

Alexander Nordt, M.A.
Abt. Berufs- und Wirtschaftspädagogik
am Institut für Pädagogik (IfP)
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
Olshausenstraße 75
24118 Kiel

Digitalisierung von Feedbackpraktiken

Die Digitalisierung von Arbeit lässt sich als Transformation technologischer, organisationaler und sozialer Praktiken charakterisieren (vgl. Bruckner et al. 2018: 9). Diese Veränderungsprozesse führen u.a. einerseits dazu, dass der Gallup Engagement Index davor warnt, dass schlechtes Management die deutsche Wirtschaft jährlich bis zu 103 Mrd. Euro kostet und andererseits die Mitarbeiter*innenbindung stagniert (vgl. Gallup 2018: 1). Gleichzeitig avancieren Feedback-Praktiken zu einem wichtigen Instrument der Zusammenarbeit und Führung (vgl. Bröckling 2000: 131ff.; 2016: 217ff.). Das Unternehmen *Humanyze* widmet sich diesen Umständen und entwickelte eine Technologie, die die Produktivität von Erwerbstätigen und deren Bindung an ein Unternehmen fördert. Indes entwickelte *Humanyze* das s.g. *Sociometric Badge* (vgl. Heuer 2017). „Der Humanyze-Badge zeichnet auf, wer sich wo in einem Gebäude aufhält und wer mit wem wie oft und wie lange spricht, in welchem Tonfall und mit welchem Puls“ (ebd.). So werden digitale, leistungs- und personenbezogene Daten generiert, um strategische Entscheidungen treffen zu können (vgl. Claßen/Gärtner 2016: 38). Das m.E. nach entscheidende Feature dieser Technologie ist die Visualisierung der generierten Daten, die in Echtzeit auf die Smartphones der Mitarbeitenden gesendet werden (vgl. Kim/Chang/Pentland 2007: 1; Kim et al. 2008: 2) und somit direkten Einfluss auf deren Handeln nehmen.

In einer digitalisierten Arbeitswelt ermöglichen auf Algorithmen basierte Feedback-Technologien einen Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung, sowie die für die Binnendifferenzierung wichtige Identifikation von Förderpotenzialen. Sie können bereits etablierte Feedbackverfahren ergänzen und unterstützen, und durch sie können bei der Auswertung Schwerpunkte gesetzt und zeitliche Flexibilität hergestellt werden (vgl. Werther 2017: 88ff.). Insgesamt firmiert dieses Phänomen unter den Bezeichnungen *Quantified Self* (vgl. Damberger/Iske 2017: 17), *Data Tracking* (vgl. Reckwitz 2017: 255) und im Kontext der Arbeitswelt unter *People Analytics* (vgl. Abbott 2014) – Ansätze denen ich mich im Rahmen einer theoretischen und hermeneutischen Arbeit gewidmet habe. Der Einzug dieser digitalen Transformationsmethoden in die Arbeitswelt bietet Anlass dazu, Konzepte von Aus- und Weiterbildung im Kontrast zur Idee *Lebenslangen Lernens* neu zu justieren und gleichermaßen Konzepte von Medienkompetenz in der Berufsbildung (bspw. Krämer/Jordanski/Goertz 2017) kritisch auf deren Gehalt hinsichtlich einer informatischen Bildung zu prüfen.

Literatur:

Abbott, D. (2014): *Applied Predictive Analytics. Principles and Techniques for the Professional Data Analyst*. Wiley: Indianapolis.

Bröckling, U. (2016): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Suhrkamp: Frankfurt am Main.

Bröckling, U. (2000): *Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement*. In: T. Lemke, S. Krasmann und U. Bröckling (Hrsg.): *Gouvernementalität der Gegenwart – Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Suhrkamp: Frankfurt am Main, S. 131-167.

- Bruckner, L./Werther, S./Hämmerle, M./Pokorni, B./Berthold, M. (2018): Einleitung. In: Werther, S./Bruckner, L. (Hrsg.): Arbeit 4.0 aktiv gestalten. Springer VS: Wiesbaden, S. 1-21.
- Claßen, M./Gärtner, C. (2016): Im Kampf um Big Data. In: Personalmagazin Jg, 17, Nr. 10, S. 38-39. Online: <https://zeitschriften.haufe.de/ePaper/personalmagazin/2016/4A143D34/files/assets/basic-html/page39.html> (Zugriff: 29.03.2019).
- Damberger, T./Iske, S. (2017): Quatified Self aus bildungstheoretischer Perspektive. In: R. Biermann und D. Verständig (Hrsg.): Das umkämpfte Netz. Macht- und medienbildungstheoretische Analysen zum Digitalen. Springer. Wiesbaden, S. 17-36.
- Gallup Engagement Index 2018 (2018): Pressemitteilung. Online: <https://www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx> (Zugriff: 29.03.2019).
- Heuer, S. (2017): Finden und binden 2.0. Von der Bewerbung bis zum Betriebsklima: Die Digitalisierung hat das Personalwesen erreicht. Ein Besuch bei fünf Pionieren. Online: <https://www.brandeins.de/wissen/brand-einsthema-unternehmensberater/consulting-mensch-mensch-mensch/finden-undbinden-20/> (Zugriff: 10.01.2018).
- Kim, T./Chang, A./Pentland, A. (2007): Enhancing Organizational Communication using Sociometric Badges. Online: vismod.media.mit.edu/tech-reports/TR-615.pdf (Zugriff: 29.03.2019).
- Kim, T./Chang, A./Holland, L./Pentland, A. (2008): Meeting Mediator: Enhancing Group Collaboration with Sociometric Feedback. Online: hd.media.mit.edu/tech-reports/TR-616.pdf (Zugriff: 29.03.2019).
- Krämer, H./Jordanski, G./Goertz, L. (2017): Medien anwenden und produzieren – Entwicklung von Medienkompetenz in der Berufsausbildung. In: BIBB (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft-Nr. 181. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8275> (Zugriff: 29.03.2019).
- Reckwitz, A. (2017): Die Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne. Suhrkamp: Berlin.
- Werther, S. (2017): Feedbackkulturen im Kontext von Arbeitswelten 4.0. Rahmenbedingungen für Mitarbeiter, um Innovation und Zufriedenheit langfristig zu fördern und zu etablieren. In: anyway media GmbH (Hrsg.): Handbuch HR-Management. New Work & Arbeit 4.0. Wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert. Bonn. S. 88-91. Online: <https://handbuch-hr.de/digital-lesen/#p=88> (Zugriff: 29.03.2019).