

https://www.conftool.com/dgskongress2025/index.php?page=browseSessions&cols=0&form_session=758&mode=table

Sitzung

Sek32: Sektion Organisationssoziologie: "Organisation und Transitionen: Aktuelle Forschungen der Organisationssoziologie"

Zeit:

Dienstag, 23.09.2025:

14:15 - 17:00

Chair der Sitzung: **Nadine Arnold**, Universität Luzern

Chair der Sitzung: **Cristina Besio**, HSU Hamburg

Chair der Sitzung: **Uli Meyer**

Chair der Sitzung: **Leopold Ringel**, Universität Bielefeld

Chair der Sitzung: **Kathia Serrano-Velarde**

Chair der Sitzung: **Robert Jungmann**, Universität Trier

Sitzungsthemen:

Meine Vortragssprache ist Deutsch., Meine Vortragssprache ist Englisch.

Zusammenfassung der Sitzung

Der Vortrag "How Do Grand Challenges Travel Between Organizations? A Case Study On The Protection Of Vulnerable Marine Ecosystems" wird auf Englisch gehalten. Alle anderen Vorträge der Veranstaltung sind auf Deutsch.



Präsentationen

Altern in der Utopie. Die Zeitlichkeit der Organisation von Alternativen

Konstantin Hondros¹, Sigrid Quack²

¹Helmut Schmidt Universität Hamburg, Deutschland; ²Universität Duisburg-Essen

Organizing for alternatives to dominant institutions is the enactment of desirable futures in the here and now and of grave interest to the sociological study of organizations (Beckert, 2016). Such organizing processes take time (Jacoby, 1999) and are characterized by growth and decay (Reinecke, 2018). Utopia – as a metaphor for a desirable future – is literally out of place. But it is hardly out of time. Yet their temporal dimension is often not fully appreciated. This study seeks to foreground temporality as a key dimension for studying the organization of alternatives (Bluedorn & Denhardt, 1988). A temporality lens pays attention to the “ongoing relationships between past, present, and future” (Schultz & Hernes, 2013, p. 1) and focuses on both the construction and experience of time in organizations (Costas & Grey, 2014). To unpack temporality in organizing for alternatives, we ask how activists construct and experience temporal relationships. Specifically, the common future orientation in the desirable future literature motivates us to focus on constructions and experiences of the past in organizing for alternatives.

To explore the construction and experience of the past in organizing for alternatives, we choose the Free Culture Movement, best known for its innovation of Creative

Commons (CC) licenses. This movement is about nothing less than “the nature and future of creativity” (Lessig, 2004) and seeks to mitigate the effects of the increasing commodification and inaccessibility of culture through contemporary institutions. The empirical focus is on the free music culture movement, which emerged in the early 2000s and continues to exist in niches of global music culture. We study netlabels/netaudio, typically online-only music labels that use CC licenses, and a related grassroots movement that aims to institutionalize an alternative collecting society, specifically for CC-licensed music. We draw on longitudinal ethnographic participant observations in the grassroots movement and semi-structured interviews. The findings show that constructions of aging play a highly significant role in the free music culture movement, concerning the ageing of individuals, the ageing of organizations, or even the ageing of ideas. These findings highlight that despite their general future-orientation, the past is significant for organizing for alternatives in the present.

Fluide Organisationen als Schlüssel transformativer Prozesse

Roger Häußling, Claudius Härpfer, Marco Schmitt

RWTH Aachen University, Deutschland

Im Vortrag möchten wir auf ein Theoriekonzept der Relationalen

Organisationssoziologie zurückgreifen, das Organisationen als transitorische Gebilde konzeptualisiert. Hierbei steht die Frage im Zentrum, wie Organisationen heterogene Prozesse füreinander anschlussfähig machen. Aus einer relational-soziologischen Perspektive werden diese komplexen Prozessverkopplungen durch Organisationen in den Fokus gerückt und danach gefragt, wie die Anschlüsse gestaltet sind, sodass heterogene Prozesse gezielt aufeinander Einfluss nehmen können. Um den Verkopplungsmechanismen, die Organisationen in die Lage versetzen, diese komplexen transitorischen Leistungen zu erfüllen, auf den Grund gehen zu können, sind in diesem Konzept zwei Theoreme bedeutsam: die Entscheidungsarchitekturen sowie die extended organization.

