

forward

WU
ALUMNI

WU Alumni Magazin · Ausgabe // Edition 1/2020



Die Zukunft der Bildung

The Future of Education

BILDUNG // EDUCATION

Megatrend (Weiter-)Bildung
Big trend: Professional training

E-LEARNING

Quo vadis, digitale Universität?
Quo vadis, digital university?

AGILE UNTERNEHMEN // AGILE COMPANIES

Wie lernen Unternehmen?
How do companies learn?



Apply now.

„Ich glaube daran, dass Big Data ohne Big Idea nur Einsen und Nullen sind.“
Wir auch.

ERSTE 
Group #glaubandich



Univ.-Prof.ⁱⁿ Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ techn. Dr.ⁱⁿ h. c.
Edeltraud Hanappi-Egger
Rektorin // Rector

© Klaus Vyhálek

Liebe Leserinnen und Leser!

Dear Readers!

Was ist für Sie Inspiration? Für mich ist es ein besonderer Einfall oder eine Idee, die mich weiterbringt. Inspiration befördert Entwicklungen, steht am Anfang jedes neuen Projekts und ist verantwortlich für sein Gelingen. In den vergangenen Monaten haben wir den Austausch zwischen unserer Universität und unseren Alumni intensiviert, denn wir sind davon überzeugt, dass dieser Austausch inspirierend und fruchtbringend für Sie genauso wie für uns wirken wird. In diesem Sinne entstand auch der Relaunch des vorliegenden WU Alumni Magazins „forward“. Mit den neuen Themen, Angeboten und Formaten möge es Ihnen Inspiration sein. Die Inhalte des ersten Heftes kreisen um die Themen Lernen, Bildung, Weiterbildung. Dabei stellen wir uns die Fragen: Was bedeutet Wissensaneignung im Zeitalter der zunehmenden Wissensverfügbarkeit? Wie verändern die neuen Medien Wissensaneignung auf den Universitäten, Stichwort: E-Learning? Und wie lernen Unternehmen?

What does inspiration mean to you? For me, it's a particular insight or idea that allows me to move forward. Inspiration fosters development; it underlies every new project and is responsible for its success. In recent months, we have intensified the relationship between our university and our alumni, because we are convinced that an exchange of ideas is inspirational and rewarding for both sides. The relaunch of our WU Alumni Magazine "forward" was designed with this in mind. We hope that you will be inspired by our range of new topics, offers and formats. The contents of the first issue revolve around the themes of learning, education and training. In particular, we ask the following questions: What does knowledge acquisition mean in an age of massive information growth? How are new media changing knowledge acquisition at universities (keyword: e-learning)? And how do companies learn?

Daneben versorgen wir Sie selbstverständlich wie gewohnt mit Informationen und News rund um unsere Alumni-Aktivitäten. Dabei werden Sie einige spannende neue Projekte entdecken. Wir informieren Sie auch über die Ergebnisse des letzten Gleichstellungsberichts, machen einen gemeinsamen Ausflug zu den neuen WU Alumni Hubs im Salzkammergut sowie in Mailand und stellen Ihnen interessante Karrieren, engagierte WU Förderinnen und Förderer und ein neues Bauvorhaben vor.

As usual, we provide you with information and news about alumni activities while discovering some exciting new projects. We also discuss the results of our latest equal opportunities report, take you on a trip to the new WU Alumni Hubs in the Salzkammergut and Milan, and introduce you to interesting careers, committed WU supporters and a new building project.

I wish you an entertaining and inspiring read!

Ich wünsche Ihnen eine unterhaltsame und inspirierende Lektüre!

*Edeltraud Hanappi-Egger
Rector WU Vienna*

Edeltraud Hanappi-Egger
Rektorin WU Wien

Inhalt // Content

BILDUNG | EDUCATION

- 06** Megatrend (Weiter-)Bildung
Big trend: professional training
- 11** Die große Transformation des Wissens
The great knowledge transformation
- 12** WU for better opportunities
- 14** Wie kann man die Vererbung von Benachteiligung durchbrechen?
How can we overcome inherited disadvantages?

NETZWERK | NETWORK

- 17** Die Welt ist eine (Dreh-)Scheibe
The world is a hub

KARRIERE | CAREER

- 18** Ein Studium, zwei Karrieren
One degree, two careers

E-LEARNING

- 20** Quo vadis, digitale Universität?
Quo vadis, digital university?

AGILE UNTERNEHMEN | AGILE COMPANIES

- 25** Wie lernen Unternehmen?
How do companies learn?

THINKING FORWARD

- 30** Denkanstoß von Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger
Food for thought by Rector Edeltraud Hanappi-Egger



GLEICHSTELLUNG | EQUAL OPPORTUNITIES

- 32** Gender career gap

IM PORTRÄT | PORTRAITS

- 34** Förderinnen und Förderer der ersten Stunde
Pioneering donors

WU FÖRDERN | SUPPORTING WU

- 36** Join us on the next level!

BLITZLICHTER | FLASHLIGHTS

- 38** News rund um den Campus
Campus news

VERANSTALTUNGEN | EVENTS

- 40** Eventkalender Sommersemester 2020
Event calendar summer semester 2020

MARKTPLATZ | MARKETPLACE

- 42** Ein Marktplatz der Möglichkeiten
A marketplace of opportunities

Impressum // Imprint

Medieninhaber, Herausgeber // Media owner, publisher: Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung Corporate Relations & Alumni Services, Welthandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien **Für den Inhalt verantwortlich // Responsible for contents:** Harald Badinger **Redaktion // Editorial department:** Marion Haumer **Redaktionsadresse // Address of editorial department:** Wirtschaftsuniversität Wien, Abteilung Corporate Relations & Alumni Services, Welthandelsplatz 1, Gebäude EA, 1020 Wien, T: 01-313 36-4455, W: wu-alumni.at, E: alumni@wu.ac.at **Text:** Edeltraud Hanappi-Egger, Marion Haumer, Annemarie Mitterhofer, Barbara Windisch **Gestaltung // Design:** Dino Kunkel, Grafik-Anstalt **Druck // Print:** Wograndl Druck GmbH **Coverfoto // cover photo:** Phonlamai Photo/shutterstock **Grundlegende Richtung // Principle direction:** „forward“ versteht sich als Informationsplattform der Absolventinnen und Absolventen der Wirtschaftsuniversität Wien und der (ehemaligen) Hochschule für Welthandel. Schwerpunkte des Magazins sind die Vermittlung von aktuellen wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsergebnissen, der Erfahrungsaustausch aus der Praxis, Möglichkeiten des Networkings sowie die Ankündigung von attraktiven Weiterbildungsveranstaltungen und Social Events für WU Alumni. Weiters bietet das Magazin Informationen, wie WU Alumni die Wirtschaftsuniversität Wien durch Spenden finanziell unterstützen können. // *“forward” is an information platform for graduates of the Vienna University of Economics and Business and the (former) School of International Trade. The magazine aims to communicate the latest research findings in the economics, to foster an exchange of practical experience, to promote networking opportunities as well as to announce attractive educational offers and social events for WU alumni. Furthermore, the magazine provides details of how WU alumni can support the university through donations.*



Megatrend (Weiter-)Bildung

Big trend: Professional training

Wissen veraltet immer schneller. Die rasante Produktion von neuen Informationen verändert die (Weiter-)Bildungslandschaft. Wie muss moderne Wissensaneignung funktionieren, damit sie dem Druck der Wissensexplosion standhält? Was davon wirkt nachhaltig? Wie bestehen wir gegen die zunehmende maschinelle Konkurrenz am Arbeitsplatz? Und wie bleiben wir am Puls der Zeit?

Knowledge is becoming obsolete at an ever faster pace. The rapid production of new information is changing the training and educational landscape. How can we handle knowledge acquisition in today's world under the pressure of this informational explosion? What forms of knowledge are future-proof? How can we withstand the increasing machine-based competition in the workplace? And how do we keep our finger on the pulse of change?



►► Die Versuchung ist sehr groß, die von Algorithmen errechneten Ergebnisse als einzige Basis für Entscheidungen zu nehmen.

►► There is a strong temptation to use results calculated by algorithms as the sole basis for decisions.

Univ.-Prof. Wolfgang Mayrhofer, Interdisziplinäres Institut für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management, WU

Univ.-Prof. Wolfgang Mayrhofer, Interdisciplinary Institute for Management and Organizational Behavior

Die Zeiten, in denen Menschen in der Schule, auf der Universität oder in der Lehre eine Wissensbasis erwerben, auf die sie sich bis zur Pension berufen konnten, sind längst vorbei. Wissen vermehrt sich explosionsartig. Gleichzeitig veraltet es immer schneller. Dafür ist es – dank digitaler Medien – immer besser abrufbar und besser kopierbar.

Laut einer 2018 erschienenen OECD-Studie ist knapp die Hälfte der Arbeitsplätze in 32 an der Untersuchung teilnehmenden Staaten ganz oder teilweise von Algorithmen und Maschinen bedroht. Das sind Zahlen, die nachdenklich machen können. Nimmt man die Ergebnisse jedoch genauer unter die Lupe, so stellt man fest, dass nicht alle Arbeitsbereiche gleichermaßen von der Digitalisierung betroffen sind.

Generell können niedrig qualifizierte Arbeitskräfte schneller von Maschinen ersetzt werden. Am meisten betroffen sind derzeit Fertigungsberufe, am wenigsten soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sowie ExpertInnenberufe. Doch auch dort, wo der Computer immer mehr an Boden gewinnt, etwa bei der Verarbeitung von großen Datenmengen, kommt es, so Prof. Wolfgang Mayrhofer, Leiter des Interdisziplinären Instituts für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der WU, ganz darauf an, wie wir mit der vom Computer geleisteten Arbeit umgehen. „Die Versuchung“, weiß Prof. Mayrhofer aus unzähligen Weiterbildungsseminaren für ManagerInnen, „ist sehr groß, die von Algorithmen errechneten Ergebnisse als einzige Basis für Entscheidungen zu nehmen.“ Doch dafür sind sie nicht gemacht.

Die Unique Selling Position der menschlichen Intelligenz

Trotz aller Fortschritte im sensomotorischen Bereich bleibt die künstliche Intelligenz in der Kombination und Bewertung der Sinneseindrücke noch weit hinter dem menschlichen Auge oder Ohr zurück. Derzeit ist es noch undenkbar, dass eine

künstliche Intelligenz via Geruchssensoren das Terroir eines südsteirischen Sauvignon blanc von dem eines Weißburgunders unterscheiden kann. Noch höher sind die maschinellen Fehlerquoten beim Erkennen von Emotionen oder Stimmungen in menschlichen Gesichtern. Doch diese Fähigkeiten sind essenziell für die richtige Einschätzung und Vorhersage von menschlichem Verhalten und dem von Teams, Gruppen und schließlich Organisationen.

Ein Spagat zwischen Ansprüchen und Anforderungen

Prof. Wolfgang Mayrhofer untersucht schon viele Jahre die Berufslaufbahnen der WU AbsolventInnen. Dabei wird eines deutlich: Die Anforderungen an die jungen AkademikerInnen haben in den letzten 20 Jahren an Vielfalt und Komplexität zugenommen. Umgekehrt registrieren auch Unternehmen und Organisationen einen verstärkten Anpassungsdruck an die veränderten Persönlichkeitsprofile ihrer JungmanagerInnen. Die Generationen Y und Z sind weit weniger bereit, für die Karriere ihre Ansprüche an Freizeit und Familienzeit aufzugeben, als die Generationen zuvor. Weitere Faktoren für die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der neuen Arbeitswelt sind: Zunahme der Diversität – ein Phänomen, das wir gerade in Wien sehr gut beobachten können – und die Erhöhung des Wettbewerbsdrucks.

Für die Einzelne oder den Einzelnen ergibt sich daraus eine erhöhte Spannung in der Gestaltung des Arbeitsalltages. Wie lassen sich die „weichen“ Faktoren wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, selbstbestimmtes Arbeiten oder holokratische Strukturen mit dem ständig steigenden Wettbewerbsdruck und einer Kultur von Rankings vereinen?

Heute, so konstatiert Prof. Mayrhofer, beherrsche der Wettlauf um positionale Güter den beruflichen wie privaten Status. Die Folge sei „ein Zwang zur Inszenierung für Unternehmen, Organisationen und Individuen“. Geht man diesem

Zwang zum Ranking nach, ist man schnell wieder bei der Digitalisierung und der Frage, wie sich die einzelne Arbeitskraft in dieser Unübersichtlichkeit positionieren kann.

Zurück zum „Management aus dem Bauch heraus“?

Der Knackpunkt sei, so Prof. Wolfgang Mayrhofer, der Entscheidungsprozess. Um in Teams, Organisationen, ja Staaten und Staatengebilden zu tragfähigen Entscheidungen zu kommen, brauchen, so ist er überzeugt, ManagerInnen etwas, das noch vor ein, zwei Jahrzehnten als unwichtig gegolten hätte: Intuition.

Prof. Mayrhofer plädiert dafür, das sogenannte Bauchgefühl als Entscheidungsfaktor ernst zu nehmen. Die Hirnforschung hat in den letzten Jahrzehnten in unzähligen Studien den Einfluss des Unbewussten auf unsere Entscheidungen bewiesen. Was also liegt näher, als diesen Einfluss gezielt in die Entscheidungsprozesse miteinzubeziehen? Laut Prof. Mayrhofer geht es dabei allerdings nicht darum, Entscheidungen ohne exakte Zieldefinition oder Folgenabschätzung „aus dem Bauch heraus“ zu treffen. Damit aus einem diffusen Gefühl Intuition wird, braucht es nämlich Erfahrung. Die Umstände und Lösungen früherer, ähnlicher Situationen sind in unserem Unbewussten gespeichert. Sie bei Bedarf bewusst oder unbewusst abrufen zu können, ist das, was wir Intuition nennen.

Aber was ist, wenn man über keine Intuition verfügt? Dann kann man diese bis zu einem gewissen Grad erlernen. In der Praxis, so berichtet Prof. Mayrhofer, bedeutet das Weiterbildung in Bereichen wie zum Beispiel Mindfulness oder Spiritualität. Je besser und bewusster eine Führungskraft mit ihrem Unbewussten verbunden ist, desto gezielter kann sie es in Entscheidungsprozesse einbeziehen.

Dabei können auch auf den ersten Blick ungewöhnliche Seminare wie eines zum Thema „Love at Work“ unterstützend wirken. Bei diesem von Prof. Mayrhofer im Dezember 2019 an der WU Executive Academy angebotenen Fortbildungsseminar wurden interessierten ManagerInnen die Unterschiede zwischen den altgriechischen Liebesformen „Storge, Eros, Agape und Philia“ nahegebracht. Im Zeitalter des Transhumanismus sind es also vielleicht gerade die humanistischen Bildungsinhalte, die uns fit für die Herausforderungen der Zukunft machen. ■

The times when people acquired a body of knowledge and skills at school, university or during their apprenticeship that could be drawn upon until their retirement are long gone. Knowledge is multiplying exponentially while simultaneously becoming obsolete faster and faster. At the same time, thanks to digital media, knowledge is increasingly easy to retrieve and disseminate.

