

Einreichung Innovative Lehre 2024¹

¹ Eingereicht werden können Lehrveranstaltungen, die im Jahr 2023 (SS 2023, WS 2023/24) abgehalten wurden und Lehrveranstaltungen, die über zwei Semester andauern (WS 2022/23-SS 2023).

² Bitte nennen Sie hier alle Personen, die an der Entwicklung des LV-Konzepts beteiligt waren (ACHTUNG: es sind nur Personen antragsberechtigt, die im Jahr 2023 (SS 2023, WS 2023/24) bzw. bei LVs über zwei Semester im WS 2022/23-SS 2023 einen Lehrauftrag bzw. eine Lehrverpflichtung an der WU hatten/haben). Die hier genannten Personen werden im Falle einer Prämierung mit ausgezeichnet.

EINREICHENDE/R

Vor- und Zuname (inkl. akad. Grad/e): Univ. Prof. Michael Müller-Camen (Ph.D. London, MSc LSE), Alexander Pittesser, MSc (WU)

Department (deutsche & englische Bezeichnung): Management

Akad. Einheit/Serviceeinrichtung: Institut für Personalmanagement

Durchwahl: 4301 **E-Mail:** michael.mueller-camen@wu.ac.at, alexander.pittesser@wu.ac.at

ALLGEMEINE ANGABEN ZUR EINREICHUNG und LV

LV wird abgehalten im Bachelor

LV-Nummer: 0897

Semester: WS 23/24

ECTS: 4

LV-Titel: Future of Work - SBWL Kurs V - Personalmanagement

Rahmenbedingungen der LV:

(z. B. Studierendenzahl in der LV, Stellung im Studienplan bzw. -programm, Parallel-LVs und damit verbundene bestimmte Anforderungen zur Beurteilung oder Durchführung)

Die Lehrveranstaltung Future of Work ist als Kurs V der Speziellen Betriebswirtschaftslehre Personalmanagement Bestandteil der **Bachelorstudiengänge Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** sowie **Wirtschaftsrecht**. Sie ist außerdem als **Signature Course** Teil der **ENGAGE.EU-Initiative** und stellt eine **Kooperation** der **Norwegian School of Economics, Universität Mannheim, Université Toulouse 1 Capitole** und der **Wirtschaftsuniversität Wien** dar.

Als Eingangsvoraussetzung für diese LV muss im ersten Schritt die Zulassung zur SBWL Personalmanagement erfolgen. Im zweiten Schritt ist Kurs I der Spezialisierung positiv zu absolvieren. Somit kann der Kurs frühestens im 2. Semester der SBWL-Teilnahme besucht werden. Die Lehrveranstaltung wurde im Wintersemester 2023/24 von 19 Teilnehmenden der WU Wien (+ bis zu 60 Teilnehmende der Partneruniversitäten) besucht und mit Ausnahme einer Abschlussveranstaltung für die WU-Studierenden vollständig online abgehalten.

Die Sequenzierung mit Kurs I – Konzepte und Gestaltungsinstrumente des Personalmanagements sorgt dafür, dass die Studierenden jedenfalls mit gefestigten und bereits angewendeten Vorkenntnissen zu Historie und akademischer Entwicklung des Human Resource Managements (HRM) sowie den Grundlagen der HRM-Digitalisierung in die LV Future of Work starten. Die benannten Themenblöcke sind fixer Bestandteil des Kurs I und eine fundierte Basis für die Ausarbeitung der in Kurs V – Future of Work zu erarbeitenden HRM-Zukunftsperspektive im Kontext von gleichzeitiger Humanisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt. In dieser Lehrveranstaltung erhalten die Studierenden seitens des WU-Vortragenden einen tiefgreifenden Einblick in die HRM-Konzepte des Self-Managements, Wholeness- und Purpose-driven Managements. Auf Basis der Zusammenarbeit mit den Partneruniversitäten Mannheim, Toulouse und NHH Bergen bauen die Studierenden außerdem zusätzliches, multiperspektivisch vermitteltes Wissen aus den Bereichen des wirtschaftlichen Rechts, der Personalentwicklung und der Sozioökonomie auf, welches zur Bearbeitung einer Fallstudie eingesetzt wird. Diese Fallstudie basiert auf einer realen Herausforderung eines Partnerunternehmens, welches die LV von der Konzeption an mit Input und fachkundigen Gesprächspartnern unterstützt und ist vollständig aus der wirtschaftlichen Realität gegriffen. Im Wintersemester 2023/24 handelte es sich dabei um den internationalen Großkonzern Flex Ltd. aus dem Bereich der Electronic Manufacturing Services.