Entscheidungen lassen sich mit White als Kontrollformen fassen. Entsprechend dienen sie Organisationen dazu, sich in dem turbulenten Umfeld, in das sie eingebettet sind, zu behaupten. Glücken diese Entscheidungen, dienen sie der Stabilisierung der betreffenden Organisation und führen zur Turbulenzsteigerung für das organisatorische Umfeld. So bieten Organisationen wirkungsvolle „Entscheidungsarchitekturen“ an. Organisatorische Entscheidungsarchitekturen verteilen Entscheidungen auf soziale, menschliche und technische Entscheidungsträger. Über die Ausgestaltung der internen Kontrollformen werden diese Elemente der Überbrückung wirkungsvoll miteinander verknüpft.

In Anlehnung an die „extended mind“-Debatte sprechen wir von „extended organizations“, weil Organisationen ein Arrangement schaffen, innerhalb dessen sie ihr Umfeld für sich arbeiten lassen. Organisationen tätigen gestalterische Eingriffe in ihr Umfeld. Da solche Eingriffe (aufgrund der Einbettungsrelationen) immer Rückkopplungseffekte aufweisen, ändert sich auch entsprechend die Organisation. Auch diese Eingriffe sind als Kontrollprojekte begreifbar, die auf die Eindämmung der Turbulenzen des Umfelds abzielen.

Im Vortrag wenden wir dieses Konzept auf fluide Formen von Organisationen bzw. Quasi-Organisationen an, die gezielt für Transitionszwecke geschaffen werden. Anhand konkreter Reallabor-Beispiele wollen wir nachzeichnen, wie Transition über gezielte Extensionen und über den Aufbau environmentaler Entscheidungsarchitekturen organisiert wird.

How Do Grand Challenges Travel Between Organizations? A Case Study On The Protection Of Vulnerable Marine Ecosystems

Kurt Rachlitz, Michael Grothe-Hammer

Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Norway

Our presentation offers an empirical case study that allows to examine the dual significance of organizations in transition processes – as they are both the results of transitions and drivers of change in society. It firstly draws upon the debate in organizational sociology and organization studies on grand challenges. Secondly, it revises a theoretical concept that is particularly suitable for observing this dual significance of organizations in transition processes, namely: multidirectional idea traveling. Thirdly, it illustrates this dual significance by using the empirical case of the protection of Vulnerable Marine Ecosystems (VMEs) by a large number of organizations at the global societal level.

Raum und Zeit als Ankerpunkte für Analysen von Feldern in Transition

Christina Hecht

Technische Universität Berlin, Deutschland

Organisationen treiben Transitionen voran, agieren aber immer eingebettet in Verhältnisse zu anderen Akteuren. So entzündeten sich beispielsweise Konflikte an Plattformunternehmen, in denen Akteure um die "digital transition" ringen. Die Theorie strategischer Handlungsfelder (Fligstein & McAdam 2012) hält allgemeine Begriffe bereit, um deren Machtverhältnisse zu beschreiben: Etablierte und Herausforderer streben danach, die geteilten Deutungen im Feld zu prägen. Diese Deutungen werden jedoch hochgradig fallspezifisch konzipiert. Dies erschwert feldtheoretische Vergleiche zu Konflikten um Plattformunternehmen, in denen kontextabhängige Akteurskonstellationen um potenziell vielschichtige Themen ringen. Weil Felder stets räumlich und zeitlich integriert sind, schlägt der Beitrag vor, Bezüge von Akteuren zu Raum und Zeit als allgemeine Ankerpunkte zur Rekonstruktion von Deutungen zu nutzen. Der Vorschlag wird anhand einer vergleichenden Fallstudie zu Airbnb in Kapstadt und Berlin illustriert. Die Analyse qualitativer Interviews zeigt, dass Airbnb in Kapstadt einer Koalition etablierter Akteure angehört, die im geteilten Bezug auf die künftige Position der Stadt im Netzwerk aus Reisezielen begründet ist und sowohl Regierungs- als auch Branchenakteure umfasst. Zivilgesellschaftliche Organisationen sind mit ihrer territorial- und ortslogischen Kritik an Airbnb in untergeordneter Position. In Berlin formiert sich mit dem geteilten Bezug auf den Schutz nachbarschaftlicher Orte durch territoriale Regulierung keine wirkmächtige Koalition, weil es den Akteuren an einer gemeinsamen Zukunftsvorstellung fehlt. So gilt Airbnb als formal eingeehgt, aber nicht durch eine schlagkräftige Koalition etablierter Akteure gebändigt. Die