According to an OECD study of 32 countries published in 2018, just under half of all jobs are threatened, in whole or in part, by algorithms and machines. Such a bleak figure certainly sounds alarming. However, if we take a closer look at the findings, it becomes clear that not all areas of work will be equally affected by digitization. In general, low-skilled workers can be replaced more quickly by machines. This means that at present, manufacturing jobs are most affected, while those employed in social and cultural industries and experts will be least affected. However, even where computers are gaining ground, such as in high-volume data processing, the crucial factor is how we deal with the contributions of such automated systems, says Prof. Wolfgang Mayrhofer, head of the Interdisciplinary Institute for Management and Organizational Behavior at WU. As he has learnt from countless advanced training seminars for managers, there is an enormous temptation “to take the results calculated by algorithms as the sole basis for decisions”. But that is not what they are designed for.

The unique selling position of human intelligence

Despite all the progress made in the field of sensors, artificial intelligence still lags far behind the capacity of a human eye or ear to combine and evaluate sensory impressions. At present, it is still unimaginable that artificial intelligence could be successfully applied to olfactory sensors to distinguish the terroir of a Sauvignon Blanc from a Pinot Blanc, for example. Error rates in the automated recognition of emotions or moods in human faces are even higher. But such abilities are essential for the correct assessment and prediction of human behaviour as well as that of teams, groups and, indeed, organizations.

A balancing act between diverse demands

Prof. Wolfgang Mayrhofer has been studying the careers of WU graduates for many years. Over this time, one thing has become clear: The demands placed on young academics have increased in diversity and complexity over the past two decades. Conversely, companies and organizations are also facing increased pressure to adapt in order to better reflect the changed personality profiles of their young managers. Generations Y and Z are far less willing than their predecessors to sacrifice leisure and family time for their careers. Other factors shaping the social framework of the new world of work are increased diversity – a phenomenon clearly apparent in Vienna – and the growth in competitive pressures.

AUCH VON UNS GIBT'S SCHLECHTE BILDER.

Aber nur, wenn wir sie nicht selbst bearbeitet haben.

BLAUPAPIER

BILDRETUSCHE FOTOGRAFIE CGI





© Nathan Murrell

For the individual, this implies greater stress in the management of their daily working life. So just how can “soft” factors such as the compatibility of work and family, self-determined work or holocratic structures be reconciled with the constantly increasing competitive pressure and a culture of rankings? Prof. Mayrhofer believes that, in our modern world, the race for positional goods dominates both our professional and private statuses. This leads to “an obsession with self-promotion, whether in companies, organizations or individuals.” Investigating the origin of this compulsive ranking, we quickly return to digitalization and the question of how the individual worker can position themselves within this chaotic, dynamic environment.

Back to “management by gut instinct”?

According to Wolfgang Mayrhofer, the decision-making process is crux of the matter. In order to arrive at sustainable decisions in teams, organizations or even national states and supra-national bodies, he is convinced managers need something that would have been considered irrelevant just a decade or two ago, namely intuition.

Prof. Mayrhofer argues that we should take the so-called “gut feeling” seriously as a factor in decision-making. Countless studies in brain research over recent decades have revealed the influence of the subconscious on our decisions. So what could be more obvious than specifically including this factor in decision-making processes? According to Prof. Mayrhofer, it is not simply a matter of making decisions “based on gut feeling” without an exact definition of goals or an assessment of the likely impact. Experience is needed to transform a diffuse feeling into intuition. The circumstances and solutions of earlier, similar situations are stored in our subconscious. What we call “intuition” is the ability to recall them consciously or subconsciously when needed.

But what happens if you lack intuition? Well, it can be learned to a certain degree. As Prof. Mayrhofer reports, in practical terms this implies more training in areas such as mindfulness or spirituality. The better and more consciously managers are connected to their subconscious, the more specifically they can activate it in decision-making processes.

Even seminars that seem a bit unusual at first glance, such as one on the topic of “love at work”, can prove useful. At this training seminar offered by Prof. Mayrhofer at the WU Executive Academy in December 2019, interested managers learned about the differences between the ancient Greek forms of love known as “storge, eros, agape and philia”. In the age of transhumanity, this sort of humanistic approach is perhaps what can best prepare us for the challenges of the future. ■

Univ.-Prof. Mag. Dr. rer. soc. oec. Wolfgang Mayrhofer

- + Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Seit 1997 Ordinarius des Interdisziplinären Instituts für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Autor zahlreicher Bücher, Monografien und Artikel in Fachzeitschriften zu den Themen internationale Personal- und Unternehmensführung, Karriere- und Laufbahnforschung, neuere Systemtheorie und Betriebswirtschaftslehre
- + Regelmäßige Trainings- und Beratungsarbeit mit Organisationen aus dem For- und Non-Profit-Bereich und in verschiedenen universitären und außeruniversitären Lehrgängen, vor allem im Bereich Teamentwicklung, Karriereworkshops, Human-Resource-Management; Outdoortraining im Bereich Segeln zu Führung, Teamentwicklung und Selbstentwicklung
- + degree in Business Administration from WU
- + since 1997, full professor at WU's Interdisciplinary Institute for Management and Organizational Behavior
- + author of numerous books, monographs and articles in expert journals on the topics of international human resource management and leadership, career development research, systems theory and business administration.
- + regular training and consulting with organizations in the for-profit and non-profit sectors as well as teaching various university and non-university courses, especially in the field of team development, career workshops and human resource management; also outdoor training/sailing for leadership, team development and self-development.

Die große Transformation des Wissens

The great knowledge transformation

Das dreiteilige Implementierungsmodell der WU Executive Academy

The WU Executive Academy's three-step implementation model

Die Frage, die jede HR-Abteilung beim Thema Weiterbildung beschäftigt, ist: Wie kann es gelingen, das erworbene Wissen und die erlernten Fähigkeiten vom Seminarraum in die Abteilungen zu transferieren? Auf der WU Executive Academy entwickelte man dafür einen dreiteiligen Transformationsprozess.

Schritt 1: Strategische Einbettung des Weiterbildungszieles

Oft hemmen divergierende Interessen in Hinblick auf die Ziele der Weiterbildung den Implementierungsprozess. Deshalb empfiehlt Helga Pattart-Drexler, Head of Executive Education an der WU Executive

Academy, „im Vorfeld des Programms gezielt die Erwartungen des Vorstands, der einzelnen Führungsebenen und der Teilnehmenden (...)“ abzuklären.

Schritt 2: Kreative Maßnahmen zur Integrierung in den Arbeitsalltag

Damit das Erlernte überallhin gelangt, wo es angewandt werden soll, braucht es Tools, die von allen Beteiligten – auch aus entlegenen Standorten – abgerufen werden können. „Gelöst haben wir diese Herausforderung, indem wir mittels einer virtuellen Lernplattform verschiedene Online-Tools wie Videos, Forum Posts oder Challenges (...) kombiniert haben.“

Schritt 3: Reflexion

Regelmäßige Schleifen mittels moderierter Feedbackprozesse sowie Nachfragen entwickeln, erweitern und präzisieren die einzelnen Lernschritte.

WU Executive Academy – die Business School der WU Wien

Gleich anschließend an das Studium oder auch nach einigen Berufsjahren – berufs begleitende Weiterbildung wird hier auf höchstem Niveau geboten. Alle MBA-Programme sind international akkreditiert und tragen das Gütesiegel der AMBA. ■

The one question that preoccupies every HR department when it comes to staff training is: How can acquired knowledge and skills be successfully transferred from the seminar room to the departments? To this end, the WU Executive Academy has developed a three-step transformation process.

Step 1: Strategic embedding of the training goal

The implementation process is frequently hindered by conflicting interests in the training course objectives. This is why, Helga Pattart-Drexler, head of Executive Education at the WU Executive Academy, recommends “carefully clarifying the expectations of the board, the individual management levels and the participants before the training program gets underway.”

Step 2: Creative integration measures in the daily work routine

To ensure that new knowledge and skills can be applied wherever they are needed, we need tools that can be accessed by everyone involved – even from remote locations. “We have solved this challenge by bringing together various online tools such as videos, forum posts and challenges (...) on a virtual learning platform.”

Step 3: Reflection

Regular loops involving moderated feedback processes as well as follow-ups can serve to develop, expand and refine the individual learning steps.

WU Executive Academy – WU's Business School

Directly following graduation or even after a few work years, we offer part-time training at the highest level. All MBA programs are internationally accredited and bear the AMBA seal of approval. ■



Mehr Informationen über die Programme der WU Executive Academy auf executiveacademy.at

For more information about the programs offered by the WU Executive Academy, please visit executiveacademy.at

WU for better opportunities

Eine Universität kann Chancengerechtigkeit in der Bevölkerung nicht herstellen. Doch sie kann Impulse setzen, Begabte fördern und UnterstützerInnen suchen. Die WU engagiert sich in der Frage der Chancengerechtigkeit mit zwei sehr erfolgreichen Förderprogrammen.

While a university cannot secure equal opportunities in the wider population, it can set an example by promoting talented people and seeking out like-minded supporters. WU has confirmed its commitment to equal opportunities through two highly successful programs.

WU4JUNIORS

Wirtschaftsfitness für Teenager

Schulden, Kreditzinsen, Steuern oder volkswirtschaftliche Themen wie Armut – das ökonomische Interesse vieler Jugendlicher kann allein durch den Schulunterricht nicht abgedeckt werden. Daher bietet die WU interessierten SchülerInnen mit „WU4JUNIORS“ ein abwechslungsreiches, spannendes „Schnupper“-Programm. Es besteht aus einem Bündel von digitalen, videobasierten Lernmodulen, orientiert an den modernen didaktischen Grundsätzen der Gamification und Selbsttestung. Mithilfe eines Zertifikationspasses sammeln die Teilnehmenden Badges, mit denen sie höher gerankt werden und sich die Teilnahme an der „WU4Juniors-Summerschool“ erwerben können.

Die Plätze der Summerschool sind begrenzt, aber die Online-Module sind unbegrenzt zugänglich.

Für dieses Projekt wird noch eine Partnerin oder ein Partner gesucht. ■



Teenagers getting fit for business

Debt, interest rates, taxes and wider social issues such as poverty – the economic interests of many young people cannot be covered by school lessons alone. This is why WU offers interested schoolkids a varied and exciting introductory program called WU4JUNIORS. It consists of a range of digital, video-based learning modules based on the latest didactic principles of gamification and self-testing. With the help of a certification pass, participants collect badges that allow them to increase their ranking and to earn a place at the WU4Juniors summer school.

While spots at the summer school are limited, the online modules are open to everyone.

A partner is still needed for this project. ■

WU4YOU

Chancengerechtigkeit fördern

Das Stipendienprogramm „WU4YOU“ ging im Wintersemester 2019/20 bereits ins vierte Jahr und wächst von Semester zu Semester. Sein Ziel ist, begabte SchülerInnen aus sozial benachteiligten Familien mit finanziellen Zuwendungen sowie einem MentorInnen- und Begleitprogramm für maximal sieben Semester zu unterstützen und ihnen so die Entscheidung für ein Studium zu erleichtern. Erste Erfolge konnten wir bereits dank unserer SponsorInnen OeNB, EY, Henkel, ÖBB, Österreichische Post AG und der AK Wien und den großzügigen Spenden der Rektoratsmitglieder der WU bereits feiern und freuen uns auf mehr! ■

Promoting equal opportunities

The fourth year of the WU4YOU scholarship program began in the 2019/20 winter semester. WU4YOU, which has grown each year, aims to support talented schoolkids from socially disadvantaged families by providing financial aid as well as a mentoring and supervision program for a maximum of seven semesters. The objective is to help them decide for a university education. We were able to celebrate our early success thanks to the support of our sponsors such as OeNB, EY, Henkel, ÖBB, Post AG and AK Wien as well as the generous donations of WU's Rectorate members. We hope to build on this great start! ■



Direktionsrat Maximilian Hiermann

Abteilungsleiter Öffentlichkeitsarbeit und Finanzbildung Head of the Financial Literacy and Information Activities Division, Oesterreichische Nationalbank

„Die Oesterreichische Nationalbank (OeNB) ist seit vielen Jahren Unterstützerin der Initiative ‚WU4YOU‘. Wir sehen diese Aktion als sinnvolle und fruchtbringende Investition in junge Studierende, welche in Zukunft einen nicht unwesentlichen Beitrag zur österreichischen und internationalen Wirtschaftsentwicklung leisten werden.“

“The Oesterreichische Nationalbank (OeNB) has supported the ‘WU4YOU’ initiative for many years. We see this as a useful and fruitful investment in young students, who will make a significant contribution to developing the Austrian and world economy in the years to come.”



Mag.ª Susanna Horcky

Leitung Talentmanagement // Head of Talent Management, Österreichische Post AG

„Für die Österreichische Post AG als Traditionsunternehmen auf einem innovativen Weg in die Zukunft ist der Austausch mit jungen Talenten essenziell.“

“As a traditional company on an innovative path to the future, Österreichische Post AG views exchange with young talent as indispensable.”



Mag.ª Martina Steiner-Jongen

Corporate Relations & Alumni Services

„Sehr gerne stehe ich als Ansprechpartnerin allen bestehenden und zukünftigen UnterstützerInnen des Projekts zur Verfügung und freue mich, durch meine Tätigkeit ebenfalls einen ‚kleinen Beitrag zum Bildungsaufstieg‘ leisten zu können.“

“I am pleased to serve as a contact person for all current and future supporters of the project and am delighted to be able to make a ‘small contribution to educational advancement’ through my work.”



Wie kann man die Vererbung von Benachteiligung durchbrechen?

How can we overcome inherited disadvantages?

In welche Richtung sich die Volkswirtschaften der Zukunft auch entwickeln werden, eines ist gewiss: Wir können auf keine Begabung verzichten. Doch in der Realität stößt die Chancengleichheit nur allzu früh an unsichtbare Schranken. WU Professorin Erna Nairz-Wirth, Leiterin der Abteilung für Bildungswissenschaft an der WU, beschäftigt sich schon seit Langem mit den unterschiedlichen Bildungs- und Aufstiegschancen von Angehörigen der gesellschaftlichen Eliten und Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen. Wir haben sie zu einem Gespräch gebeten.

Wie ist derzeit die Chancenverteilung für eine Hochschulbildung zwischen den Schichten? Wie verlief die Entwicklung in den letzten Jahren?

Für Personen mit Eltern, die über eine Matura verfügen, ist die Wahrscheinlichkeit, ein Universitätsstudium aufzunehmen, knapp dreimal höher als für diejenigen, deren Eltern keine Matura absolviert haben. An Fachhochschulen zeigt sich ein Bild, das ein wenig entschärfter ist: Hier ist die Wahrscheinlichkeit knapp zweimal so hoch. Diese Ungleichheit hat sich zwischen 2004 und 2015 kaum verändert, neuere Daten werden bald veröffentlicht.

Warum hält sich dieser Bildungsgap so hartnäckig? Welche Faktoren sind aus Ihrer Sicht dafür verantwortlich?