1. KURZBESCHREIBUNG DES LEHRVERANSTALTUNGSDESIGNS (max. 180 Wörter)

Die hier verfasste Kurzbeschreibung wird im Falle einer Prämierung gemeinsam mit dem eingereichten Formular auf der Website der WU veröffentlicht.

Sowohl akademische Managementexpert/inn/en (siehe z.B. Lee & Edmondson 2017 oder Birkinshaw 2018) als auch Praktiker/innen (u.a. Laloux 2016) halten fest, dass Digitalisierung und Humanisierung der Arbeitswelt und des dafür notwendigen Managements zeitgleich und überlappend stattfinden. Die betroffenen Mitarbeitenden sind dabei so heterogen, divers und globalisiert-international wie noch nie.

Die Lehrveranstaltung Future of Work zielt daher im Rahmen der SBWL Personalmanagement darauf ab, Studierenden dafür notwendige fachliche und kollaborative Kompetenzen zu vermitteln. In Zusammenarbeit mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Fächern und Studienfortschritten von drei weiteren europäischen Universitäten erarbeiten die WU-Studierenden Wissensblöcke aus den Bereichen Management, Sozioökonomie, Wirtschaftspädagogik und Recht, um diese in einer Fallstudie einzusetzen. Diese Fallstudie entspricht einer realen Problemstellung eines multinationalen Großkonzerns als Lehrveranstaltungspartner. Unterstützt durch Coaching und Beratung von Vortragenden und Unternehmensvertreter/inne/n wenden die Studierenden das erworbene Wissen in universitätsübergreifenden, interdisziplinären Teams an, um passende Lösungen für die gegebene Aufgabenstellung zu finden. Als internationales Beratungsteam erstellen sie eine Analyse sowie eine Video-Präsentation für die Geschäftsleitung des betroffenen Unternehmens. Unterstützt wird der Aufbau der benannten Kompetenzen durch ein virtuelles Lehrveranstaltungssetting, das den beteiligten Universitäten die gleichzeitige Teilnahme ermöglicht.

2. AUSFÜHRLICHE DARSTELLUNG DES LEHRVERANSTALTUNGSDESIGNS

2a.) Überblick

- Welche Learning Outcomes sollen die Studierenden erreichen?
- Wie ist die LV inhaltlich und strukturell aufgebaut?
- Aus welchen Elementen setzt sich die Endnote zusammen?
- Wie wird das Schwerpunktthema „Peer-Learning: Innovative Wege bei der Zusammenarbeit zwischen Studierenden“ in Ihrer LV aufgegriffen?

Welche Learning Outcomes sollen die Studierenden erreichen?

Durch die Verknüpfung der drei innovativen und zukunftssträchtigen Management-Konzepte

- Self-Management
- Wholeness
- Purpose

sowie weiterer, interdisziplinärer Wissensbausteine mit den Anforderungen einer **aktuellen und realen HR-Digitalisierungs-Fallstudie** sollen folgende Lehrziele erreicht werden:

Die Studierenden lernen

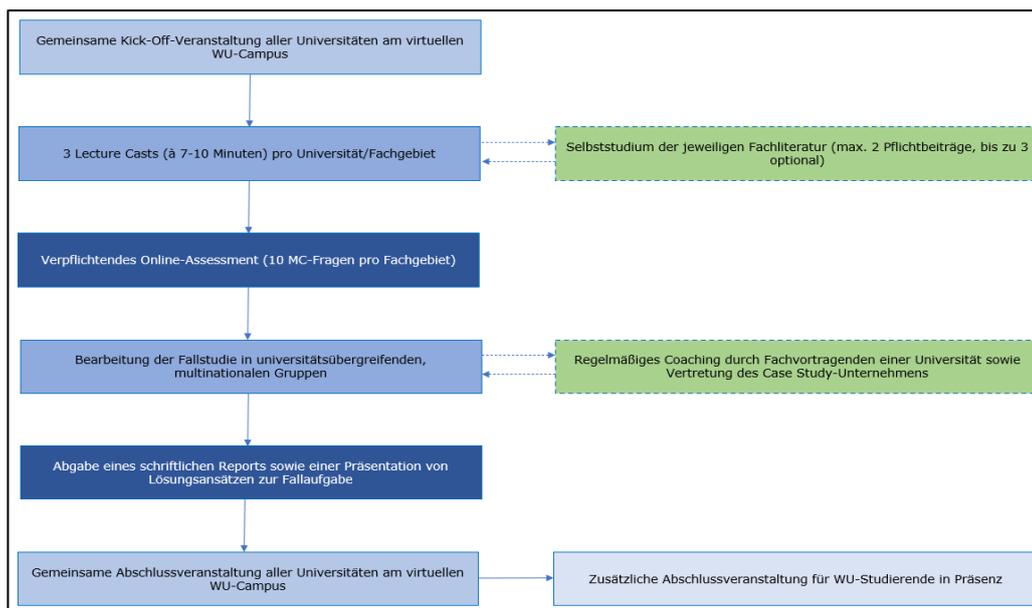
- aktuelle Veränderungen in der Arbeitswelt vor dem Hintergrund demographischer, gesellschaftlicher und technologischer Veränderungen **zu reflektieren**
- das rechtliche Rahmenwerk für die Umsetzung innovativer Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, insbesondere technologischer Natur, fallbezogen **anzuwenden**
- Inhalt und Bedeutung der Arbeitsgestaltungs Konzepte Self-Management, Wholeness und Purpose **zu erläutern** sowie **kritisch zu diskutieren**
- die Wirkung von Digitalisierung im Allgemeinen und künstlicher Intelligenz im Speziellen auf die Arbeitswelt der Gegenwart und nahen Zukunft **zu hinterfragen**
- Lern- sowie Entwicklungspotenziale und -risiken betrieblicher Prozesse durch Digitalisierung und Automatisierung **einzuschätzen** und **abzugrenzen**
- digital getriebene Transformationen im Personalmanagement im Zusammenhang mit Veränderung und Humanisierung der Arbeitswelt **zu analysieren**
- daraus folgend erste Lösungsansätze für entwicklungsorientierte, arbeitnehmendenseitige Technologie-Akzeptanz an der Schwelle zwischen Digitalisierung und Humanisierung **zu entwickeln**
- sämtliche genannten Lernziele kooperativ und kollaborativ in einem internationalen, akademisch diversen Team **zu verfolgen**

Wie ist die LV inhaltlich und strukturell aufgebaut?

Aufgrund der **Kooperation vier verschiedener, europäischer Universitäten** im Rahmen dieser **ENGAGE.EU-Lehrveranstaltung** ist das Lehrdesign überwiegend online und asynchron gestaltet. Als Ankerpunkte dienen drei fixe Termine im Laufe des Semesters. Dazu zählen ein gemeinsames Online-Kick Off sowie eine gemeinsame, virtuelle Abschlussveranstaltung für alle Universitäten. Im Rahmen der Lehrveranstaltung an der Wirtschaftsuniversität Wien wird durch die Sequenzierung innerhalb der SBWL Personalmanagement sichergestellt, dass das notwendige fachliche Grundlagenwissen vorhanden ist, bevor die Lehrveranstaltung besucht werden kann. Dies wird durch Kurs I der SBWL sichergestellt, ohne dessen Abschluss Kurs V – Future of Work nicht besucht werden darf.

Zusätzlich ist innerhalb der Lehrveranstaltung ein verpflichtendes Online-Assessment vor Bearbeitung der Fallstudie durchzuführen. Dieses stellt sicher, dass wichtige Lerninhalte aus Lecture Casts und Literaturstudium verinnerlicht wurden. Schließlich ist in jeder Fallstudien-Arbeitsgruppe mindestens ein/e Studierende/r der WU Wien vertreten, sodass sichergestellt ist, dass das Personalmanagement-Vorwissen aus der SBWL in jeder übergreifenden Gruppenarbeit eingebracht wird.

Die folgende Visualisierung veranschaulicht den Ablauf der Lehrveranstaltung:



Durch die Sicherstellung der Eingangsvoraussetzungen bereits vor Beginn der Lehrveranstaltung sowie die schrittweise Entwicklung von deklarativem Wissen aus Lecture Casts und Literaturstudium hin zu prozeduralem Wissen mittels Fallstudienbearbeitung und begleitendem Coaching durch Vortragende und Praktiker/innen wird gewährleistet, dass bis zum Abschluss der Lehrveranstaltung eine kontinuierliche Weiterentwicklung hin zur Anwendung des Gelernten erfolgt. Im Gesamten besteht die Lehrveranstaltung aus vier fachlich differierten Modulen (eines pro teilnehmende Universität), in welche Lecture Casts und Fachliteratur integriert sind. Im Anschluss an diese wird die Fallstudie in universitätsübergreifenden Teams bearbeitet.