Beispiele zeigen, dass die raum-zeitlichen Bezugspunkte der Akteure ihr Verhältnis zu Airbnb entscheidend prägen und einen zielführenden Ausgangspunkt zur Rekonstruktion von Feldern darstellen. Sie verweisen auf lokale Felddynamiken, welche die von Plattformunternehmen angestoßenen Transitionen auszeichnen. Bezüge der Akteure zu Raum und Zeit bieten allgemeine Ankerpunkte, um diese vergleichend zu erfassen. Einerseits, um die Positionierungen von Akteuren aus verschiedenen Herkunftsfeldern herauszuarbeiten, und andererseits um systematisch Felder zu vergleichen, in denen Organisationen um die Deutung und Gestaltung von Transitionen ringen.

Transition von/durch Organisationen: Zum Wechselverhältnis von soziotechnischen Zukunftsnarrativen, Organisationen und Gesellschaft

Stefanie Raible

Johannes Kepler Universität Linz, Österreich

Dieser Beitrag präsentiert ein organisationssoziologisches Modell zum Wechselverhältnis von soziotechnischen Zukunftsnarrativen, Organisationen und Gesellschaft. Es basiert auf einer strukturationstheoretischen Perspektive (vgl. Giddens, 1984) und deren Weiterentwicklung für die Organisationssoziologie (vgl. Jungmann, 2019; vgl. Ortman et al., 2000; vgl. Windeler, 2001; vgl. Windeler & Jungmann, 2023). In diese werden Konzepte der Techniksoziologie (vgl. Borup et al., 2006; vgl. van Lente & Rip, 1998) sowie des soziologischen Neo-Institutionalismus (vgl. J. W. Meyer et al., 1992 [1983]) integriert. Empirisch speist sich das Modell aus qualitativer Fallforschung (vgl. Ragin, 1992; vgl. Wagenknecht & Pflüger, 2018) zum Phänomenbereich Digitalisierung in verschiedenen Organisationen (Beratung, IT-Unternehmen, Industrieunternehmen). Die herausgearbeiteten Fälle stehen für konkrete Wechselverhältnisse von soziotechnischen Zukunftsnarrativen und organisationaler Praxis. Das Modell nimmt eine Mehr-Ebenen-Perspektive auf organisationale Praxis (vgl. Jungmann, 2019, S. 22) ein und trägt so zum Verstehen/Erklären einer gesellschaftlichen Einbettung von Organisationen bei (vgl. Windeler & Jungmann, 2023, S. 1462). Es fokussiert mit soziotechnischen Zukunftsnarrativen einen Ausdruck von Umwelterwartungen an Organisationen sowie ein Instrument zur Umweltgestaltung durch Organisationen.

Vermittlungsorganisationen zwischen Markt und Wirtschaftsdemokratie – eine organisationssoziologische Bestimmung

Caroline Ruiner¹, Niels Grote¹, Birgit Apitzsch², Martin Möller²

¹Universität Hohenheim, Deutschland; ²Ruhr-Universität Bochum, Deutschland
Vermittlungsorganisationen auf Arbeitsmärkten matchen Angebote und Nachfragen nach Arbeit und handeln entsprechende Verträge aus. Sie können als Intermediäre betrachtet werden. Aus arbeitsmarktsoziologischer Perspektive standen bisher besonders Zeitarbeitsorganisationen im industriellen Sektor im Fokus der Forschung. Die Arbeitsmarktentwicklung führt jedoch dazu, dass Zeitarbeitsorganisationen zunehmend auch im tertiären Sektor auftreten. Weitere Entwicklungen resultieren aus der digitalen Transformation und dem Aufkommen von Online-Plattformen als Vermittlungsorganisationen, über die Cloud- und

