

Profil 11:

Lern- und Forschungsräume im Wandel –
Perspektiven der Wirtschafts- und
Berufspädagogik

Digitale Festschrift für
ANNETTE OSTENDORF



**Silvia LIPP, Elisabeth RIEBENBAUER, Peter
SLEPCEVIC-ZACH & Michaela STOCK**

(Universität Graz)

**Arbeits- und Lernwelten im Wandel:
Studierendenperspektiven zu New Work und New Learning**

Online unter:

https://www.bwpat.de/profil11_ostendorf/lipp_et_al_profil11.pdf

in

bwp@ Profil 11 | März 2025

**Lern- und Forschungsräume im Wandel –
Perspektiven der Wirtschafts- und Berufspädagogik**

Hrsg. v. **Heike Welte, Michael Thoma, Hannes Hautz & Bernd
Gössling**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | **bwp@** 2001–2025



www.bwpat.de



Herausgeber von **bwp@** : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Arbeits- und Lernwelten im Wandel: Studierendenperspektiven zu New Work und New Learning

Abstract

Getrieben durch technologischen Fortschritt und gesellschaftlichen Wertewandel hat das Konzept der New Work in der Wirtschaft an Bedeutung gewonnen und führt zu Veränderungen bei den Anforderungen an Arbeit und Lernen. Die Relevanz für den Bildungsbereich, insbesondere aus Sicht der Studierenden als zukünftige Betroffene und Gestaltende von New Work, ist jedoch kaum erforscht. Ziel dieser Studie ist es, die Wahrnehmung von New Work und New Learning durch Studierende mit Fokus auf ihre aktuellen und zukünftigen Arbeits- und Lernkontexte zu erfassen. Dazu wurde im Mai 2024 eine Online-Befragung von 117 Studierenden an drei österreichischen Universitäten durchgeführt, die zentrale Prinzipien von New Work und New Learning wie Flexibilität, Bedarfsorientierung und Lernen im sozialen Austausch thematisierte. Die Ergebnisse zeigen, dass Studierende hybride Arbeitsmodelle und praxisnahe Lernformate bevorzugen, jedoch der Auflösung von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben kritisch gegenüberstehen.

Changing work and learning environments: Student perspectives on New Work and New Learning

The concept of New Work has gained prominence in the business sector as a result of technological advancement and shifts in societal values, leading to changes in the requirements for work and learning. However, its relevance to the field of education, particularly from the perspective of students as future participants and shapers of New Work, remains under-explored. This study aims to capture students' perceptions of New Work and New Learning, with a particular focus on their current and future work and learning contexts. In May 2024, an online survey was conducted of 117 students from three Austrian universities. The survey addressed key principles of New Work and New Learning, including flexibility, needs orientation, and learning through social interaction. The findings indicate that students prefer hybrid work models and practice-oriented learning formats but express concerns about the blurring boundaries between work and personal life.

Schlüsselwörter: *New Work, New Learning, Vorstellungen von Studierenden*

1 Einleitung

Der Begriff *New Work* bezeichnet den Übergang zu einem neuen Arbeitsparadigma (Bergmann, 2020, S. 10), das durch Digitalisierung, Flexibilität und Selbstorganisation sowie durch vernetzte Zusammenarbeit, Partizipation und die Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben gekennzeichnet ist (Helmold, 2023, S. 1; Poethke et al., 2019, S. 129). Dieses Para-

digma bricht mit traditionellen Arbeitsstrukturen, indem es Autonomie und Selbstverwirklichung in den Vordergrund stellt. Die Anpassung an diese Prinzipien erfordert einen neuen Lernansatz, der als *New Learning* oder *Future Learning* diskutiert wird (Decius et al., 2022; Erpenbeck & Sauter, 2021; Foelsing & Schmitz, 2021). *New Learning* zielt darauf ab, Lernende zu befähigen, ihre Lernprozesse selbst zu gestalten und sich an komplexe und unsichere Umgebungen anzupassen. Dabei hat das Konzept des *New Learning* nur wenig mit dem Begriff der Neuheit zu tun, sondern stellt vielmehr eine Akzentverschiebung innerhalb bestehender Lernansätze dar. *New Learning*-Ansätze basieren überwiegend auf konstruktivistischen Lerntheorien und betonen selbstgesteuertes und problemorientiertes Lernen. Damit werden bestehende Ansätze mit einem stärkeren Fokus auf Autonomie und Anpassungsfähigkeit verbunden (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 2). Wenn *New Work* in der Wirtschaft an Bedeutung gewinnt, Arbeitswelten zunehmend prägt und mit dem Konzept des *New Learning* auch Lernwelten tangiert, dann erfordert dies zugleich eine Auseinandersetzung mit den damit verbundenen bildungsbezogenen Implikationen. Insbesondere besteht eine Forschungslücke hinsichtlich der Wahrnehmung und Interpretation der Prinzipien von *New Work* und *Future Learning* durch Studierende, die als zukünftige Erwerbstätige von diesen Entwicklungen betroffen sind.