Die Benachteiligung von Angehörigen der sozioökonomisch gering ausgestatteten Gruppen fängt schon beim Übergang vom Kindergarten bzw. der Vorschulbildung in die Volksschule an. Danach wirken die Herkunftseffekte weiter, und zwar bei sämtlichen anschließenden Übergängen (Sekundarstufe I, Lehre, Sekundarstufe II, Hochschule). Die Statistik zeigt, dass, je mehr Übergänge stattfinden, desto weniger Kinder bzw. Jugendliche aus den benachteiligten Gruppen in den weiteren Bildungsphasen vertreten sind. Vor allem ökonomische Ressourcen und institutionelle Anforderungen spielen eine Rolle, aber auch Selbstausschluss. PISA-Untersuchungen zeigen, dass drei Viertel aller SchülerInnen mit akademisch ausgebildeten Eltern in der achten Schulstufe die Bildungsstandards in Mathematik erreichen. Dies trifft nur bei einem Viertel jener Kinder zu, deren Eltern höchstens einen Pflichtschulabschluss haben. Die Gründe dafür sehe ich in Selektionsaspekten, wie der Aufteilung in zwei Schulformen

nach der Volksschule, regionalen Disparitäten (benachteiligte Landgebiete), der Segregation in Großstädten, dem Bedarf an Nachhilfe, Erkrankungen, bei denen sich ökonomische Hürden auswirken, Bildungserwartungen, der Literalität der Bezugspersonen, die inzwischen auch die digitale Literalität betrifft, und unzureichenden Angeboten an hochqualitativer, professioneller Hortbetreuung, um nur einige zu nennen.

Wo sollte man, Ihrer Meinung nach ansetzen? Welche Maßnahmen würden Sie der Bildungspolitik vorschlagen?

Generell gilt, dass frühe Maßnahmen besser wirken als späte Maßnahmen und vor allem volkswirtschaftlich günstiger sind. Idealerweise werden Aus- und Weiterbildungsprogramme zur kognitiven, physischen und emotionalen Entwicklung des Kindes bereits für werdende Eltern angeboten. Auch gibt es mehr Bildungsübergänge als in früheren Zeiten – und die Entscheidungen sind schwieriger und risikoreicher geworden. Bei diesen Übergängen werden diejenigen Kinder und Jugendlichen benachteiligt, denen zu wenig Ressourcen (Informationskapital, ökonomisches Kapital etc.) zur Verfügung stehen. In Wohlfahrtsstaaten wie Österreich werden viele kompensatorische Maßnahmen ergriffen, um diese benachteiligten jungen Menschen zu unterstützen.

Wie sehen Sie die Auswirkungen der Digitalisierung auf diesen Chancengap?

Die Digitalisierung wird zu weiteren Umstrukturierungen am Arbeitsmarkt führen und den Bildungswettbewerb weiter verschärfen. Hier spielt das Thema Zusatzqualifikationen und Zusatzkapital für gute Positionen eine immer stärkere Rolle. Da können Maßnahmen unterstützend wirken wie: Investitionen in die Professionalisierung angehender und praktizierender LehrerInnen und PädagogInnen auf allen Ebenen (vom Kindergarten bis zur Hochschule), Öffnung und Vernetzung zwischen den Bildungseinrichtungen, Ganztagschulen, professionelle Lerngemeinschaften, Tutoring, Mentoring, Hilfspersonal (aus Sozialarbeit, Psychologie, Medizin), Entwicklung digitaler Lernsoftware auf höchstem Niveau für alle – finanzierbar durch die Zusammenarbeit mehrerer (z. B. deutschsprachiger) Staaten – Elternbildung, Well-Being und Motivationsstärkung, nicht bloß Lernen von Inhalten, Übergangmanagement und Beratung. ■

No matter how the economy develops in the future, one thing is certain: We cannot do without talent. However, the aim of equal opportunity hits invisible barriers at an all too early age. WU professor Erna Nairz-Wirth, head of the Educational Sciences Group at WU, has long been concerned with the different educational and career opportunities open to members of the social elite vs. those from disadvantaged segments of the population. We asked her for an interview.

How are opportunities for higher education currently distributed among the various social classes? What trends have emerged in recent years?

Young people whose parents obtained a Matura (high-school diploma) are almost three times more likely to go to university than those whose parents did not complete a Matura. The picture is a little better at technical/vocational colleges, where the likelihood of attending college is only double for children of Matura-holders. While this inequality hardly changed from 2004 and 2015, more up-to-date data will be published soon.

Why is this education gap so persistent? What factors do you think are responsible?

The disadvantages faced by members of socio-economically deprived groups begin with the transition from kindergarten

or pre-school to primary school. Thereafter, the impact of social background continues to have an effect on all subsequent transitions (primary and secondary schooling, apprenticeships, tertiary education). Statistics show that with each transition, fewer and fewer children and young people from disadvantaged groups are represented in higher stages of education. While financial resources and institutional requirements are the fundamental factors here, self-exclusion also plays a role. Pisa studies have shown that three quarters of all schoolchildren with academically educated parents successfully achieve an eighth-grade standard in mathematics.



Der Bildungsgap beginnt bereits am Übergang Kindergarten/Schule.

The education gap begins with the first transition from kindergarten to school.

© Mischka Nawrata



Ao. Univ.-Prof. Dr. Erna Nairz-Wirth

- + Seit 2008 Leiterin der Abteilung für Bildungswissenschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + 2013 Gastwissenschaftlerin an der University of Cambridge
- + 2018 Benya-Stiftungspreis für umfassende Grundlagen- und Anwendungsforschung
- + 2019 Jurymitglied der MEGA-Bildungsstiftung
- + Forschungsgebiete: Bildung und Ungleichheit, Drop-out, professioneller Habitus, Schul- und Hochschulentwicklung
- + since 2008, head of the Educational Sciences Group
- + in 2013, visiting scholar at the University of Cambridge
- + in 2018, Benya Foundation Award for comprehensive basic and applied research
- + in 2019, MEGA Education Foundation jury member
- + research interests: education and inequality, drop-outs, professional habitus, school and university development



© Raimo Rudi Rumppler
 Professionelle Lerngemeinschaften, Mentoring und Tutoring können für den Bildungswettbewerb rüsten.

Professional study groups, mentoring and tutoring prepare for the educational competition.

Die Welt ist eine (Dreh)Scheibe The world is a hub



Die GründerInnen der WU Alumni Hubs, die Hub-ManagerInnen, sind wichtige NetzwerkerInnen und BotschafterInnen unserer Universität. Sie arbeiten größtenteils für namhafte Institutionen und Unternehmen. Für WU Alumni, aber auch im Ausland Studierende sind sie eine wichtige Anlaufstelle und ein fruchtbares Karrierebiotop. Wo immer Sie im Ausland tätig sind, ob privat oder bei einer Geschäftsreise, schauen Sie sich um, ob ein WU Alumni Hub in Ihrer Nähe ist, und profitieren Sie von Ihrer WU Alumni Community.

The founders of the WU Alumni Hubs, the hub managers, are important networkers and ambassadors for our university. Most of them work for well-known institutions and companies. For WU alumni, as well as students studying abroad, alumni hubs are important contact points, creating a useful foundation for their careers. Wherever you are abroad, either privately or professionally, check to see if there is a WU Alumni Hub near you and benefit from your WU Alumni Community.

Symposium, Kamingespräch oder DIY-Club

Allein im letzten Quartal 2019 wurden von unseren WU Alumni Hubs mehr als 30 Veranstaltungen weltweit organisiert. Die Palette reicht von halbtägigen wissenschaftlichen Konferenzen mit namhaften internationalen Vortragenden über Firmenbesichtigungen und Kulturveranstaltungen bis hin zu ungezwungenen Treffen.

A symposium, fireside chat or DIY club

In the last three months of 2019 alone, our WU Alumni Hubs organized more than 30 events worldwide. These ranged from half-day academic conferences with renowned international speakers and company tours to cultural events and informal get-togethers.

Ein herzliches Willkommen den beiden neuen WU Alumni Hub ManagerInnen in Bangkok und Mailand!

Wir freuen uns ganz besonders über drei WU Alumni Hub Neugründungen: Julia Thallinger setzte unseren WU Wimpel in die quirlige Metropole Bangkok und Andrea Sasso wird ab sofort den WU Alumni Spirit in Mailand, der Hauptstadt von Mode und Design, verbreiten und Iris Isabella Haiderer erschließt für uns das schöne Salzkammergut.

A warm welcome to two new WU Alumni Hub managers in Bangkok and Milan!

We are particularly delighted by three newly founded WU Alumni Hubs: Julia Thallinger has planted our WU pennant in the bustling metropolis of Bangkok while Andrea Sasso will now spread the WU Alumni spirit in Milan, the fashion and design capital and Iris Isabella Haiderer opens up the beautiful Salzkammergut for us.



This is only true for one quarter of those children whose parents have obtained (at most) a compulsory school-leaving certificate. I attribute this to various forms of selection, such as the division into two school types from grade five onwards, regional disparities (disadvantaged rural areas), segregation in large cities, the need for tutoring, the impact of illness (due in part to economic hurdles), educational expectations, the literacy level of contact persons, which is now also affecting digital literacy, and the poor availability of high-quality, professional after-school care, to name but a few.

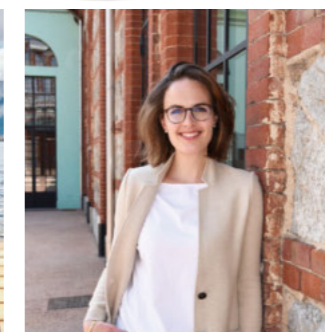
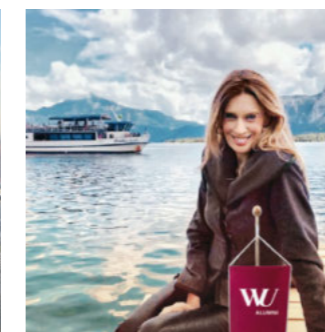
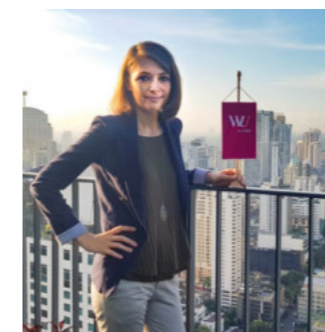
Where, in your opinion, should we start? What measures would you suggest to politicians responsible for educational policy?

In general, early interventions are more effective than late interventions, and they are also less costly. Ideally, expectant parents should be offered education and training programs to boost the cognitive, physical and emotional development of their child. Of course, in today's world there are also more educational transitions than in the past – and decision-making has become more difficult and risky. Children and young people with few resources

at their disposal (information capital, financial capital, etc.) are at a disadvantage during these transitions. In welfare states such as Austria, many compensatory measures are taken to support these marginalized young people.

How do you see digitalization impacting this opportunity gap?

Digitalization will further restructure the labor market and intensify competitive forces in education. Here candidates for good positions will certainly need to have more advanced qualifications and offer additional skills. There are various support options, such as: investing in the professional training of prospective and practising teachers and educators at all levels (from kindergarten to university); opening up and establishing networks among educational institutions, all-day schools, professional learning communities, tutoring, mentoring and support staff (from the fields of social work, psychology and medicine); the development of excellent digital learning software for all, paid for through multinational cooperation (e.g. Germany, Switzerland and Austria); training for parents; the promotion of well-being and motivation (not just learning by note); and finally, transition management and counselling.



Unsere neuen WU Alumni Hub Managerinnen Julia Thallinger in Bangkok, Iris Isabella Haiderer im Salzkammergut und Andrea Sasso in Mailand (v. l. n. r.)

Our new WU Alumni Hub Managers Julia Thallinger in Bangkok, Iris Isabella Haiderer in the Salzkammergut and Andrea Sasso in Milan (from left to right)

Mehr lesen auf: wu-alumni.at/de/netzwerk/wu-alumni-hubs/
 Read more at: wu-alumni.at/en/network/wu-alumni-hubs/

Ein Studium, zwei Karrieren

One degree, two careers



Isabell Claus (38)

Studium: Internationale Betriebswirtschaft und Wirtschaft & Recht
Beruf: Geschäftsführerin bei thinkers.ai

degree in: International Business Administration and Economics & Law
occupation: Managing Director of thinkers.ai

Oliver-Christoph Günther (35)

Studium: Wirtschaftsrecht, Betriebswirtschaft und Wirtschaft & Recht
Beruf: Rechtsanwalt/Principal Associate, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP

degree in: Commercial Law, Business Administration and Economics & Law
occupation: Lawyer/Principal Associate, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP

Leben ist das, was passiert, während du fleißig dabei bist, andere Pläne zu machen, sagte schon John Lennon. Dass nicht alles planbar, aber vieles erlernbar ist, zeigen die Biografien von Isabell Claus und Oliver-Christoph Günther. Die beiden haben vieles gemeinsam: Sie studierten an der WU Betriebswirtschaft und Recht. Sie sind in ihren Dreißigern. Sie sind in ihrem jeweiligen Berufsfeld Pioniere. Und sie betrachten die WU bis heute als ihre geistige Heimat.

As John Lennon famously said: Life is what happens to you while you're busy making other plans. While the biographies of Isabell Claus and Oliver-Christoph Günther show that not everything can be planned, there is much that can be learned. The two have a lot in common: Both studied business administration and law at WU, are in their thirties and are pioneers in their respective professional fields. And both still consider the WU their intellectual home.

Isabell Claus

Was bringt eine Frau ohne technische Ausbildung dazu, ausgerechnet im Hightechbereich zur Pionierin zu werden? Es war in gewisser Weise ein Zufall, sagt Isabell Claus. Nach ihrem Studium (Internationale Betriebswirtschaft und Wirtschaft & Recht) und einigen Auslandsaufenthalten (unter anderem an der Harvard University, in Singapur und Dubai) kehrte sie nach Wien zurück und stieg in ein Cybersecurity-Start-up ein. Heute, sechs Jahre später, ist die kleine Softwareschmiede, nicht zuletzt durch das unternehmerische Talent Isabell Claus', auf fast 200 MitarbeiterInnen angewachsen.

Isabell Claus ruhte sich jedoch nicht auf ihren Lorbeeren aus. Gemeinsam mit einer Handvoll InformatikexpertInnen gründete sie eine europäische Alternative zu Google & Co, das Suchabfragen-Start-up thinkers.ai.

Was reizte Isabell Claus an diesem Projekt? „Derzeit müssten meine Kinder, wenn sie in wirklich spannenden Technologiebereichen arbeiten wollen, in die USA oder nach Asien gehen. Ich möchte aber, dass sie hier in Europa bleiben und trotzdem ganz oben mitspielen können.“

Trotz aller GründerInneneuphorie blieb Isabell Claus bis heute auch ihrer Alma Mater verbunden. Vor Kurzem wurde sie als eine von zehn Mentees der Wise Women of WU ausgewählt. Jetzt wird sie ein Jahr lang von einer hochkarätigen Mentorin aus der Wirtschaft begleitet. ■

What makes a woman without a technical education want to be a pioneer in a hi-tech field? In a way, it was a bit of a coincidence, Isabell Claus says. After graduating in International Business Administration and Economics & Law, and following several stays abroad (at Harvard University and in Singapore and Dubai), Isabell Claus returned to Vienna where she joined a cybersecurity start-up. Today, six years later, the tiny software company has expanded into a mid-size firm with almost 200 employees thanks in no small part to Isabell's entrepreneurial talent.