Gigwork-Aufträge angeboten und nachgefragt werden. Jüngst bildet sich eine vielfältige Landschaft neuer Intermediäre heraus, die Unterstützung bei der Arbeits- bzw. Auftragsvermittlung und bei der Aushandlung von Verträgen und der Vergütung von Solo-Selbstständigen anbieten. Neben wirtschaftlich-gewinnorientierten Akteuren treten genossenschaftlich organisierte Vermittlungsorganisationen auf, die sich an dem genossenschaftlichen Grundprinzip der Mitgliederförderung orientieren und sich somit von gewinnorientierten Intermediären unterscheiden. Die Transitionen im Bereich der Vermittlungsorganisationen wurden bislang kaum organisationssoziologisch analysiert. Allerdings sind sie insbesondere deshalb interessant, da sich bei dezidiertem Betrachtung die organisationalen Ziele unterscheiden, die Hierarchien verschieden legitimiert sind und sich auch die Mitgliedschaft in Organisationen dynamisch darstellt, wenn die Mitglieder zwar einen Vertrag mit der Organisation unterhalten, allerdings bei dritten Akteuren eingesetzt werden. Das Auftreten von flexiblen Beschäftigungsformen gestaltet den Kreis der Organisationsmitglieder noch uneindeutiger. Der Vortrag konzentriert sich auf Vermittlungsorganisationen im Dienstleistungssektor und nimmt dabei neben den unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen in Hinblick auf Gewinnorientierung auch die jeweiligen Kooperations- und Konkurrenzbeziehungen, die Wirkungen demokratischer Entscheidungsstrukturen, die (Ein-)Bindung der Mitglieder sowie die Spannungsverhältnisse zwischen Marktbehauptung, Hierarchisierung und Demokratieversprechen in den Blick.

Wissen organisieren, Lernen automatisieren? Zur Transformation organisationalen Lernens durch KI

Cornelia Fedtke¹, Maximilian Schmidt², Cristina Besio¹

¹Helmut-Schmidt Universität, Deutschland; ²Universität Trier, Deutschland

Die Verrentung geburtenstarker Jahrgänge und der Fachkräftemangel führen zu einem massiven Verlust organisationalen Wissens. Wissensmanagement wird daher zur Schlüsselressource. Neben der Speicherung, ist auch die Erzeugung, Weitergabe und Aktualisierung von Wissen relevant. Implizites Erfahrungswissen, das situativ erworben und durch soziale Praktiken vermittelt wird rückt in den Fokus organisationaler Wissensakquise. Mit herkömmlichen digitalen Systemen kann es nicht erfasst werden. Eine mögliche Antwort sind KI-basierte Lern- und Wissensmanagementsysteme. Vor allem durch leistungsfähige Large Language Models eröffnen sich neue Möglichkeiten, auch implizites Wissen algorithmisch zu verarbeiten. Doch die Praktikabilität solcher Systeme ist umstritten und das Feld noch wenig empirisch erforscht.

Trotzdem lassen sich aus wissens- und organisationssoziologischer Perspektive tiefgreifende Veränderungen antizipieren – etwa beim Verständnis von Wissen, seiner Legitimation und den Rollen klassischer Lehr-Lern-Akteure. Wir fragen daher: Inwiefern verändern KI-basierte Lernsysteme das organisationale Verständnis, die Zirkulation und Legitimation von Wissen?

Zur Beantwortung unterscheiden wir drei Phasen technologischer Evolution:

1. Klassische digitale Wissensmanagementsysteme sind statisch konzipiert und speichern Wissen manuell in Datenbanken oder Wikis.

2. Datafizierte Systeme, wie Lernplattformen oder regelbasierte Chatbots ermöglichen Individualisierungen und immersive Lernsimulationen.

3. Fortgeschrittene KI-Lernmanagementsysteme nutzen dynamische Daten, rekonstruieren und kontextualisieren nicht mehr nur explizites, sondern auch implizites Wissen und greifen zunehmend in die sozialen Prozesse der Wissensgenerierung ein.

Diese Entwicklung zeigt einen epistemischen Wandel auf: Wissen, insbesondere implizites Wissen, wird nicht länger nur sozial verhandelt, sondern algorithmisch abstrahiert, rekombiniert und technisch vermittelt. KI-gestützte Systeme bekommen so das Potenzial zu einem eigenständigen Akteur im organisationalen Lernen zu werden. Dementsprechend stellen sich uns zu diesem Transformationsprozess Fragen nach dem Verhältnis von Mensch und Technik als Lernende und Lehrende, dem Verlust von Wissen durch Technisierung, und neuer Machtasymmetrien und In-/Formalisierungen über die drei evolutionären Phasen technologischer Lernsysteme hinweg.