Die Fallstudie wurde in enger Zusammenarbeit aller beteiligten Universitäten mit Vertreter/inne/n des Partnerunternehmens Flex Ltd. unter Federführung der WU Wien entwickelt. Bei Flex Ltd. handelt es sich um ein weltweit tätiges, multinationales Unternehmen (MNU) mit einer Mitarbeitendenanzahl im sechsstelligen Bereich. Jede Universität gibt für die von ihr betreuten Arbeitsgruppen eine ihrem fachlichen Schwerpunkt entsprechende Variante der Aufgabenstellung vor. Die an der WU behandelte Problemstellung stellt eine tatsächliche Herausforderung des Partnerunternehmens aus der unternehmerischen Gegenwart dar: Fabrikmitarbeiter/innen der Flex Ltd. nehmen die Möglichkeit KI-getriebener, digitaler Selbstverwaltung im Personalbereich (z.B. Urlaubs- und Arbeitszeiterfassung, Info-Chatbots, HR-Informationssysteme) nicht oder nur sehr schleppend an, was die Digitalisierungs- und Automatisierungsbestrebungen des Unternehmens in diesem Bereich hemmt. Ein zentraler Punkt ist dabei, dass arbeitnehmendenseitig die persönliche Arbeitserleichterung im Bereich des Selbstmanagements, aber auch der Beitrag zur eigenen Arbeitsidentität (Wholeness) und Sinnfindung (Purpose) nicht wahrgenommen wird. An der WU war der Auftrag an die Arbeitsgruppen daher, die präsentierten digitalen HR-Systeme hinsichtlich Möglichkeiten aber auch Risiken in diesem Bereichen zu analysieren und zu evaluieren. Daraus sollte dann für Vorstand bzw. Geschäftsführung eine Präsentation mit Lösungsansätzen entwickelt werden. Parallel zur eigenständigen Bearbeitung unterstützten der LV-Leitende sowie eine fachkundige Vertretung des Unternehmens die Studierenden.

Aus welchen Elementen setzt sich die Endnote zusammen?

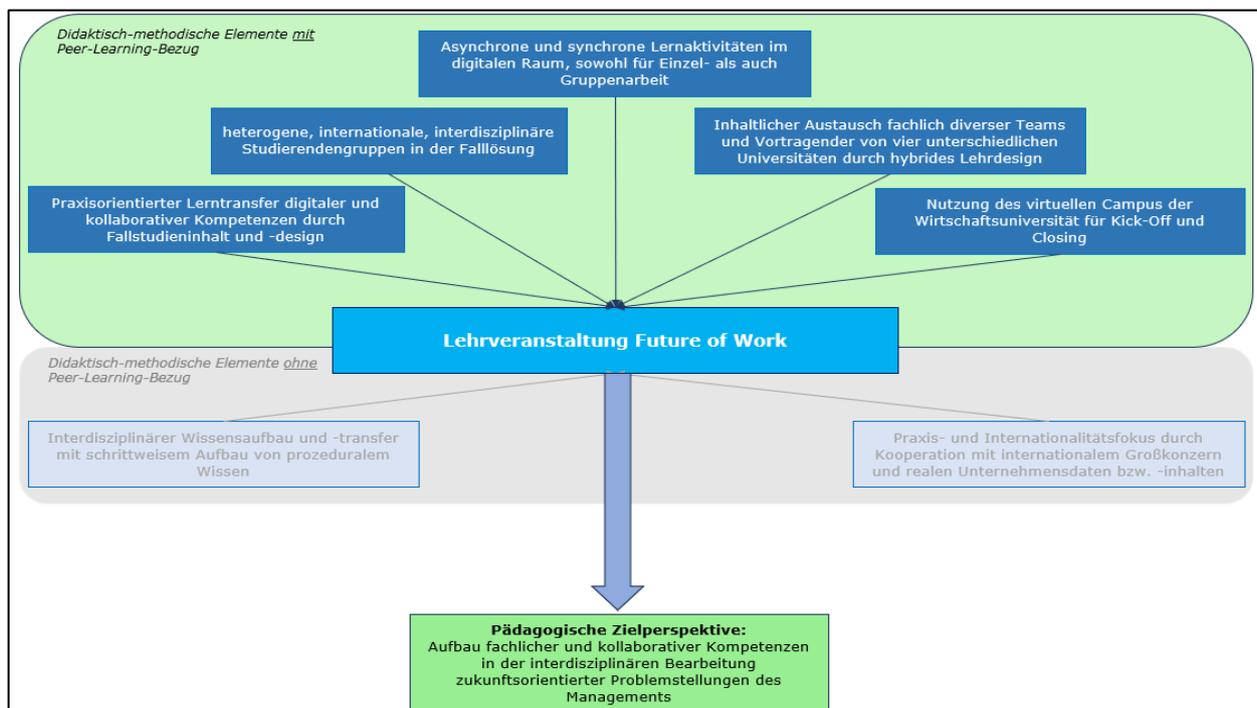
Die Endnote der Lehrveranstaltung besteht aus drei Teilleistungen:

