



**Call for Papers für die Herbsttagung der  
Sektion Organisationssoziologie der DGS  
am 26. und 27.11.2015 an der TU Berlin**

### ***Innovation ohne Ende?***

#### Organisationen in der Innovationsgesellschaft

Innovationen werden heute nahezu uneingeschränkt als etwas Positives und Erstrebenswertes betrachtet. Sie werden gefördert und gefordert sowie fortlaufend untersucht und auf der Basis gewonnenen Wissens ausgestaltet. Innovation gewinnt darüber eine besondere Gestalt und ist nicht zuletzt deswegen ubiquitär und zu einem Imperativ geworden.

Organisationen spielen in Innovationsprozessen eine zentrale Rolle. Oft sind Organisationen allein oder zusammen in Netzwerken oder Allianzen die zentralen Treiber von Innovationen. Das trifft nicht nur auf Innovationen im Bereich der Wirtschaft und Wissenschaft zu, sondern beispielsweise auch auf Innovationen in der Politik, der Kunst, des Sports usw. Gleichzeitig sind Organisationen ihrerseits mit Innovationen verschiedenster Art konfrontiert, mit Innovationen, die sich mit neuen Technologien verbinden, ebenso wie mit solchen, die man als soziale Innovationen bezeichnen würde. Unternehmungen, Regierungsorganisationen sowie Nonprofit-Organisationen sind daher heute doppelt herausgefordert: Sie sind fortlaufend mit der Aufforderung konfrontiert, Innovationen einerseits aufzugreifen und sie andererseits selbst hervorzubringen. Durch diesen doppelten Imperativ kann Innovation zum Fetisch werden, reiner Etikettenschwindel sein oder andere Innovationen ersetzen, bevor diese überhaupt Wirkung entfalten konnten.

Innovationen gelten in Organisationen und darüber hinaus als Problemlösungen per se, ob nun für Herausforderungen der Wettbewerbsfähigkeit oder andere soziale Probleme. Die zahlreichen Förderprogramme, etwa der Europäischen Union für soziale Innovationen oder der Bundesregierung zur Digitalisierung von Industrie, sind Beispiele dafür. Innovation bildet damit notwendig einen zentralen Gegenstandsbereich der Organisationsforschung.

Die Herbsttagung 2015 der Sektion Organisationssoziologie in der DGS widmet sich den Dynamiken und Prozessen dieser „Innovation ohne Ende“. Sie fragt nach dem Verhältnis von Innovation und Organisation in gesellschaftlich eingebetteten Handlungsfeldern. Sie befragt

die Dynamiken der Diskurse zu Innovation, die Ausprägungen des Innovationsimperativs und die Praktiken der Innovation, die sich in und zwischen Organisationen herausgebildet haben. Erwünscht sind Beiträge, die sich anhand empirischer Beispiele und/oder in theoretischer Perspektive speziell mit dem Verhältnis von Organisation und Innovation in den folgenden fünf Schwerpunkten auseinandersetzen:

- **Aktuelle Veränderungen des Verhältnisses von Innovation und Organisation.** Welche (neuen) Formen der Innovation, der Koordination von Innovationsprozessen finden sich in welchen Bereichen der Gesellschaft? Welche Rollen spielen Organisationen heute in Innovationsprozessen? Und umgekehrt: Welche Anforderungen stellen Innovationen heute an Organisationen?
- **Messung von Innovation und Innovativität.** Die Messung und damit Vergleichbarkeit von Innovativität in und zwischen Organisationen wird immer bedeutsamer. In manchen Bereichen (z.B. dem ökonomischen Innovationspanel) sind Messverfahren und -kriterien etabliert und unhinterfragt akzeptiert. In anderen Bereichen sind sie umstritten. Wie kommt es zu solchen Messverfahren? Was messen sie eigentlich? Welche Folgen ergeben sich daraus?
- **Innovation und Kreativität.** Kreativität wird als Quelle von Innovation betrachtet und gefördert. So müssen Ingenieure verstärkt Kreativitätsworkshops besuchen. Wie gestaltet sich diese Wechselwirkung in und zwischen Organisationen? Wie wirkt sich diese Instrumentalisierung von Kreativität auf Innovationen, wie auf Organisationen aus?
- **Folgen für Arbeit.** Mit Innovationen und ihren Herausforderungen gehen vielfältige Auswirkungen auf die konkrete Arbeit in Organisationen einher. Welche sind dies? Was genau sind ihre Auslöser? Was heißt es, aktiv in Innovationsprozessen eingebunden zu sein? Welche Dynamik innerhalb der industriellen Beziehungen entfaltet sich diesbezüglich?
- **Nachhaltigkeit.** Mit Innovationsprozessen können kurzfristige, aber auch langfristige, nachhaltige Ziele verbunden sein. Wie wird insbesondere die Nachhaltigkeit von Innovationen in und zwischen Organisationen sichergestellt?
- **Resilienz.** Völlig unhinterfragt ist die Forderung nach immerwährender Innovation natürlich nicht. Einige Organisationen scheinen "Innovationsverweigerung als neues (!) Geschäftsmodell entdeckt zu haben. Manche Unternehmen scheinen Dinge gerade dann teuer verkaufen zu können, wenn Sie deutlich machen, dass sie nicht neu sind (z.B. Manufaktur). Und die slow food Bewegung mit ihrer Betonung von Entschleunigung und Bewahrung dehnt sich auf immer weitere Bereiche aus, bis hin zur Stadt- und Regionalplanung. Welche Formen der Resilienz gibt es und warum? Handelt es sich dabei um Widerstand gegen Innovation oder nur um einen alternativen Weg zur Erreichung höherer Innovativität?

Die Einreichung von Abstracts (mit 500 - 700 Wörtern) per E-Mail an Dzifa Ametowobla ([dzifa.ametowobla@tu-berlin.de](mailto:dzifa.ametowobla@tu-berlin.de)) ist bis zum **15.08.2015** möglich.

Organisatoren:

Dzifa Ametowobla ([dzifa.ametowobla@tu-berlin.de](mailto:dzifa.ametowobla@tu-berlin.de))

Uli Meyer ([uli.meyer@tu-berlin.de](mailto:uli.meyer@tu-berlin.de))

Arnold Windeler ([arnold.windeler@tu-berlin.de](mailto:arnold.windeler@tu-berlin.de))