Isabell Claus is not one to rest on her laurels though. Together with a handful of IT experts, she founded the start-up thinkers.ai, a European search engine aiming to provide an alternative to Google & Co.

What attracted Isabell Claus to this project? "At the moment, my children would have to go to the USA or Asia if they wanted to work in really exciting areas of technology. But I would like them to be able to stay here in Europe and still be top players."

Yet amidst all the thrills and euphoria of founding a company, Isabell Claus retains close ties to her alma mater. She was recently selected as one of ten mentees in WU's Wise Women program. Now she will have a top-notch mentor from the business world by her side for a year. ■

Oliver-Christoph Günther

Bei der Berufslaufbahn des Steuerrechtsexperten Oliver-Christoph Günther führte der Zufall Regie. Im Wintersemester 2006/07 startete die WU die neue Studienrichtung Wirtschaftsrecht. Damit konnten erstmals in Österreich AbsolventInnen einer nicht juristischen Fakultät juristische Kernberufe wie Richter, Anwalt oder Staatsanwalt ergreifen. Der WU Student Oliver-Christoph Günther (damals Wirtschaft & Recht und Betriebswirtschaft) schrieb sich für den neuen Studiengang ein und wurde zehn Jahre später als erster ausschließlich aus der WU hervorgegangener Rechtsanwalt vereidigt.

Nach Beendigung seines Studiums spezialisierte sich Oliver-Christoph Günther als Assistent am Institut für Österreichisches und Internationales Steuerrecht weiter. 2011 trat er als Rechtsanwaltsanwärter in die international renommierte Anwaltssozietät Freshfields Bruckhaus Deringer LLP ein.

Was fasziniert den jungen Wirtschaftsjuristen am Steuerrecht? „Das Steuerrecht ist sehr spannend. Es gibt kaum betriebswirtschaftliche Inhalte, bei denen das Steuerrecht nicht eine wesentliche Rolle spielt.“ Zum Beispiel? Seine bisher spannendste steuerrechtliche Aufgabe, sagt Oliver-Christoph Günther, war der Verkauf der Fluglinien Air Berlin und Niki. Er absolvierte dafür sogar ein halbjähriges Secondment in der Air-Berlin-Zentrale. Trotz aller Höhenflüge aber bleibt Oliver-Christoph Günther bis heute der WU stark verbunden. Zum Beispiel mit einer regelmäßigen Lehrtätigkeit an seinem „Heimatinstitut“ für Steuerrecht. ■

Coincidence also shaped the professional career of tax law expert Oliver-Christoph Günther. In the 2006/7 winter semester, WU launched a new course in commercial law. This was the first time in Austria that graduates of a faculty other than law were able to pursue legal professions such as judge, lawyer or public prosecutor. Studying economics & law as well as business administration at WU at the time Oliver-Christoph Günther enrolled in the new program. 10 years, later he was sworn in as the first lawyer to have been solely educated at WU.

After completing his studies, Oliver-Christoph Günther continued his training as an assistant at the Institute for Austrian and International Tax Law. In 2011 he joined the internationally renowned law firm of Freshfields Bruckhaus Deringer LLP as an associate.

So what does the young corporate lawyer find so fascinating about tax law? "Tax law is very exciting. There is hardly any business context in which it does not play a significant role." For example? Oliver-Christoph Günther says that his most exciting task to date has been resolving the complex tax issues around the sale of the airlines Air Berlin and Niki. He even completed a six-month secondment to the headquarters of Air Berlin for the project. Despite all his high-flying achievements, Oliver-Christoph Günther still maintains strong ties to his alma mater, such as by regularly teaching tax law at his "home institute". ■

Quo vadis, digitale Universität?

Quo vadis, digital university?

Prof. Gustaf Neumann, Institutsleiter und Verantwortlicher für das E-Learning-Projekt der Wirtschaftsuniversität Wien, spricht über den Einsatz von Online-Tools wie Videostreaming und MOOCs und zukunftsweisende Versuche mit Machine-Learning. Die Möglichkeiten der Plattform LEARN sind längst nicht ausgeschöpft.

Prof. Gustaf Neumann, institute head with responsibility for WU's e-learning project, talks about the use of online tools such as video streaming, MOOCs and pioneering experiments in machine learning. The potential of the LEARN platform is far from exhausted.



Als WU Professor Gustaf Neumann vor 15 Jahren den Bereich E-Learning an der Wirtschaftsuniversität Wien übernahm, startete er mit einer Frage an die Lehrenden: Was erwarten Sie vom E-Learning? Entstanden ist dabei ein Katalog mit zwölf Typen von Lehrmaterialien. „Niemand hat sich damals Forum-, Chat- oder Community-Funktionen gewünscht. Die LEARN-Plattform hat erst im Laufe der Jahre als Kommunikationstool einen großen Stellenwert bekommen“, erzählt der Professor für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien. Mittlerweile hat sich LEARN zu einer Lernaktivitätsplattform entwickelt, bei der vermehrt interaktive Tools eingesetzt werden. Heute wird sie nicht nur als passive Quelle verwendet, sondern auch aktiv in der Lehre, wie der Entwickler berichtet: „Man kann während der Vorlesung überprüfen, welche Studierende gut mitmachen, und weniger aktive

dort abholen, wo sie gerade sind. Diese Interaktion erhöht den Wissensstand zwischen Studierenden und Lehrenden bei relativ geringem Aufwand für alle Beteiligten.“ So wirkt E-Learning der durch die Neuen Medien entstehenden Distanz zwischen Studierenden und Lehrenden entgegen.

Vom Hörsaal aufs Sofa

Prof. Neumann ist überzeugt, dass Studierende, die eine Lehrveranstaltung bequem vom Sofa aus konsumieren können, diese Möglichkeit nutzen und gleichzeitig aktiver studieren. Die Angst, alleine im Hörsaal zu stehen, bei vorab online zur Verfügung gestelltem Material, war unbegründet. „Im letzten Semester habe ich Livestreaming ausprobiert. Ich habe die Studierendenzahl bei den Terminen mit der Zahl der zur Prüfung Angetretenen verglichen. Die Prüfung wurde MIT Livestreaming von

mehr Studierenden absolviert“, so der Professor. Dennoch: Reine Online-Lehre à la MOOC kann sich Prof. Neumann für die WU nicht vorstellen. Das als Massive Open Online Course (MOOC) bekannte E-Learning-Tool schlug 2008 große Wellen. An der University of Manitoba in Winnipeg, einer mittelgroßen Stadt in Kanada, veranstalteten die Lerntheoretiker George Siemens und Stephen Downes den ersten MOOC. 2.300 Studierende nahmen teil. Schon wenige Jahre später war MOOC an keiner der führenden Universitäten in den USA wie Harvard oder dem Massachusetts Institute of Technology (MIT) mehr wegzudenken. Auch in Europa stieg das Angebot und die „New York Times“ titelte: „2012 – das Jahr des MOOC“. Die E-Revolution schien im Hörsaal angekommen.

2011 stellte Sebastian Thrun, Professor an der Stanford University, seinen Kurs

►► Eine Universität ohne E-Learning ist verstaubt.

►► A university without e-learning is outdated.

„Einführung in die künstliche Intelligenz“ ins Netz. Über Nacht meldeten sich 160.000 Studierende aus 190 Ländern an. Der MOOC-Pionier war von diesem Erfolg überwältigt. Bald darauf gründete er die kommerzielle Online-Universität Udacity. Binnen eines Jahres wurde aus der kleinen Sofa-Universität ein mittelständischer Bildungsanbieter. Die Vielfalt der Bildungs- und speziellen MOOC-Angebote steigt. Prof. Neu-

mann sieht es gelassen: „MOOCs sind mehr Hype als Realität, vor allem, weil sie eher Konkurrenten der klassischen Fernuniversität sind. MOOCs wird es, ob kostenlos oder gegen Geld sowie betreut oder unbetreut, immer geben. Der große Unterschied liegt im sehr partikulären Bildungsangebot der MOOCs. Wir hingegen haben eine enorme Breite an universitären Angeboten.“ Was gerne vergessen werde, seien die gigantischen Produktionskosten: So kostet ein MOOC zwischen 100.000 und 200.000 Euro. Manche Unis stellen zudem pro Jahr mehrere Hundert E-TutorInnen für die Online-Betreuung an, was für österreichische Universitätsbudgets undenkbar ist.

Sind die Tage der klassischen Präsenzuniversität gezählt?

Die WU verfügt über ausreichend Diszanzangebote, aber in vielen Lehrver-

anstaltungen braucht es die Diskussion und Projektarbeit der Studierenden. Das Mitmachen steht oft im Fokus. „Die Studierenden sind ja nicht ZuschauerInnen bei einem TV-Programm, sondern in die Lehre eingebunden. Dies kann durch gute Technologie verbessert werden. Wir wollen ein Vollzeit-Bildungsinstitut sein, wissen aber auch: Eine Universität ohne E-Learning ist verstaubt.“ Dass die WU schon lange staubfrei arbeitet, bewies Prof. Neumann mit Projekten zum E-Assessment von Aufsätzen mittels Machine-Learning bereits seit 2005. Doch noch sind der Aufwand für die Vorbereitung und die benötigte Datenmenge immens. Zur Zukunft der digitalen Universität befragt, sagt er: „Die Frage ist, bis zu welchem Grad man den Geist und die Kreativität eines Menschen ersetzen kann und will ... da gibt es sicher Grenzen, denen wir uns vorsichtig annähern.“

When Gustaf Neumann took over the WU's e-learning program 15 years ago, he began by posing a question to teaching staff: What do you expect from e-learning? This led to the creation of a catalog of twelve types of instructional materials. "Back then nobody wanted a forum, or chat or community functions. It took some time for the LEARN platform to become an essential communication tool," the professor of information systems and new media says. LEARN has developed into a learning platform that employs an increasing number of interactive tools. Today it is not only viewed as a passive resource, but also used actively in teaching, Neumann reports: "During lectures you can check which students are actively involved while identifying the places others are getting stuck. This interaction increases the level of knowledge between students and lecturers with relatively little effort for all involved." In this way, e-learning helps eliminate the distance between students and teaching staff created by new media.

From the lecture hall to the couch

Neumann is convinced that when given the option of participating in a course from the comfort of their couch, students will take advantage of this opportunity and study more proactively at the same time. The fear of facing an empty lecture hall if material is made available online beforehand has proven unfounded. "I tried livestreaming last semester. Then I compared the number of students attending lectures with the number taking the exam. More students sat the exam WITH livestreaming," the professor says. Nevertheless, Neumann cannot foresee a time when WU only offers online teaching à la MOOC. The e-learning tool known as Massive Open Online Courses (MOOCs) made a big splash in 2008 when, in a medium-sized city in Canada, educational theorists George Siemens and Stephen Downes organized the first MOOC at the University of Manitoba in which 2,300 students took part. Several years later, MOOCs had already become an integral part of the curriculum at all

leading American universities such as Harvard and the Massachusetts Institute of Technology (MIT). In Europe, the number of such online courses also grew apace. In fact, the New York Times designated 2012 the "Year of the MOOC". The e-revolution seemed to have arrived in the lecture hall.

In 2011, Sebastian Thrun, a professor at Stanford University, uploaded his course Introduction to Artificial Intelligence to the Web. Overnight, 160,000 students from 190 countries registered for the course. The MOOC pioneer was overwhelmed by this success. Soon after, he founded the commercial online university Udacity. Within a year, this small "couch university" became a medium-sized educational provider. While the range of educational and specialized MOOCs is increasing, Neumann is not concerned: "MOOCs are more hype than reality, especially because they are more likely to compete with classic distance-learning universities. But they are here to stay,

whether free or fee-based, whether supervised or not. The great difference lies in MOOCs' piecemeal, non-integrated educational options. We, on the other hand, provide an enormous range of university courses." The huge costs involved also tend to be forgotten: A MOOC costs between 100,000 and 200,000 euros. Some online universities also employ several hundred e-tutors per year to provide personal support. Clearly, that's an unfeasible outlay for Austrian universities with their tight budgets.

What do e-learning tools mean for the classic brick & mortar university?

While WU has a sufficient number of distance-learning tools, many courses still require students to take part in discussions and collaborate on projects. The emphasis is frequently on participation. "Students are not watching a TV program; they are participating in a system of education. This can be improved by good technology. While we wish to remain a full-time educational institute, we also know that a university without e-learning is outdated." Neumann has ensured that WU has been at the cutting-edge of e-learning starting as far back as 2005 when machine learning was introduced for the e-assessment of written assignments. Yet the preparation time and the data requirements are still immense. When asked about the future of the digital university, he says: "The question is the extent to which we can – and wish – to replace the minds and creativity of people ... here there are certainly limits, which we should approach with care." ■



© Wirtschaftsuniversität Wien

Univ.-Prof. Mag. Dr. Gustaf Neumann

- + Studium an der Wirtschaftsuniversität Wien (Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik); Promotion und Habilitation an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Seit 1999 Entwicklung der Programmiersprache „Extended Object Tcl“ (XOTcl) mit Uwe Zdun
- + Seit 2000 Professor am Institut für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + 2000 Gründung und Leitung des Instituts für Wirtschaftsinformatik und Neue Medien an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Seit 2002 mehrere EU-Projekte zum Thema E-Learning (u. a. ein Network of Excellence)
- + Seit 2004 Leiter des E-Learning-Projekts der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Seit 2006 Programmdirektor für das internationale Masterprogramm Information Systems
- + degree from WU (Business Administration and Business Information Systems); PhD and habilitation also from WU
- + since 1999, development of "Extended Object Tcl" (XOTcl) programming language together with Uwe Zdun
- + since 2000, professor at the Institute for Information Systems and New Media at WU
- + since 2000, founder and head of the Institute for Information Systems and New Media at WU
- + since 2002, various EU projects on the topic of e-learning (including a "Network of Excellence")
- + since 2004, head of WU's e-learning project
- + since 2006, director of the international "Information Systems" master's program

Mit der zentralen Lern- und Kommunikationsplattform LEARN steht Studierenden und Lehrenden an der WU eine moderne digitale Umgebung für flexibles und vertieftes Lernen zur Verfügung. Es können Lehrmaterialien bereitgestellt, Informationen geteilt oder Lernaktivitäten gestaltet werden. Weiters erleichtert LEARN die Studierendenverwaltung und -kommunikation sowie die Organisation von Lehrveranstaltungen. Der MyLEARN-Guide erklärt Schritt für Schritt die zahlreichen Anwendungen und Funktionen und liefert Antworten auf oft gestellte Fragen wie: „Wie lade ich meine Lehrveranstaltungsunterlagen hoch?“ oder „Wie erstelle ich eine Musterklausur?“.