Teilleistung	Sozialform	Prozentuelle Gewichtung
4 Online-Assessments zu den fachlichen Modulen im Modus Pass/Fail	Einzelarbeit	20 %
Schriftliche Ausarbeitung (HR Tool Analysis) zur Fallstudie	Gruppenarbeit	30 %
Video-Präsentation der Lösungsansätze zur Fallstudie	Gruppenarbeit	50 %

Die Studierenden absolvieren nach Einführungsveranstaltung, Lecture Casts und Literaturstudium für jedes Modul ein Online-Assessment aus 10 Multiple Choice-Fragen als ersten Beurteilungsbestandteil. Dieses dient gleichzeitig als Sicherung der fachlichen Vorbereitung auf die Fallstudienbearbeitung. Aus der Fallstudie heraus sind folgend zwei Arbeitsergebnisse abzugeben. Dies ist einerseits eine mindestens dreiseitige, schriftliche Ausarbeitung, welche sich fachlich auf zumindest eine Situationsanalysetechnik (z.B. SWOT) stützen muss. Aus dieser Analyse abgeleitet ist weiters eine kommentierte Video-Präsentation abzugeben, welche die Ergebnisse zusammenfasst und konkrete Lösungsvorschläge für das Fallstudien-Unternehmen Flex Ltd. liefert.

Wie wird das Schwerpunktthema „Peer-Learning: Innovative Wege bei der Zusammenarbeit zwischen Studierenden“ in Ihrer LV aufgegriffen?

Wie in der folgenden Grafik und den nachstehenden Erläuterungen ersichtlich, ist das Thema Peer-Learning in der Lehrveranstaltung Future of Work ein zentraler didaktisch-methodischer Fokus.



Inhalt und Design der Fallstudie thematisieren Herausforderungen der Verlagerung von kooperativen Arbeitsabläufen in den digitalen Raum sowie das Schaffen von digitalen Lerneffekten von Mitarbeitenden über physische Grenzen hinweg. Auch das Framing des Falles, in welchem die Studierenden als international operierendes, fachlich diverses Consulting-Team für das betroffene Unternehmen auftreten, schafft eine inhaltliche Basis zum wechselseitigen Austausch der LV-Teilnehmenden. Ebenso bedingt das realitätsnahe Ziel einer Präsentation vor der Geschäftsführung des Kunden intensiven Austausch zwischen den Studierenden. Durch die Zusammensetzung der Teams mit je mindestens einem oder einer Studierenden pro Universität und somit Vorwissen aus den Bereichen Management, Sozioökonomie, Wirtschaftspädagogik und Recht entsteht eine Basis für multiperspektivischen Austausch in jeder Phase des Lernprozesses. Durch Studierende von verschiedenen Universitäten, Studiengängen und -gruppen in jedem Team werden Peer-Learning-Effekte auf unterschiedlichen Ebenen (u.a. Fachinhalte, Lerntechniken, universitäre Voraussetzungen, Studienerfahrung) gefördert. Hinzu kommt, dass die nationalen Hintergründe der Teilnehmenden zwar durchaus ähnlich, aber in der Sicht auf Arbeitsgestaltung und -recht durchaus divergierend sind, was eine weitere Dimension des Voneinander-Lernens hinzufügt. Die Fallstudie selbst ist unabhängig der betreuenden Universität nur durch Einsatz des Wissens aus allen Fachgebieten vollständig lösbar, wodurch Zusammenarbeit auf Augenhöhe und ein starker Fokus auf eine interdisziplinäre Lösung gefördert werden.

