



# **„Datenkulturen im Personalmanagement – Zur digitalen Transformation in ökonomischen Organisationen“**

Forschungsprojekt im LG Soziologie II /  
Soziologische Gegenwartsdiagnosen (Prof. Dr. Vormbusch)

PD Dr. Thomas Matys  
13.03.2024

© FernUniversität in Hagen / Horst Pierdolla

# Agenda

1. Das Projekt: Einordnung im Forschungsschwerpunkt
2. Forschungsfrage
3. Empirie: Interviews + Workshop
4. Arbeits- und organisationssoziologische Reflexionen

# 1. Das Projekt: Einordnung im Forschungsschwerpunkt (1)

## ▪ **Projekttitle**

„Datenkulturen im Personalmanagement in KMUs in NRW“

## ▪ **Einordnung**

Forschungsschwerpunkt „Arbeit – Bildung – Digitalisierung“

- interdisziplinär (u. a. Ökonomie, Psychologie, Soziologie)

- digitale Transformation in der Arbeitswelt

a) Auslöser, Verlauf und Auswirkungen

b) Arbeitsgestaltung, Kompetenzentwicklung, Lebenslanges Lernen

# 1. Das Projekt: Einordnung im Forschungsschwerpunkt (2)

## Forschungsschwerpunkt „Arbeit – Bildung – Digitalisierung“



## 2. Das Projekt der Soziologie: Forschungsfrage und Ziele (1)

KMUs sind wesentlich von der Digitalisierung betroffen, verfügen jedoch in der Regel nicht über die finanziellen, personellen und Wissensressourcen von Großunternehmen. Vor diesem Hintergrund lautet unsere Forschungsfrage:

**Welche Chancen und Herausforderungen bietet die Digitalisierung des Personalmanagements insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen?**

## Einschub: Begriff der „Datenkulturen“

**Datenkulturen =**

Praxen des Umgangs, der Verbreitung, der Aggregation und Kommunikation in Bezug auf den Umgang mit (Personal-)Daten

## 1. Das Projekt der Soziologie: Forschungsfrage und Ziele (2)

Das Projekt untersucht insbesondere

- die für KMUs erreichbaren bzw. auf sie zugeschnittenen Angebote im Feld digitaler Kompetenzmanagementsysteme,
- die besonderen Anforderungen von KMUs an solche Systeme in Abhängigkeit von ihren Führungs- und Personalstrukturen,
- die Herausforderungen in der Implementierung solcher Systeme und
- die Partizipations- und Mitbestimmungs- sowie die Weiterbildungsanforderungen, welche sich aus dem Einsatz solcher Systeme ergeben bzw. deren Voraussetzung sie sind.

### 3. Empirie (1): Interviews

#### bisher 10 leitfaden-gestützte Expert:innen-Interviews

- Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung?
- personal-bezogene Daten?
- Verknüpfung oder Vernetzung von Daten von Leistungseinheit und Person; „Score“-Bildung?
- Entscheidungen: algorithmen-basiert *neben* oder *anstelle* menschlicher Expertise?
- „Kompetenzmanagementsysteme“ (z. B. Weiterbildung; „employer branding“)?
- neue – digitale – Führungsstrukturen?
- Subjektivierung von Arbeit: Veränderungen aufgrund der Digitalisierung? Kritik?



### 3. Empirie (2): Workshop

#### Workshop mit Vertreter:innen aus Wissenschaft und Praxis

- ca. 30 Teilnehmer:innen
- Kommunikation zwischen Vertreter:innen aus Forschungsschwerpunkt/unserem Projekt, Personaler:innen in den KMUs sowie den „Feldvernetzern“; Fokus: Transfer
- Unterstützung durch Vertreter der Südwestfälischen Industrie- und Handelskammer Hagen
- Schwerpunkt auf Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung + Fachkräfteproblematik
- Ergebnis: Bandbreite – von einfachen Digitalisierungsbemühungen bis zur elaborierten App-Nutzung
- geplant: Online-Workshop zu Kooperationen/Fördermöglichkeiten

## 4 Arbeits- und organisationssoziologische Reflexionen (1)

### (1) Arbeitssoziologische Reflexionen

- **Macht-Verhältnis:** Führende: neue Praxis, Anweisungen zu geben angesichts veränderter Arbeiten (z. B. gewandelte ‚digitalisierte‘, Aufmerksamkeiten der Mitarbeitenden); Geführte: Lernen, dass ihre Arbeitsvollzüge inkl. Fehlerkulturen in Entscheidungen einbezogen werden bzw. jene erst durch ihre Vollzüge entstehen
- **Kompetenzen:** Kompetenzerwerb als *Lernergebnis* der Mitarbeitenden; „data literacy“: Fähigkeit, „seine“ Daten lesen und interpretieren zu können, verlangt neues Wie-Wissen, die neue Kategorie der sog. „future skills“ entsteht; Weiterbildung: neue Herausforderungen für alle Seiten
- **Subjektivierung:** Ansprüche, Wünsche und Emotionen einzubringen, bedeutet die Ermöglichung und Strukturierung von Handlungsoptionen sowie Chancen vermittelt Gesprächen, Feedbacks und Fehlerkulturen, eine „echte“ Autonomie herzustellen

## 4. Arbeits- und organisationssoziologische Reflexionen (2)

### (2) Organisationssoziologische Reflexionen

- **Datenkulturen:** Formen digitalisierter Organisationskulturen: neue Sinnzusammenhänge, symbolische Ordnungen, Praktiken der Aufrechterhaltung bzw. Veränderung dieser Ordnungen
- **Gebilde und Grenzen** Hybrid- und Remote-Arbeit bedingen zunehmende Schwierigkeit, das Gebilde, also das Einheitliche des Organisationsphänomens, zu erkennen (geografisch und im übertragenen Sinne)
- **Mitgliedschaft:** Neue Arrangements: Mitarbeiter:innen in Organisationen werden anders ein- und ausgeschlossen, wenn ihre Arbeitsergebnisse auch an anderen Orten und nicht „vor Ort“, „in“ der Organisation kontrolliert werden (können und sollen)
- **Akteurschaft/Agency:** Fragen der Zurechnungen von Handlungen stellen sich neu angesichts der Akteurkonstruktion „Algorithmus“

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**