The LEARN core learning and communication platform provides students and lecturers with a modern digital environment for flexible and in-depth learning. It assists in the distribution of teaching materials and can facilitate information sharing as well as learning activities. Furthermore, LEARN aids in administrative matters and communication as well as in the organization of courses. The MyLEARN guide walks users through the various applications and functions step-by-step and answers frequently asked questions such as: "How do I upload my course materials?" or "How do I create a sample exam?"



Wie lernen Unternehmen?

How do companies learn?

Um die ständigen Wandlungsprozesse unserer wirtschaftlichen Rahmenbedingungen produktiv meistern zu können, brauchen Unternehmen flexible Anpassungs- und Lernstrategien. Welche Organisationsstrukturen machen Unternehmen besonders resilient gegenüber Volatilität, Unbeständigkeit, Unsicherheit und Komplexität? Wie behalten Unternehmen im globalen Wettbewerb die Nase vorn?

Companies need flexible adaptation and learning strategies in order to deal productively with the constant processes of change in our economic environment. But what organizational structures help make companies resilient to volatility, uncertainty, complexity and ambiguity? How can companies stay ahead of their global competitors?

Agilität ist eine der Bewältigungsstrategien von Unternehmen in Zeiten des immer schneller werdenden Wandels. Doch was genau kann man darunter verstehen? Wo ist sie angezeigt und wie können Unternehmen diese Agilität lernen? Ein zentrales Element bei der Agilität ist die Bereitschaft, so WU Professorin Patricia Klarner, Leiterin des Instituts für Organization Design, Transformationsprozesse zu durchlaufen. Lernen kann und muss auf allen Ebenen eines Unternehmens funktionieren, auch auf denen, die vom Wandel vielleicht nicht

►► Kreative und kritische Köpfe ausbilden

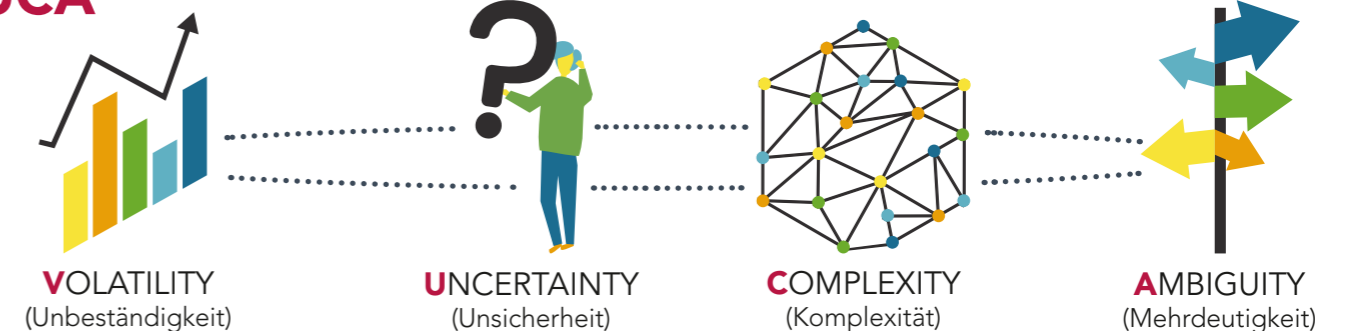
direkt betroffen sind. Daher muss ein „lernendes Unternehmen“ zur Selbstbeobachtung, Fehlertoleranz und Konfliktbewältigung fähig sein, agile Köpfe in Positionen bringen, wo sie ihre Wirkung optimal entfalten können, Stabilität dort sichern, wo sie notwendig ist und QuerdenkerInnen den Raum geben,

Innovationen anzustoßen. Wir haben Patricia Klarner gefragt, was die Wirtschaftsuniversität Wien als eine der wichtigsten österreichischen Ausbildungsstätten für zukünftige EntscheiderInnen ihren AbsolventInnen auf ihren Karriereweg mitgeben kann.

Was hat sich seit Ihrem ersten Buch „The Rhythm of Change“ (2010) verändert?

In meiner Forschung befasse ich mich stark mit der Fragestellung, wie Unternehmen und ihre Führungskräfte wiederholten Wandel meistern können. In Zeiten von VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) sind die Veränderungszyklen in Organisationen in den letzten Jahren noch kürzer geworden. Das heißt, dass Führungskräfte öfter mit Veränderungen, sei es strategischer, struktureller oder personeller Art, konfrontiert sind. Sie stehen heute mehr denn je vor der Herausforderung, solch unterschiedliche Veränderungen in

VUCA



VUCA beschreibt die schwierigen Rahmenbedingungen für die Unternehmensführung in einer sich immer schneller verändernden Welt.
VUCA describes the difficult framework conditions corporate management faces in a fast-changing world.



facultas.mbs – auch auf dem beruflichen Weg ein starker Partner

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Das bietet facultas.mbs an der WU

- über 2,5 Mio. lieferbare Bücher
- Kopier- und Druckservice
- Einrichtung und Betreuung von Firmenbibliotheken
- persönlicher Ansprechpartner mit Wirtschaftskompetenz

facultas.mbs begleitet Sie auch nach dem Studium in der Berufswelt.

Mehr Infos auf facultas.at

facultas.mbs



Einklang zu bringen, ohne die Organisation dabei zu überfrachten.

Wie lernen Unternehmen?

Unternehmen lernen, wenn ihre MitarbeiterInnen lernen. Dazu bedarf es einer strategischen Vision, die Lernen als zentralen Bestandteil nachhaltigen Unternehmenserfolges einstuft. Lernen ist besonders wichtig, um kurz- und langfristig anpassungsfähig zu bleiben. Unternehmen müssen sich beispielsweise im Produkt- oder Dienstleistungsspektrum laufend verbessern, dürfen aber auch langfristige Innovationen nicht aus den Augen verlieren. Hierfür ist es wichtig, von unterschiedlichen Stakeholdern zu lernen – insbesondere müssen Unternehmen „nah am Kunden, nah an der Kundin“ sein. Dafür benötigen sie auch die richtigen Strukturen und Prozesse, damit neues Wissen schnell innerhalb der Organisation aus-

getauscht werden kann. Schließlich lernen Unternehmen auch, wenn sie sich laufend hinterfragen, bestehendes Wissen somit „auf den Prüfstand“ gestellt wird, und wenn das Wissen neuer MitarbeiterInnen gezielt ins Unternehmen integriert und genutzt wird.

Wie machen Führungskräfte ihre MitarbeiterInnen zu lernenden Teams?

Führungskräfte müssen selbst Rollenvorbilder sein, neugierig bleiben und das idealerweise auch in der Unternehmenskultur verankern. Dadurch entstehen neue Ideen und Lösungsansätze, die dann offen im Unternehmen ausgetauscht werden sollten. Es geht darum, eine Lern- und Fehlerkultur zu etablieren und aus Fehlern zu lernen. Fehler dürfen gemacht werden – aber nicht zwei- oder dreimal die gleichen. Auch braucht es einen gewissen gestalterischen Freiraum im Team: Wie viel soll man dem Team vorgeben? Wie viel sollen die Teams auf Basis ihrer Erfahrung selber entscheiden und gestalten dürfen? Das richtige Teamdesign ist wichtig.

Habe ich die richtigen MitarbeiterInnen in meinen Teams? Wann ist es Zeit, neue MitarbeiterInnen mit komplementärem Wissen ins Team zu holen?

Was sind agile Arbeitsweisen?

Ein wichtiges Thema, vor allem weil unter „agilen Arbeitsweisen“ unterschiedliche Dinge verstanden werden. Ich verstehe Agilität als die Fähigkeit eines Unternehmens

zur Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen, vor allem an neue KundInnenbedürfnisse. Der Begriff der Agilität geht daher weit über Arbeitstechniken und Methoden hinaus. Um agil zu sein und zu bleiben, müssen Unternehmensstrategie, -struktur, -kultur und -prozesse im Einklang stehen, wie wir es auch in unserem Institutsmodell visualisieren. Fehlt dies, sieht sich ein Unternehmen mit zu viel Widerstand und Reibungspunkten konfrontiert, die Anpassung verhindern. Das heißt konkret, dass Unternehmen, die strategisch agil sein wollen, auch die Implikationen für ihre Struktur, Kultur und Prozesse evaluieren müssen.

Laut Studie der Boston Consulting Group sind die Margen größer und das Wachstum besser, je agiler ein Unternehmen ist ...

Agile, anpassungsfähige Unternehmen sind langfristig erfolgreicher, weil sie wesentlich flexibler auf neue Entwicklungen

eingehen können. Aber Agilität ist nicht für alle Unternehmensbereiche und Funktionen gleichermaßen geeignet. Man muss erst mal bei nicht standardisierten, kreativen Aufgaben ansetzen. Hier lohnt es sich, mit agilen Abläufen zu arbeiten: funktionsübergreifende Teams aufsetzen, mit starkem EndkundInnenfokus, KundInnen dann auch mehr in die Abläufe einbeziehen. Aber es gibt auch Unternehmensbereiche, die von agilen Arbeitsweisen überhaupt nicht profitieren. Agilität bedeutet oft, dass Unternehmen einen Transformationsprozess durchlaufen, daran muss immer wieder erinnert werden.

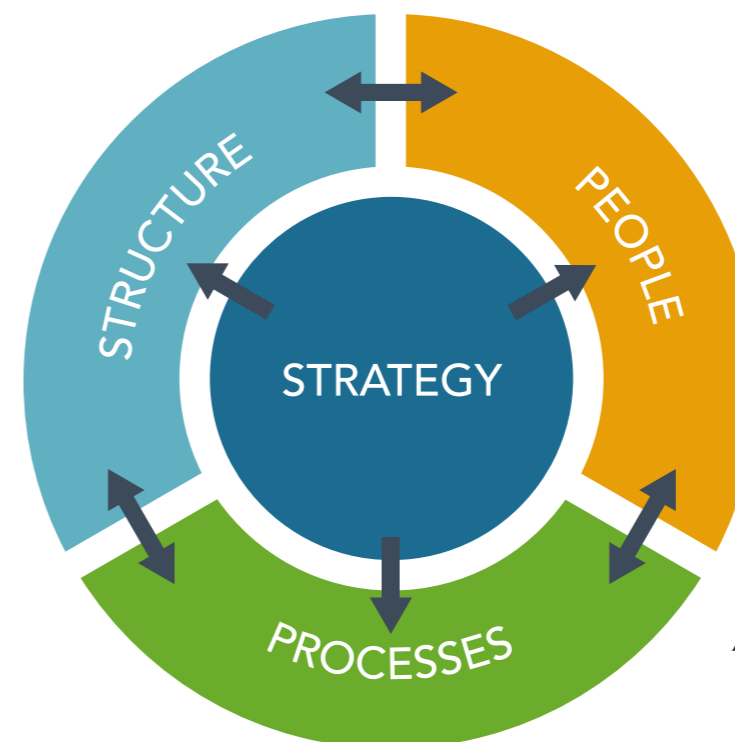
Es braucht Mut für rasche Entscheidungen, die auch falsch sein können. Wie geht man damit um?

Es wird oft gepredigt, dass man möglichst fundierte Entscheidungen treffen sollte, dafür möglichst viele Informationsquellen anzapfen und breite Datenmengen analysieren sollte ... Das klappt unter Zeitdruck oft nicht. Im aufstrebenden Bereich der Business Analytics gibt es computergestützte Analyseverfahren, die uns helfen können, Datenmengen strukturiert aufzubereiten. Dies unterstützt bei komplexen Entscheidungen. Es bedeutet aber nicht, dass ManagerInnen redundant werden. Ganz im Gegenteil: ManagerInnen können mithilfe von strukturiert

aufbereiteten Daten Situationen hinterfragen, müssen aber immer auch ihre Erfahrung mit einfließen lassen. Es ist in Führungsteams auch wichtig, QuerdenkerInnen zu haben, die die Dinge hinterfragen und Neues wagen. Und wenn man falsch gelegen hat, zu fragen: Was lernen wir kollektiv daraus? Auch bedarf es einer gewissen Risikobereitschaft unter Führungskräften.

Was müssen Ihre AbsolventInnen im Schlaf beherrschen?

AbsolventInnen unserer Kurse sind in der Lage, Organisationen ganzheitlich zu analysieren und zu managen. Dabei geht es um viele Herausforderungen an der Schnittstelle von Strategie und Organisation. Unser IOD-Modell, das wir in allen Veranstaltungen als Grundlage verwenden, fasst die Kernthemen und -inhalte zusammen. Wir wollen vor allem kreative und kritische Köpfe ausbilden. Aufgrund der sich stark verändernden (Unternehmens-)Welt brauchen unsere AbsolventInnen ein agiles Mindset: den Mut, sich laufend zu hinterfragen, das Bestreben, sich weiterzuentwickeln, und Freude daran, neue Ansätze zu testen sowie auch andere für Neues zu motivieren. Egal ob AbsolventIn im Bachelor, Master oder eine Führungskraft ... ManagerIn sein und bleiben erfordert lebenslanges Lernen.



Ein Unternehmen arbeitet dann agil, wenn Struktur, Menschen, Prozesse und Strategie in einem perfekt aufeinander abgestimmten Einklang stehen.

A company shows agility when its structures, people, processes and strategy are in perfect harmony.



© Ulrik Hölzel

Univ.-Prof. in Dipl.-Kff. Dr. Patricia Klarner

- + Studium an der Universität Passau, Deutschland, und der University of Lund, Schweden (Betriebswirtschaftslehre); Promotion an der Universität Genf, Schweiz; Visiting Scholar an der Wharton School, University of Pennsylvania, USA; Habilitation an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)
- + Seit 2017 Leiterin des Instituts für Organization Design an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Seit 2017 Professorin am Department of Strategy and Innovation an der Wirtschaftsuniversität Wien
- + Zahlreiche Publikationen und internationale Auszeichnungen
- + studied at the University of Passau, Germany, and the University of Lund, Sweden (Business Administration); PhD from the University of Geneva, Switzerland; visiting scholar at the Wharton School, University of Pennsylvania, USA; habilitation at the Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)
- + since 2017, head of the Institute for "Organization Design" at WU
- + since 2017, professor in WU's "Department of Strategy & Innovation"
- + numerous publications and international awards

Agility is one of the coping strategies adopted by companies in times of increasingly rapid change. But what exactly does agility mean? Where is it needed and how can companies learn to be agile? According to Professor Patricia Klarner, head of WU's Institute for Organization Design, a core element of agility is the willingness to undergo transformation processes. Learning can and must take place at all levels of a company, including those that may not be directly affected by change. Therefore, a "learning organization" must be capable of self-observation; it must be tolerant of mistakes and be able to manage conflict. It must put agile minds in positions where they can optimally leverage their impact, ensure stability where needed and give lateral thinkers the space to initiate innovations. We asked Patricia Klarner what WU – one of Austria's most important educational institutions for future decision-makers – can offer its graduates on their career paths.