Die Abhaltung der Lehrveranstaltung im Onlinemodus sowie die Nutzung des ENGAGE.EU-Portals als universitätsübergreifende Lern- und Assessmentplattform bieten allen Studierenden einen zentralen, virtuellen Ankerpunkt in der Lehrveranstaltung. Die dortigen Inhalte in Modulform ermöglichen es allen Teilnehmenden, den

Fachbereich der internationalen Mitstudierenden inhaltlich besser kennenzulernen und verbreitern die Basis für Peer-Austausch im Rahmen der Lehrveranstaltung. Schließlich ermöglicht die Nutzung des virtuellen Campus der WU im Rahmen der synchronen Online-Veranstaltungen für alle vier Universitäten einen regen Austausch über die Gruppengrenzen hinweg, ohne örtlich gebunden zu sein. In Summe bauen die Studierenden in der Lehrveranstaltung Future of Work praxisnahe Kompetenzen im fachlichen Bereich, aber noch stärker in der internationalen, disziplinenübergreifenden Zusammenarbeit auf. Dies entspricht der pädagogischen Zielperspektive dieser Lehrveranstaltung. Auch das positive, einschlägige Feedback des Unternehmenspartners bestätigt die praxisnahe Bildung dieser Kompetenzen in den Studierendenteams.

2b.) „Lehrmethoden“

- Welche Methoden setzen Sie ein, um die Studierenden beim Erreichen der Learning Outcomes zu unterstützen?
- Welche Methoden setzen Sie ein, um die Zusammenarbeit zwischen Studierenden zu unterstützen und Peer-Learning zu ermöglichen?
- Aus welchem Grund haben Sie sich genau für diese Methode(n) entschieden? Welche besonderen Vorteile sehen Sie im Einsatz der Methoden? Was lernen die Studierenden dadurch?
- Inwieweit profitieren die Studierenden von den didaktischen Maßnahmen in der Lehrveranstaltung?

In der Lehrveranstaltung Future of Work wird eine Mischung verschiedener Lehrmethoden und Sozialformen eingesetzt, um den Erwerb der beschriebenen Kompetenzen bei den Studierenden bestmöglich zu fördern.

Virtuelles Kick Off- und Closing-Event

Einleitung und Abschluss der Lehrveranstaltung bilden Events aller Studierenden und Vortragenden am virtuellen Campus der WU. Dadurch ist ein erster Peer-Austausch möglich, welcher dann in vier Break Out-Sessions intensiviert wird. Auch die Gruppeneinteilung für die Fallstudie wird hier bekannt gegeben. Zu Beginn ist so sichergestellt, dass die Studierenden untereinander bereits in Kontakt stehen, bevor die Lernmodule absolviert werden. Peer-Austausch bei der Bearbeitung der (individuell zu absolvierenden) Lernmodule soll so gefördert werden. Das virtuelle Closing-Event bietet trotz der räumlichen Distanz zwischen den Universitäten zum Abschluss die Möglichkeit der gemeinsamen Reflexion über Arbeitsgruppen und Universitätszugehörigkeit hinweg.

Lernmodule/Lecture Casts

Durch die Lernmodule sowie die integrierten Lecture Casts haben die Studierenden die Möglichkeit, die fachlichen Schwerpunkte ihrer Gruppenkolleg/inn/en kennenzulernen und gleichzeitig das notwendige Wissen für die Fallstudienbearbeitung aufzubauen. Da alle Teilnehmenden sämtliche Module absolvieren müssen, sind die fachlichen Inhalte aller Universitäten abgedeckt. Gleichzeitig findet durch das vorgelagerte, gemeinsame Eröffnungsereignis bereits hier Austausch innerhalb der Gruppen statt, um die Fallstudienbearbeitung vorzubereiten. Somit werden schon vor der Falllösung Peer-Lerneffekte gefördert, da die Studierenden hier von den Lernmethoden und -erfahrungen ihrer facheinschlägigen Kolleg/inn/en profitieren können.

