replaced by this guideline.

Project page Talk Read Edit New section View history Search

Wikipedia talk:Notability

From Wikipedia, the free encyclopedia

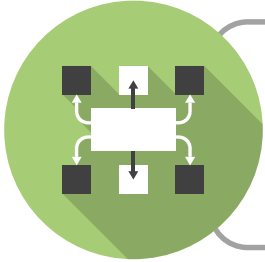
This is the [talk page](#) for discussing improvements to the [Notability](#) page.

- Put new text under old text. [Click here](#) to start a new topic.
- Please sign and date your posts by typing four tildes (~ ~ ~ ~).
- New to Wikipedia? Welcome! Ask questions, get answers.
- Be polite, and welcoming to new users
- Assume good faith
- Avoid personal attacks
- For disputes, seek dispute resolution

Shortcuts:
WT:N
WT:NN
WT:NOTE

Archives: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50,

Digitale Umbrüche in der Arbeitswelt und ihre organisationalen Auswirkungen



**Arbeitsteilung/
Integration**

- Modularisierung
- Projektifizierung
- Transaktionalisierung
- Gefahr des Digital Taylorism

Neukonfiguration der Organisationen mit Grenzverschiebungen



**Grenzen &
Kooperations
beziehungen**

Offene Fragen mit Blick auf Grenzen der Organisation und Kooperation

- Organisationen bilden weiterhin Grenzen über soziale Dimensionen aus (u.a. über Zugehörigkeit, Identität, soziale Beziehungen, ...)
- Wie aber werden soziale Dimensionen ausgehandelt?
- Wer gehört zur Organisation? Wer nicht?
- Wo und wie findet soziale Integration statt?
- ...