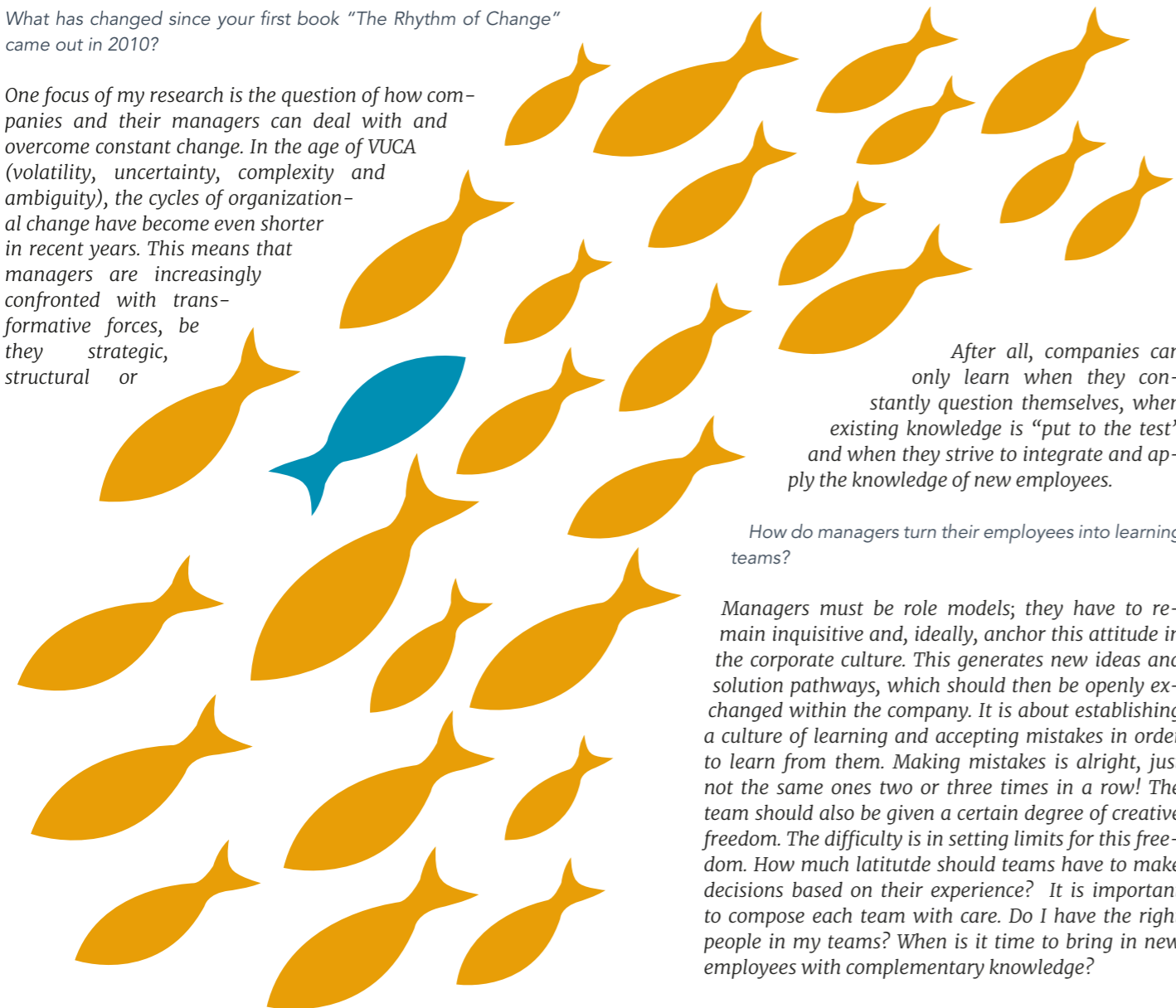
What has changed since your first book "The Rhythm of Change" came out in 2010?

One focus of my research is the question of how companies and their managers can deal with and overcome constant change. In the age of VUCA (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity), the cycles of organizational change have become even shorter in recent years. This means that managers are increasingly confronted with transformative forces, be they strategic, structural or

staff-related. Today more than ever, they face the challenge of trying to reconcile such diverse forces without overwhelming the organization.

How do companies learn?

Companies learn when their employees learn. This requires a strategic vision that views learning as a central component of sustainable corporate success. Learning is particularly important in order to stay adaptable in the short and long terms. For example, companies must continuously improve their range of products or services while not losing sight of long-term innovations. This requires learning; it is vital to learn from different stakeholders – and companies should stay "close to their customers" in particular. They also need the right structures and processes, ensuring that fresh insights can be exchanged quickly inside the organization.



After all, companies can only learn when they constantly question themselves, when existing knowledge is "put to the test" and when they strive to integrate and apply the knowledge of new employees.

How do managers turn their employees into learning teams?

Managers must be role models; they have to remain inquisitive and, ideally, anchor this attitude in the corporate culture. This generates new ideas and solution pathways, which should then be openly exchanged within the company. It is about establishing a culture of learning and accepting mistakes in order to learn from them. Making mistakes is alright, just not the same ones two or three times in a row! The team should also be given a certain degree of creative freedom. The difficulty is in setting limits for this freedom. How much latitude should teams have to make decisions based on their experience? It is important to compose each team with care. Do I have the right people in my teams? When is it time to bring in new employees with complementary knowledge?

What are agile working methods?

This is a vital topic, especially because "agile working methods" can be understood in different ways. For me, agility is the ability of a company to adapt to changing conditions, especially to new customer needs. The term agility therefore goes far beyond mere techniques

and working methods. As visualized in our institute model (see appendix on the IOD model), a company can only be and remain agile if the corporate strategy, structure, culture and processes are in harmony. If this is not the case, excessive resistance and friction will hinder adaptation. In concrete terms, this means that companies that want to be strategically agile must also evaluate the implications for their structure, culture and processes.

According to a study by the Boston Consulting Group, the more agile a company, the higher its margins and the faster its growth ...

Agile, adaptable companies are more successful in the long term because they can respond much more flexibly to new developments. But agility is not equally suited to all areas and functions. You have to start with non-standard, creative tasks. Here it is useful to focus on agile processes: Set up cross-functional teams with a strong focus on the end customer, and then get customers more involved in processes. But there are also business areas that do not benefit at all from agile working methods. It is important to remember that agility often means that a company is going through a process of transformation.

It takes courage to make quick decisions that could prove wrong. How should companies deal with this?

We are told time and again that decisions should only be taken after careful consideration, involving as many sources of information as possible and after analyzing large amounts of data ...

Yet time pressures often make this approach unworkable. The emerging field of business analytics offers computer-assisted analytical methods that can help us process large volumes of data in a structured way. While this can facilitate complex decision-making, it does not mean that managers have become redundant. Quite the opposite: When weighing complex situations, managers should always apply their experience in addition to using structured data. It is also important that management teams include lateral thinkers who ask questions and are willing to try fresh approaches. And if something goes wrong, the team should ask: What can we learn collectively from this? Of course, this means that managers have to cultivate a certain willingness to take risks.

What should your graduates be able to do instinctively?

Our graduates can analyze and manage organizations holistically. This involves many challenges at the intersection of strategy and the organization. Our IOD model, which we use as a basis for all courses, summarizes the core topics and contents. Above all, we want to hone creative and critical thinking. Due to the rapidly changing (corporate) world, our graduates need an agile mindset. This includes the courage for constant self-evaluation, a drive towards self-development and joy in testing innovative approaches as well as motivating others to try new pathways. Whether you have graduated from a bachelor's, master's or executive program ... being and remaining a manager requires lifelong learning. ■

Esterhazy

esterhazy.at



Oper im Steinbruch, St. Magarethen



Burg Forchtenstein



Haydnsaal, Schloss Esterházy Eisenstadt

GROSSE SCHÄTZE UND GESCHICHTE

Konzerte | Ausstellungen | Wein



Denkanstoss Food for thought

Bildung: öffentliches Gut oder Investition in das eigene Humankapital?

Education: a public good or an investment in your own human capital?

Es ist unbestritten, dass Zugang zu Bildung der wesentliche Faktor für gesellschaftliche Teilhabe ist. Das bedeutet also, gut Ausgebildete haben höhere Arbeitsmarktchancen, weniger Armutsgefährdungsrisiko, und sie sind wichtige Säulen demokratischer Systeme.

In diesem Zusammenhang stellt sich immer wieder die Frage, wie Bildung – insbesondere universitäre – finanziert werden soll.

In Österreich haben wir einen gesellschaftlichen Vertrag, der davon ausgeht, dass Bildung ein öffentliches Gut ist. Das impliziert, dass Bildung öffentlich, also aus Steuergeldern, finanziert wird. Dem liegt das Konzept zugrunde, dass Akademikerinnen und Akademiker bessere Jobs bekommen, besser bezahlt werden und auch höhere Steuern zahlen, aus denen dann wieder diese öffentlichen Ausgaben gespeist werden. Der Ansatz, dass höhere Bildung eine Investition in das eigene Humankapital ist, sieht vor, dass Menschen durch Bildung ihren eigenen Wert auf dem Arbeitsmarkt steigern und sie daher auch privat zu finanzieren ist.

In diesem Zusammenhang wird immer wieder in der politischen Diskussion die Frage aufgeworfen, ob nicht Studiengebühren eingeführt werden sollen – und, um keine negative soziale Selektion zu begünstigen, Personen, die es brauchen, Stipendien gewährt werden sollen. Dies hätte wohl, so die Argumentation, auch den Effekt, dass Studierende ihr Studium

ernster nehmen und erfolgreich betreiben würden, nach dem Motto „Was nichts kostet, ist nichts wert“.

Dieser Zugang blendet viele Aspekte aus – eben zum Beispiel den, dass wir bislang einen anderen gesellschaftlichen Vertrag haben und diesen dann wohl auch tiefgreifender und nicht auf ein Element reduziert diskutieren müssen oder dass international zu beobachten ist, dass oft nach einer Einführung moderater Studiengebühren eine starke Rücknahme der öffentlichen Finanzierung erfolgt.

Die Frage bleibt auch offen, ob es finanzielle Anreize braucht, um Studierende zu mehr Sorgfalt im Umgang mit dieser Chance zu erziehen, immerhin geht es, nimmt man international übliche Sätze an, um eine Investition von bis zu 10.000 Euro pro Semester – für ein Bachelorprogramm daher um 60.000 Euro.

Zu Zeiten der fünfjährigen Diplomstudien sprechen wir sogar von einer Investition in der Höhe von 100.000 Euro pro Person. Das könnte auch ein Grund sein, warum Alumni als Zeichen der Wertschätzung dieser Teilhabechance, die aus öffentlichen Geldern finanziert wurde, ihre Alma Mater unterstützen. Dass sie natürlich durch in der Regel höhere Steuerzahlungen, zumindest in Österreich, das Gesamtsystem stützen, bleibt davon unberührt. Allerdings fließt das über die Verteilung der öffentlichen Mittel nicht notwendigerweise an die Alma Mater zurück. ■

▶▶ Bildung ist ein öffentliches Gut.

▶▶ Education is a public good.

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dipl.-Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿtechn.
Dr.ⁱⁿ h. c. Edeltraud Hanappi-Egger
Rektorin // Rector



© Klaus Vyhnaček

There is no doubt that access to education is a central factor in ensuring participation in our modern society. In other words, well-educated individuals have greater opportunities on the labor market, are less vulnerable to poverty, and are vital pillars of our democratic system. In this context, we face the eternal question of how education – especially university education – should be financed.

In Austria, we benefit from a social contract that assumes that education is a public good. As education supports participation in society, many argue that it should be financed out of taxpayer money. People with higher degrees get better jobs, are better paid and hence pay higher taxes, which in turn funds this public expenditure. The idea that higher education is an investment in an individual's human capital, on the other hand, implies that it should be privately financed, since it allows individuals to increase their own value on the labor market.

In the political arena, this subject provokes frequent debate about introducing tuition fees as well as scholarships for those in need to prevent negative social selection. The argument is that tuition would have the positive side-effect of forcing students to study harder and make a greater effort to successfully complete their

courses, given the human tendency to assume that “anything free is only worth the price you paid for it.” But such proposals ignore many wider issues, such as the fact that the current social contract in Austria is quite different, an issue that would have to be discussed in more detail and not simply reduced to one element. It also raises an issue seen around the world: The introduction of modest tuition fees often leads to a sharp reduction in public funding.

The question still remains whether financial incentives are really necessary to encourage students to make the best use of their opportunities. After all, assuming the usual international student fees, we are talking about an investment of up to €10,000 per semester. For a bachelor's degree this would amount to an investment of €60,000.

A five-year diploma program would cost a whopping €100,000 per person. This might also be one reason our alumni are supporting their alma mater: to show their appreciation for an education paid for out of the public funds. And this is on top of their ongoing funding of the entire educational system through their (at least in Austria) generally higher rate of income tax. Such public monies do not, of course, necessarily flow directly back to their alma mater. ■

Gender career gap

Wie viele Frauen haben an der WU Führungspositionen inne? Wie viele Männer schließen ein WU Studium ab? Wie haben sich diese Zahlen in den letzten Jahren verändert? Der Gleichstellungsbericht der WU enthält Antworten, Zahlen und Hintergründe.

How many women hold top positions at WU? How many men graduate from WU? How have these figures changed in recent years? The WU's Equal Opportunity Report provides answers, figures and background information.



Wo verliert die Leaky Pipeline ihr weibliches Potenzial?

Die Schere geht an unterschiedlichen Stellen der Laufbahn auf und zu. Während sich bei den Studierenden noch ein leichter Männerüberhang zeigt, gleicht sich das Geschlechterverhältnis bei den Masterabschlüssen aus, um sich bei Doktoratsabschlüssen wieder leicht zugunsten der Männer zu verschieben. Der Frauenanteil bei den DozentInnen ist 2018 zwar auf 30,08 % gestiegen, bei den ProfessorInnen aber mit 25,18 % leicht gesunken.

Where does the "leaky pipeline" start losing women?

Gender disparity varies at different points along the career pathway. Although we see slightly more male students at the start, the gender ratio balances out for master's degrees, only to once again shift slightly in favour of men in the awarding of doctorates. While the proportion of female lecturers rose to 30.08% in 2018, the proportion of female professors fell slightly to 25.18%.

Mehr Informationen erteilt Ihnen gerne

For more information please contact

Mag.^a Sonja Lydtin MAS

Gender & Diversity Policy

Tel.: 01-313 36-4419, E-Mail: sonja.lydtin@wu.ac.at



Gleich vorweg: Die Situation in der Gleichstellung von Männern und Frauen an der WU hat sich in den letzten Jahren verbessert. Wenn es auch da und dort noch Luft nach oben gibt. „Die Zahlen zeigen“, schreibt Rektorin Hanappi-Egger im Vorwort, „dass insbesondere die wissenschaftlichen Führungspositionen nach wie vor von einer großen Asymmetrie der Geschlechter gekennzeichnet sind.“

Der Knackpunkt, so eines der wichtigsten Ergebnisse des Berichts, ist und bleibt die sogenannte Leaky Pipeline. Mit dem Begriff der „Leaky Pipeline“ wird der absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet. So verlieren die meisten Universitäten

weibliches wissenschaftliches Potenzial, je weiter Frauen in der Laufbahn aufsteigen. Da ist auch die WU grundsätzlich keine Ausnahme. Doch die Leaks sind an unterschiedlichen Stellen unterschiedlich groß und insgesamt beginnen sie sich zu schließen.