Gruppenarbeit/Fallstudie

Im Zentrum des Peer-Learnings innerhalb der Lehrveranstaltung steht die Gruppenarbeit/Fallstudie. Wie bereits beschreiben beginnen die Peer-Learning-Effekte bereits bei der Gruppenzusammenstellung durch unterschiedliche akademische Hintergründe, Studiengrade und Besonderheiten der jeweiligen nationalen Bildungs- und gesellschaftssysteme. Die Aufgabenstellung aus der Unternehmenspraxis sowie die fiktive Tätigkeit der interdisziplinären Studierendengruppen in einem internationalen Consulting-Unternehmen schaffen optimale Voraussetzungen, um darauf aufbauend praxisnahes, fachliches und kommunikatives Voneinander-Lernen zu fördern. Nur durch intensiven Austausch untereinander sowie Einbindung aller fachlichen Perspektiven ist eine inhaltlich korrekte Lösung der Aufgabenstellung möglich, wodurch sämtliche Gruppenmitglieder intensiv in Lernprozess und -ergebnis eingebunden sind. Die gesamte Fallbearbeitung bringt somit über die Dauer der Lehrveranstaltung hinweg inhaltliche, soziale und kommunikative Peer-Learning-Erfahrungen mit sich.

Akademisches und praktisches Coaching

Unterstützung im Peer-Learning-Prozess erhalten die Arbeitsgruppen durch wiederkehrendes, virtuelles Coaching seitens der Vortragenden sowie von Praxis-Expert/inn/en des Partnerunternehmens. Dieser regelmäßige Austausch unterstützt die Studierenden im Peer-Learning-Prozess und hilft, mögliche Hindernisse gemeinsam und lösungsorientiert zu überwinden. Die Teilnahme als Gruppe ermöglicht in der Reflexion zusätzlichen Erfahrungsaustausch zwischen den Studierenden. Auch die Praxisnähe wird durch die unmittelbare Einbindung

des Partnerunternehmens zusätzlich verstärkt, sowie das virtuelle Setting auf einer weiteren Ebene zur Lerntransferförderung genutzt.

Im Zusammenspiel all dieser Elemente entwickeln die Studierenden durch Miteinander- und Voneinander-Lernen Arbeitsergebnisse in einem praxisnahen Setting. Dadurch, dass sie, physische Distanz überwindend, von Beginn an menschlich und fachlich voneinander lernen, ist Peer-Learning im Zentrum der Lerneffekte dieser Lehrveranstaltung. Dieses wiederum bedingt zusätzliches Lernen aus Praxiserfahrung auf der Individualebene der Teilnehmenden.

2c.) **Innovativer Charakter der LV**

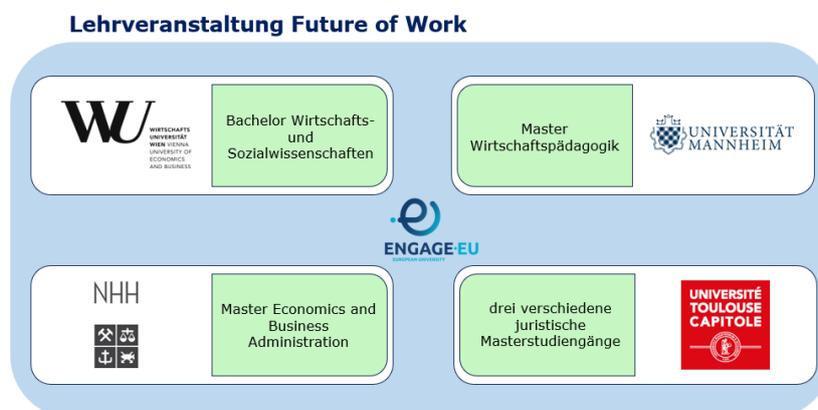
- Welche didaktischen Elemente Ihres Konzepts erachten Sie als besonders innovativ im Hinblick auf das Schwerpunktthema „Peer-Learning: Innovative Wege bei der Zusammenarbeit zwischen Studierenden“?
- Inwiefern ist Ihr LV-Design auf andere Lehrveranstaltungen übertragbar? Welche didaktischen Elemente könnten auch in anderen Veranstaltungen an der WU zum Einsatz kommen?
- Welche Elemente können für eine neuerliche Abhaltung der LV noch verbessert/überdacht werden?