Kultur der Wertschätzung

Dass die Richtung grundsätzlich stimmt, zeigt die 2017 durchgeführte MitarbeiterInnenbefragung, in die erstmals auch Fragen zum Thema Diversität und Inklusion integriert wurden. Die überwiegende Zahl der Befragten erlebt die Kultur an der WU als geprägt von Wertschätzung, Respekt und Offenheit gegenüber vielfältigen Werten und Normen. ■

First and foremost: there is no doubt that equality between men and women has improved at the WU in recent years. Yet there still remain some areas where progress needs to be made. As Rector Hanappi-Egger noted in her foreword to the report: “The figures continue to show an asymmetry between the sexes, particularly in top academic positions.”

One of the report's most important findings is the troubling persistence of the so-called “leaky pipeline”, a term describing the declining proportion of women at higher professional levels and later career stages. Indeed, most universities tend to lose their female scientific staff at higher rungs on the career ladder, and WU

is no exception. However, the leaks vary in size at different points and, overall, they are beginning to disappear.

A culture of respect

The fact that we are largely moving in the right direction was confirmed by a staff survey conducted in 2017, which for the first time included questions on diversity and inclusion. The vast majority of those surveyed reported experiencing WU's work atmosphere as shaped by mutual respect as well as openness to diverse values and norms. ■

Datenquelle: WU Gleichstellungsbericht 2018 // data source: WU Equal Opportunity Report

Förderinnen und Förderer der ersten Stunde

Pioneering donors



Das Engagement von AbsolventInnen stärkt die WU und ihre Studierenden – bis hin zum gesellschaftlichen Umfeld. Daher sind die neu gestalteten Fördermöglichkeiten ein Herzstück von WU Alumni.

The commitment of our graduates not only strengthens the WU and its students but also society at large. Therefore, our newly designed funding options are a core element of WU Alumni.

Barbara Windisch: Über Verschwinden und Gründen // About disappearing and funding

„Ich wollte eine der Ersten sein, die vor der WU auf dem Wege der Förderung ‚einen kleinen Knicks‘ machen. Eine Uni von internationalem Format, tolle Frau an der Spitze, lässiger Campus – all das entdeckte ich (wieder), als mich ‚läppi-sche‘ 20 Jahre später ein Projekt zurück an die WU brachte. ‚Meine WU‘ aus der Augasse war ja verschwunden, meine Studienrichtung ebenso. Was blieb? Dicke Freundschaften. Erfahrungen, die das tägliche Überleben im Business und auch abseits davon erleichtern. Eine offene, neugierige, selbstbestimmte Grundhaltung. Erinnerungen an Auslandssemester in Omaha und Triest. Und daran, im ersten Job bei einer internationalen Werbeagentur als WU Absolventin ein Kuriosum gewesen zu sein. Und anfangs im Dauer-Fragemodus: ‚Satzspiegel‘ und ‚abfallend‘ hatte auf der Uni keiner erklärt. Marketing-Kommunikation in all ihrer Bandbreite und Vielfalt ist auch heute noch meine Leidenschaft.“ ■

“I wanted to express my admiration for WU’s funding outreach program. When a ‘piddling’ project brought me back to WU 20 years after I graduated, I (re) discovered a university of international stature with a great woman at the top and a relaxed campus. ‘My WU’ on Augasse had disappeared, and so had my degree program. What was left? Close friendships. Experiences designed to ensure my daily survival both inside and outside the world of business. An open, inquisitive, self-determined attitude. Memories of semesters abroad in Omaha and Trieste. And how, as a WU graduate, I was something of a curiosity in my first job at an international advertising agency with a non-stop list of questions, at least initially. Nobody at university had explained the convoluted terminology of typesetting to me! Marketing communication with all its scope and diversity remains my passion today.” ■



© K. Scharnk/funkelrot

Barbara Windisch (44)
Engagement: Innovator
Abschluss: Handelswissenschaften, 1999
Unternehmen: funkelrot
Commitment: Innovator
Degree in: Commercial Sciences, 1999
Company: funkelrot

Verena Aichholzer: Am Schnittpunkt von Wirtschaft und Wissenschaft // At the intersection of business and science

„Ich bin Förderin der ersten Stunde, weil die Wirtschaftsuni mein Arbeitsleben – mein Leben überhaupt – sehr bereichert hat. Und jetzt bin ich dran: Ich möchte die WU Community mit meiner Erfahrung und Expertise bereichern, die WU stärken und fördern! Als ehemalige Studentin und Mitarbeiterin der WU habe ich nach wie vor eine starke Bindung zu meiner Alma Mater, denn hier habe ich sehr viel gelernt, viele interessante Menschen kennengelernt und dabei die WU immer als fortschrittliche Universität erlebt. Beruflich bin ich seit über 15 Jahren an der Schnittstelle Wissenschaft – Wirtschaft tätig, derzeit als Director Career Center im Forschungsmanagement einer Forschungsorganisation, wofür Lifelong Learning und Networking eine ebenso wesentliche Rolle spielen wie neueste Forschungsergebnisse. Das Gleiche gilt für die WU.“ ■

“I have been a supporter from the very beginning, because WU has not only greatly enriched my working life but also my life in general. And now it’s my turn: I want to enrich the WU community with my experience and expertise as well as to strengthen and support WU! As a former WU student and staff member, I still have a strong bond with my alma mater. I learned so much here, got to know so many interesting people and always experienced WU as a progressive university. Professionally, I have been working at the intersection between science and business for more than 15 years, currently as the director of the career center managing research for a research organization, where lifelong learning and networking play just as important a role as the latest research results. The same is true of WU.” ■



© privat

Verena Aichholzer (42)
Engagement: Supporter
Abschluss: Betriebswirtschaft, 2004, Philosophie, 2012 (Doktorat an der Uni Klagenfurt)
Unternehmen: Ludwig Boltzmann Gesellschaft
Commitment: Supporter
Degree in: Business Administration, 2004, Philosophy, 2012 (PhD from Klagenfurt University)
Company: Ludwig Boltzmann Gesellschaft

Thomas Odehnal: Vom Fondsmanagement in die Feinkost und retour // From fund management to fine foods ... and back



© Max Strableg

Thomas Odehnal (50)
Engagement: Impactor
Abschluss: Betriebswirtschaft, 1995
Unternehmen: Kathrein Capital Management
Commitment: Impactor
Graduate in: Business Administration, 1995
Company: Kathrein Capital Management

„Ich bin stolzer Förderer von Anfang an! Meiner WU Ausbildung verdanke ich viel. Jetzt ist es für mich Zeit, etwas zurückzugeben, heutigen Studierenden Chancen zu ermöglichen. Nach meinem Abschluss startete ich im Anleihenhandel einer Genossenschaftsbank. Dann kam der unternehmensinterne Wechsel ins Fondsmanagement. Doch nach insgesamt 22 Jahren führte die Übernahme durch einen deutschen Mitbewerber zur Schließung meiner Sparte. Für mich eröffnete das die Möglichkeit, eine Leidenschaft in Angriff zu nehmen: einen Feinkostladen mit kleiner Gastronomie. Nach herrlichen eineinhalb Jahren der Recherche und Konzeption musste ich den Traum allerdings begraben – bereichert um die Erkenntnis, dass er auf die von mir angestrebte Art kaum wirtschaftlich umsetzbar war. Glücklicherweise fasste ich rasch wieder in der ‚alten‘ Branche Fuß. Jetzt bin ich ‚back to‘“ Fondsmanagement bei einer Privatbank. Und die Kulinarik genieße ich als Privatmensch!“ ■

“I have been a proud supporter from the beginning! I owe so much to my WU education – now it’s time for me to give something back, to open up opportunities for today’s students. After graduating, I started in the bond trading department of a cooperative bank before moving internally to fund management. But after a total of 22 years, a takeover by a German competitor led to the closure of my division. This gave me a great opportunity to try to realize a dream, namely to open a delicatessen with a small restaurant. After a wonderful one and a half years of research and planning though, I had to accept defeat – having learned that it was financially impossible to run the business the way I’d hoped. Fortunately, I quickly regained a foothold in my ‘old’ industry. Now I am ‘back to’ fund management at a private bank. And I still enjoy gourmet foods in my private life!” ■

Mehr zu den Fördermöglichkeiten für Alumni erfahren Sie auf der nächsten Seite.
Read more about support opportunities for alumni on the next page.

Join us on the next level!

Im letzten Jahr startete die WU ein innovatives Förderprojekt. Als erste Universität Österreichs richtet sich die WU an ihre Alumni und fordert sie auf, aktiv an der Exzellenz und Strahlkraft ihrer Alma Mater mitzuwirken.

Last year WU launched an innovative supporting project. We are the first Austrian university to reach out to our alumni directly and encourage them to actively help boost the excellence and global reputation of their alma mater.

55.000 Menschen, 1 kraftvolles Netzwerk

Die WU Alumni Community ist eines der bedeutendsten Wirtschaftsnetzwerke in Österreich und weit darüber hinaus. Die AbsolventInnen der WU eint ein Pioniergeist, der sie überall auf der Welt und in allen Bereichen der Wirtschaft in die vordersten Reihen bringt. Sie bleiben sich gegenseitig und ihrer Universität verbunden, sie fördern, vernetzen und unterstützen sich gegenseitig.

55,000 people, 1 strong network

The WU Alumni Community is one of the most important business networks in Austria and beyond. WU graduates share a pioneering spirit that places them at the forefront of business all over the world and in all areas of the economy. They stay in contact with one another and their university, providing encouragement and support within a strong network.

Gestalten Sie aktiv mit!

Die neue WU Alumni Community tritt stärker in Erscheinung. Mit dem neuen Fördermodell von WU Alumni kann dauerhaft die Exzellenz der WU gesteigert und können Studierenden, ProfessorInnen, ForscherInnen und Lehrenden zusätzliche Projekte und Erkenntnisgewinne in Forschung und Lehre ermöglicht werden.

Help shape the future

Our new WU Alumni Community enjoys a high level of visibility. The new WU Alumni support model will raise the university's level of excellence over the long term, enabling students, professors, researchers and lecturers to carry out additional projects and gain new insights in research and teaching.

Seien Sie dabei!

Nähere Informationen über alle Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten auf: wu-alumni.at/de/unterstuetzung/

Get involved!

For more information about all support and funding options, check out wu-alumni.at/en/unterstuetzung/

We would also be happy to talk to you personally (phone: +01-313 36-4455, Email: alumni@wu.ac.at)

Selbstverständlich informieren wir Sie auch gerne persönlich (Tel.: 01-313 36-4455, E-Mail: alumni@wu.ac.at).



CHANGE-MAKER

ab // from EUR 10 000,-

- > **alle Impactor Benefits**
 - + Persönliche Betreuung bei Veranstaltungen
 - + Ehrung
- > **all Impactor benefits**
 - + personal attendance at events
 - + honors

IMPACTOR

ab // from EUR 1 000,-

- > **Alle Innovator-Benefits**
 - + exklusive Einladungen zu Veranstaltungen in Anwesenheit des Rektorats
 - + Kontaktpflege zum universitären „Inner Circle“
 - + Einladungen zu besonderen Anlässen
- > **all Innovator benefits**
 - + exclusive invitations and smaller events with the rectorate
 - + relations with the university's "inner circle"
 - + invitations to special occasions

INNOVATOR

ab // from EUR 240,-

- > **Alle Supporter-Benefits**
 - + Einladung zum Speaker's Dinner
 - + Early-Bird-Einladungen, Reservierungen
 - + Präsentationsmöglichkeit innerhalb der WU Alumni Community
- > **all Supporter benefits**
 - + invitation to Speaker's Dinner
 - + early bird invitations, reservations
 - + optional portrayal in the WU Alumni Community

SUPPORTER

ab // from EUR 100,-

- > **Alle Networker-Benefits**
 - + freier Zugang zur WU Bibliothek
 - + Ermäßigte Teilnahme an allen regelmäßigen WU Alumni Events (Alumni Tuesdays, Morning Mingles)
 - + Ermäßigung bei Workshops
 - + Ermäßigter Eintritt zur WU Sommerfest Alumni Lounge und den WU Alumni Future Talks
- > **all Networker benefits**
 - + free access to the WU library
 - + reduced tickets to all regular WU Alumni events (Alumni Tuesdays, Morning Mingles)
 - + discounts for workshops
 - + reduced tickets to WU Summer Festival Alumni Lounge and WU Alumni Future Talks

NETWORKER

Jeder Beitrag ist willkommen
Any amount welcome

- > **Alle AbsolventInnen**
 - + Newsletter und Magazin
 - + Events zum regulären Preis
 - + Teilnahme an Freizeit-Chapters
 - + Backstage Führungen
 - + WU Ball Ermäßigungen
- > **all graduates**
 - + newsletter and magazine
 - + events at regular prices
 - + participation in hobby chapters
 - + backstage guided tours
 - + WU ball discount

„Gestalten Sie Ihre WU mit und wählen Sie selbst, welcher Typ Sie sind. Wir freuen uns über jeden Ausdruck der Verbundenheit. Über jeden Beitrag, der Wissen wachsen lässt und der Exzellenz ermöglicht.“

“Help shape your WU by choosing the right level for you. We welcome any form of support, as every single donation serves to expand knowledge and foster excellence.”



© Susanne Einzenberger
Mag.® Marion Haumer
Leiterin Corporate Relations & Alumni Services
Head of Corporate Relations & Alumni Services

NEUES GEBÄUDE // NEW BUILDING

4.500 m² mehr Platz für die WU

Manchmal haben erfreuliche Ereignisse die Tendenz, sich fortzusetzen: So bringt das bis 2021 um 17 % erhöhte WU Budget insgesamt 100 neue wissenschaftliche Stellen (15 neue Professuren und 15 Tenure-Track-Stellen). Um den Platzbedarf zu decken, adaptiert die WU derzeit das Prater Glacis. Der unmittelbar in der Nähe zum Campus stehende Gebäudekomplex bietet Lehrenden und Verwaltungspersonal bald mehr Raum. ■

CEMS



© Pascal Riesinger

CEMS Annual Event – ein Ereignis der Superlative

In den letzten Novembertagen 2019 war die WU Gastgeberin des 31. CEMS Annual Event. CEMS – The Global Alliance in Management Education ist ein Zusammenschluss von führenden Wirtschaftsuniversitäten, NGOs und Unternehmen und bietet bereits über 15.000 Alumni aus 80 verschiedenen Nationen ein hervorragendes Karriere-Sprungbrett.

In den fünf Eventtagen nahmen insgesamt rund 2.800 CEMS-AbsolventInnen aus aller Welt an Diskussionen, Workshops und Come-Togethers teil. Höhepunkt war die Verleihung der CEMS Awards. Die WU glänzte mit Platz zwei bei School of the Year und bei den CEMS Courses of the Year erreichten die beiden Lehrenden Günter Stahl und Phillip Nell in ihren jeweiligen Kategorien den ersten bzw. zweiten Platz. Exzellent! ■

CEMS Annual Event – a superlative event

Towards the end of November 2019, WU hosted the 31st CEMS Annual Events. CEMS – The Global Alliance in Management Education, an association of leading business universities, NGOs and companies, has provided an excellent career springboard for more than 15,000 alumni from 80 different countries.

Over five days, a total of around 2,800 CEMS graduates from around the world took part in discussions, workshops and get-togethers. The CEMS Awards ceremony was the undisputed highlight. WU was delighted to take second place in School of the Year, while two lecturers, Günther Stahl and Phillip Nell, took first and second place in their respective categories in the CEMS Courses of the Year. An excellent result! ■

NEUES BUCH // NEW BOOK

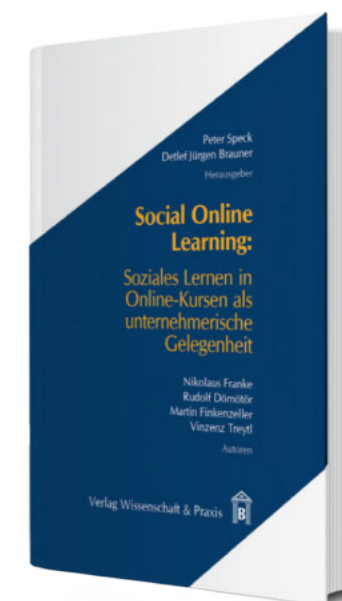
Soziales E-Learning – geht das?

Die Edition Bildungsinnovationen, eine Reihe des Verlages Duncker & Humblot, hat sich in den wenigen Jahren ihres Bestehens bereits einen beachtlichen Ruf in der einschlägigen wissenschaftlichen Community erworben. In dem jüngst erschienenen Band werden zwei äußerst aktuelle, auf den ersten Blick gegensätzliche Themen gekonnt miteinander in Beziehung gesetzt: soziales Lernen und Online-Learning-Kurse. Zwei Vertreter der WU, Nikolaus Franke vom Institut für Entrepreneurship & Innovation und Rudolf Dömötör, Leiter des Entrepreneurship Center Network haben dafür wissenschaftliche Beiträge geliefert. ■

Social e-learning – can it work?

In only a few short years, the publication series Bildungsinnovationen by Duncker & Humblot Verlag has come to enjoy an impressive reputation in the scientific community. In the most recent volume, two highly current and – at first glance – contradictory topics are cleverly linked, namely social learning and online learning courses. The book features interesting articles by two WU representatives: Nikolaus Franke from the Research Institute for Entrepreneurship & Innovation and Rudolf Dömötör from the Entrepreneurship Center Network. ■

> **Lesetipp // Book recommendation:** Peter Speck, Detlef Jürgen Brauner (Hrsg.), Social Online Learning: Soziales Lernen in Online-Kursen als unternehmerische Gelegenheit. Nikolaus Franke, Rudolf Dömötör, Martin Finkenzeller, Vinzenz Treytl, Sternenfels 2019.



EHRUNG // HONORS



© Pascal Riesinger

Frederick Schauer wurde 16. Ehrendoktor der WU Wien

Am 17. Oktober 2019 wurde der Titel des Ehrendoktors der Wirtschaftsuniversität Wien von Rektorin Edeltraud Hanappi-Egger an den US-Amerikaner Frederick Schauer, einen der bedeutendsten Verfassungsrechtler und Rechtstheoretiker der Gegenwart, verliehen. Das Ehrendoktorat ist die höchste akademische Auszeichnung, die von der WU für außergewöhnliche wissenschaftliche Leistungen vergeben wird. Mit seinem Festvortrag „Second-Best Constitutionalism“ setzte er aktuelle Akzente zu seinen Forschungen und begeisterte seine ZuhörerInnenschaft. ■

Frederick Schauer awarded the 16th honorary doctorate at WU

On 17 October 2019, Rector Edeltraud Hanappi-Egger awarded the title of Honorary Doctor of the Vienna University of Economics and Business Administration to US scholar Frederick Schauer, one of today's leading constitutional law experts and legal theorists. The honorary doctorate is the highest academic distinction awarded by WU for outstanding achievements in science. The audience was treated to a keynote lecture by Professor Schauer entitled "Second-Best Constitutionalism", in which he presented some of his current research. ■

IN ZAHLEN // IN NUMBERS

938

Anzahl der Alumni, die an der Alumni-Umfrage 2019 teilgenommen haben. 83 % der befragten LeserInnen gaben an, dass sie jede Ausgabe der „WU Alumni News“ gelesen haben. Vielen Dank dafür! ■

The number of alumni who took part in the 2019 alumni survey. 83% of readers surveyed said they read every issue of the magazine. Thanks for the great feedback! ■

4,500 m² more space for WU

Sometimes a positive trend just keeps on going: The higher WU budget, which is set to rise by 17% by 2021, will bring a total of 100 new academic posts, including 15 new professorships and 15 tenure-track positions. As a result, WU is currently adapting the Prater Glacis to provide much needed new office and teaching space. Located close to campus, this building complex will soon offer more rooms for teaching and administration. ■

WU Alumni Veranstaltungen

WU Alumni Events

MÄRZ // MARCH

MI. // WED, 04.03.

Workshop
Prof. Furtmüller, WU Wien:
Self-Nudging oder Die Kunst der Selbstwirksamkeit
>> Campus WU

MI. // WED, 25.03.

Alumni Arts:
Ausstellung „Lady Bluetooth. Hedy Lamarr“
Exhibition „Lady Bluetooth. Hedy Lamarr“
>> Jüdisches Museum Wien

DI. // TUE, 31.03.

Vortrag
Christiane Holzinger:
Social Entrepreneure – die alleinigen Problemlöser der Zukunft?
>> Campus WU

Weitere Events sowie Anmelde-möglichkeiten und Informationen zu Teilnahmegebühren (abhängig von der gewählten Förderkategorie) finden Sie online auf wu-alumni.at

Please visit wu-alumni.at/en for other events as well as registration options and information about participation fees (depending on the selected support category).

APRIL

DO. // THU, 16.04.

Keynote
Ali Mahlodji: Start, Fail, Innovate & Kick Ass. Warum Fehler unsere besten Wegbegleiter sind
>> Campus WU



© Ali Mahlodji

Ali Mahlodji, eigentlich ein Fehler im System
Flüchtling, Schulabbrecher, über 40 Jobs – von der Putzhilfe bis zum Manager bis hin zum Lehrer, Gründer und Chief Storyteller von WHATCHADO, EU Jugendbotschafter, EU Ambassador for the new narrative und seit 2018 Trendforscher beim Zukunftsinstitut und Autor des Work Report 2019 ...

DI. // TUE, 21.04.

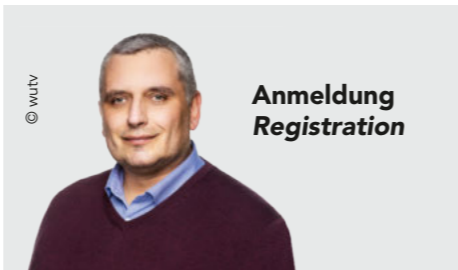
Workshop
Günther Tengler, Amrop-Jenewein:
How to handle headhunters
>> Campus WU

MI. // WED, 22.04.

Workshop (in English)
Prof. Mayrhofer, WU Wien:
Love at Work: Taboo?
>> Campus WU

DO. // THU, 23.04.

Backstage:
Vorreiter moderner Bildbearbeitung
Pioneers of modern image processing
>> Blaupapier, Wien



© WUTV

**Anmeldung
Registration**

Klaus Christian
events-alumni@wu.ac.at
01-313 36-6328

WU Alumni Tuesdays

DI. // TUE, 24.03.

Prof. Koller, Eva Marckhgott, WU:
Was uns im Marketing berührt und unser Verhalten beeinflusst.
>> Campus WU

DI. // TUE, 12.05.

Prof. Frank, WU:
Wenn die Emotion das Unternehmen blockiert – Weg in den Abgrund oder Chance?
>> Campus WU



© Raimo Rudi Rumppler

WU Morning Mingles

DI. // TUE, 18.02.

Ursula Neubauer:
Ziele entwickeln und Klarheit finden mit Freewriting
>> Campus WU

DI. // TUE, 28.04.

Christiane Mitterwallner:
Dynamiken der Macht – wie Sie Ihre Ziele durchsetzen, ohne Ihre Werte aufzugeben
>> Campus WU

DI. // TUE, 16.06.

Raik Thiele, WU:
Die Natur ins Unternehmen bringen – wie geht das?
>> Campus WU

MAI // MAY

MO. // MON, 05.05.

Vortrag
Lukas Sustala:
Zu spät zur Party – warum eine ganze Generation den Anschluss verpasst.
>> Campus WU

DO. // THU, 14.05.

Alumni Arts:
Führung durch die Klimt-Villa und Sonderausstellung „Klimt Lost“
Guided tour through the Klimt Villa and special exhibition „Klimt Lost“
>> Klimt-Villa, Wien



**KLIMT
VILLA
WIEN**

FR. // FRI, 15.05.

Award presentation (in English)
WU Manager of the Year 2020
>> Austrian Consulate General, New York

DI. // TUE, 19.05.

Vortrag
Uwe Seebacher, Global Marketing Andritz:
Kann Marketing das neue Sales? Oder wohin führt die eigene Inkompetenz im B2B Marketing?
>> Campus WU

MO. // MON, 25.05.

Keynote
Gerlinde Kaltenbrunner: Die hohen Berge – meine Lehrmeister
>> Campus WU



© Matthias Peschta

Gerlinde Kaltenbrunner, Profibergsteigerin aus Passion
Gerlinde Kaltenbrunner berichtet auf sehr persönliche Weise von ihren spannendsten Erlebnissen an den Achttausendern. Dabei wird sie aufzeigen, was die Berge in den zwei Jahrzehnten in ihr bewirkt haben. Es geht um die Entwicklung ihrer Werte, wie zum Beispiel Willensstärke und Disziplin, Vertrauen und Geduld, sowie Intuition und Begeisterungsfähigkeit.

Save the Date!

Haben Sie vom 10. bis 12. Juni 2020 schon etwas vor?

Have you already made plans for June 10-12, 2020?

© mRGB - stock.adobe.com



WU Alumni Homecoming Days 2020

MI. // WED, 10.06. WU Alumni Lounge auf dem Sommerfest der WU // WU Alumni Lounge at WU Summer Festival

DO. // THU, 11.06. Kulturprogramm mit optionalem Museumsbesuch am Nachmittag und Theaterabend // Cultural program with optional visit to a museum in afternoon and theater in evening

FR. // FRI, 12.06. Campusführung und Konferenz WU Alumni Future Talks // Campus tour and WU Alumni Future Talks conference (in German)

Bei Anmeldung auf wu-alumni.at/homecoming/ senden wir Ihnen gerne Ihre persönliche Einladung zu. Details zum Programm finden Sie ab 14. Februar auf wu-alumni.at

Log in at wu-alumni.at/homecoming/ and we will send you a personal invitation. Please visit wu-alumni.at for details on the program starting February 14.

Wir danken den Sponsoren des Sommerfestes 2019 // We thank the 2019 Summer Festival sponsors.



Ein Marktplatz der Möglichkeiten

A marketplace of opportunities

Auf dem Marktplatz kommen Menschen zusammen und tauschen sich aus. Suchen und finden – manchmal auch zusammen. Der WU Alumni Marketplace ist ein inspirierender Ort, an dem Sie alles finden können – vom besonderen Vorteilsangebot bis zu einem Dienstleister, der Ihnen bei der Gründung Ihres neuen Start-ups unter die Arme greift.

Schauen Sie auf wu-alumni.at/marketplace/ vorbei!

Ab sofort – finden Sie, was Sie suchen: Nutzen Sie unser brandneues, speziell für WU Alumni geschaffenes Service. Schauen Sie regelmäßig vorbei. Entdecken Sie spezielle Schnäppchen, spannende Annoncen und so manches Missing Link für Ihre beruflichen Herausforderungen!

Posten Sie Ihre Angebote!

Als WU Alumnus oder Alumna können Sie auch selbst ein Angebot auf den WU Alumni Marketplace stellen. Für Einpersonunternehmen (EPU) gibt es sogar einen Rabatt!



A marketplace is where people come together to exchange, look for and find ideas and sometimes each other. Find exactly what you're looking for at the WU Alumni Marketplace from special offers to a service provider who can help you get your start-up off the ground.

Check it out at wu-alumni.at/marketplace/

Open now! Find what you are looking for. Take advantage of our brand-new service created especially for WU alumni. Drop by regularly to discover unique bargains, exciting ads and many missing links to aid you in your professional challenges!

Post your services!

As a WU alumnus or alumna, you can also post an offer yourself on the WU Alumni Marketplace. There is even a discount for single-prietor businesses!

Details über alle Angebote finden Sie auf wu-alumni.at. Bei Fragen steht Ihnen Martina Steiner-Jongen gerne zur Verfügung (Tel.: 01-313 36-4360, E-Mail: martina.steiner-jongen@wu.ac.at).

Visit wu-alumni.at for details about our range of services. Martina Steiner-Jongen will be happy to answer your questions (phone: 01-313 36-4360, email: martina.steiner-jongen@wu.ac.at).

KARRIERECHANCE

Schützen, was zählt.



IHR PROFIL

- Sie haben Freude daran, in einem internationalen Arbeitsumfeld zu arbeiten
- Sie verfügen über interkulturelle Kompetenz und Affinität für den Raum CEE
- Sie zeigen eine lösungsorientierte Arbeitsweise und eine Hands-on-Mentalität
- Sie sind kontaktfreudig und kommunikationsstark

UNSER ANGEBOT

- Wir bekennen uns zu dem Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und bieten daher ein umfangreiches Paket an Benefits und Chancen
- Wir stehen für Verlässlichkeit, geprägt von unseren Werten, Tradition und Stabilität
- Wir bieten ein angenehmes Betriebsklima, in dem Teamarbeit großgeschrieben wird
- Wir unterstützen Sie in Ihrer Karriere durch umfangreiche Entwicklungsmöglichkeiten
- Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen in 25 Ländern leben Sie die Dynamik und Vielfalt der VIG
- Attraktive Sozialleistungen ergänzen unser Angebot

WERDEN SIE TEIL UNSERER VIELFALT!

Möchten Sie mehr über die Karrierechancen bei der VIG erfahren? vig.career



VIG
VIENNA INSURANCE GROUP

Alumni fördern die WU!
Alumni support the WU!

Fünfundfünfzigtausendundeine Inspiration

Fifty-five thousand and one inspirations

55.000 WU Alumni bilden ein weltweites Netzwerk voller innovativer Ideen und Projekte. Atmen Sie den Spirit des Aufbruchs! Leben Sie eine neue Form von Community, die weit über ihre Grenzen hinausstrahlt. Werden Sie Teil von WU Alumni. **Jetzt auf wu-alumni.at!**

*Our 55,000 WU alumni form a global network full of innovative ideas and projects. Breathe the spirit of change! Experience a new form of community that knows no bounds! Become part of WU Alumni. **Joins us at wu-alumni.at!***

WU Alumni – your lifelong inspirational network