Innovativer Charakter der Lehrveranstaltung

Die Lehrveranstaltung Future of Work beschreitet auf mehreren Ebenen neue Wege. Sie spiegelt durch die Zusammenarbeit von Studierenden verschiedener europäischer Universitäten, abgewickelt mit modernen Online-Tools und auf Basis virtueller Begegnungen, die Arbeitswelt der Gegenwart wider und ist am Puls der Zeit. Die Abwicklung eines Projekts in einem internationalen, interdisziplinären und nicht zuletzt multilingualen Team bereitet die Studierenden auf die Realität einer globalisierten Arbeitswelt sehr gut vor. Auch die notwendige Selbst- und Gruppenorganisation wird durch die gemeinsame Falllösung gefördert und von den Studierenden miteinander verbessert. Dabei ist die Kooperation nicht rein akademisch, sondern durch eine reale Problemstellung mit tatsächlichen Betriebsdaten und einem echten Unternehmenspartner sehr berufsnah. Da dieser Partner ein weltweit tätiges MNU mit beinahe 200.000 Mitarbeitenden ist, hält die Lehrveranstaltung dem Anspruch der WU Wien, Studierende zu fähigen und international konkurrenzfähigen Entrepreneur/inn/en und Intrapreneur/inn/en der Zukunft auszubilden, jedenfalls stand. Die Erfahrungen, welche von den Studierenden in der Lehrveranstaltung gesammelt werden, reichen nahe an jene eines Auslandssemesters heran, ohne, dass physische Mobilität notwendig ist.

Übertragbarkeit auf andere Lehrveranstaltungen

Bereits in der Planung als Signature Course im Rahmen der ENGAGE.EU-Initiative zeigt sich, dass Future of Work (<https://www.wu.ac.at/en/engageeu-signaturecourse/>) eine Vorreiterrolle einnehmen möchte. Die LV kann als Vorlage für internationale Lehrveranstaltungen dienen, an welchen auch Studierende ohne Möglichkeit auf ein Auslandssemester oder Auslandsstudium teilnehmen können. Somit erweitert die Lehrveranstaltung die Möglichkeit des Peer-Learnings für jeden Studierenden um die internationale Perspektive, unabhängig der persönlichen Voraussetzungen. An der Lehrveranstaltung Future of Work waren in der Erstabhaltung Studierende aus den folgenden Studiengängen beteiligt:



Zwischen Studierenden, Vortragenden und deren Universitäten entstehen durch diese Form der Lehrveranstaltung neue Kooperationsformen. Das bei der Lehrveranstaltung Future of Work verwendete Lehrveranstaltungsdesign ist nicht zuletzt aus diesem Grund inzwischen als Projekttyp bei ENGAGE.EU definiert worden und wird daher jedenfalls weitere, ähnliche Lehrveranstaltungen nach sich ziehen. Eine erneute Abhaltung der LV Future of Work

mit allen Partneruniversitäten wurde überdies für das Wintersemester 2024/25 bereits beschlossen. Es erscheint außerdem möglich, den organisational-strukturellen Rahmen jenseits von ENGAGE.EU auf diverse andere Schwerpunktbereiche der WU-Lehre umzulegen, dort Kooperationen mit anderen Universitäten einzugehen und das Peer-Learning-Potenzial dieser Bereiche exponentiell zu erhöhen.

Verbesserungspotenziale der Lehrveranstaltung

Möglichkeiten der Verbesserung wurden aufgrund von Erfahrungen und Feedback aus der erstmaligen Abhaltung dieser Lehrveranstaltung in folgenden Bereichen ersichtlich:

- universitätsübergreifendes Coaching im Umgang mit Lecture Casts und Pflichtlektüre bzw. eventuell gemeinsame Bearbeitung in der Gruppe zur Förderung des Peer-Learning
- (möglicherweise) fixe Online-Termine für alle Gruppen, um die Planbarkeit am Semesteranfang zu erleichtern
- Follow-Up- oder Zusatzveranstaltungen, um die Zusammenarbeit von Studierenden über den Rahmen der Lehrveranstaltung hinaus zu fördern
- Erhöhung der Motivation zur freiwilligen Evaluation der Lehrveranstaltung, um daraus zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten für die Lehrveranstaltung abzuleiten

Quellen

Birkinshaw, Julian (2018): How is technological change affecting the nature of the corporation? In: JBA 6 (s1), S. 185–214. DOI: 10.5871/jba/006s1.185.

Laloux, Frederic (2016): Reinventing Organizations – An Illustrated Invitation to join the Conversation on Next-Stage Organizations, Brüssel: Nelson Parker Publishing

Lee, Michael Y.; Edmondson, Amy C. (2017): Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. In: Research in Organizational Behavior 37, S. 35–58. DOI: 10.1016/j.riob.2017.10.002.

Anlagen

Aufgrund des zu geringen Rücklaufs bei der freiwilligen Evaluierung können keine Evaluierungsergebnisse beigelegt werden.

Hinweis: Der*die Einreichende bestätigt mit der Einsendung des Formulars sowie der erforderlichen Unterlagen, dass keine anderweitige Förderung besteht.