Ziel dieser Studie ist es daher, die Perspektiven von Studierenden auf die Prinzipien von *New Work* und *New Learning* zu untersuchen. Dazu wurden im Rahmen einer Online-Befragung drei zentrale Aspekte adressiert: Erstens wurden die persönlichen Erfahrungen und Vorstellungen der Studierenden zu *New Work* erfasst. Zweitens wurde die Einschätzung der Studierenden hinsichtlich der Relevanz von *New Work*-Prinzipien für ihre aktuelle und zukünftige Arbeitssituation erhoben. Drittens wurden die Sichtweisen der Studierenden auf ihr Studium im Kontext von *New Learning* ermittelt, um daraus notwendige Anpassungen in der Studiengestaltung abzuleiten, die den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden.

Nach einer Einführung in die Konzepte von *New Work* und *New Learning* und deren Operationalisierung in Merkmalen folgt die Darstellung des Forschungsdesigns mit einer detaillierten Beschreibung des Erhebungsinstruments. Anschließend werden ausgewählte Ergebnisse präsentiert, die Einblicke in die Sichtweisen der Studierenden geben. Der Beitrag schließt mit Implikationen und einem Fazit für die Gestaltung zukunftsorientierter Arbeits- und Lernwelten.

2 New Work

Der Begriff von *New Work* wird zumeist mit dem austro-amerikanischen Sozialphilosophen Fritjof Bergmann in Verbindung gebracht, dessen Idee der *neuen Arbeit* in den 1970–1980er-Jahren als Konzept einer sozialen Bewegung und als kapitalismuskritische Gegenposition zum Taylorismus entstand (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 1; Müller-Friemuth & Kühn, 2019, S. 393; Schermuly, 2020, S. 10). Bergmann stellte seine Überlegungen vor dem Hintergrund der Digitalisierung und zunehmenden Automatisierung im Kontext der amerikanischen Automobilindustrie an (Georgi, 2021, S. 436; Jobst-Jürgens, 2020, S. 2). Er warf die Fragen auf, inwiefern diese Entwicklungen die Arbeitswelt verändern, welche Auswirkungen sie auf die Arbeitsgestaltung haben und wie sich die damit einhergehenden Entlassungswellen auf die Betroffenen auswirken (Schermuly, 2020, S. 10). Seinen Überlegungen zufolge sind zahlreiche

Menschen mit den Konsequenzen von Erwerbslosigkeit konfrontiert und haben zugleich in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung die Fähigkeit verloren, ihre eigentlichen Bedürfnisse zu erkennen, also das, was sie „wirklich, wirklich wollen“ (Bergmann, 2017, S. 21). Bergmann plädiert daher für eine Abkehr von einer tayloristisch geprägten Lohnarbeit, die menschliche Bedürfnisse vernachlässigt (Müller-Friemuth & Kühn, 2019, S. 393). Ändern sollten sich seiner Meinung nach eine punktgenaue Arbeitsteilung sowie feste Hierarchie- und Zeitstrukturen. Bergmanns Idee von New Work zielt darauf ab, die persönliche Entfaltung zu fördern und damit einen wesentlichen Beitrag zum Arbeitsmarkt zu schaffen (Helmold, 2022, S. 2–3). Die Intention von New Work basiert folglich auf einem humanistischen Ansatz, der es Menschen ermöglichen soll, sich einer Berufung ihrer Wahl zu widmen (Jobst-Jürgens, 2020, S. 4): „Nicht wir sollten der Arbeit dienen, sondern die Arbeit sollte uns dienen. Die Arbeit, die wir leisten, sollte nicht all unsere Kräfte aufzehren und uns erschöpfen. Sie sollte uns stattdessen mehr Kraft und Energie verleihen, sie sollte uns bei der Entwicklung unterstützen, lebendigere, vollständigere, stärkere Menschen zu werden.“ (Bergmann, 2017, S. 11)

Bergmanns Vision einer sinnstiftenden Arbeit soll dabei durch die Nutzung innovativer Technologien verwirklicht werden: Technologien sollen die Arbeit erleichtern und die Notwendigkeit von Lohnarbeit reduzieren (Jobst-Jürgens, 2020, S. 2). Bergmann postuliert dahingehend eine Neuaufteilung der Erwerbstätigkeit: Nur mehr ein Drittel soll auf klassische Erwerbsarbeit entfallen. Die restliche Zeit sollen Menschen einer Arbeit nachgehen können, die sie „wirklich, wirklich wollen“ (Bergmann, 2017, S. 21). Zudem soll diese Arbeit das Erleben von Autonomie und Kompetenz ermöglichen. Dazu entwirft Bergmann das Konzept einer High-Tech-Selbstversorgung als Möglichkeit einer eigenverantwortlichen und selbstständigen Produktion von Gütern des täglichen Bedarfs unter Zuhilfenahme moderner Technologien (Helmold, 2022, S. 3; Schermuly, 2020, S. 10). Bergmanns Konzept von New Work basiert demnach auf dem Verständnis, dass Menschen nach Sinnhaftigkeit, Selbstverwirklichung und Autonomie streben (Jobst-Jürgens, 2020, S. 4). In diesem Kontext ordnet Carsten Schermuly (2020, S. 11) die theoretische Fundierung von New Work dem strukturellen Empowerment-Konzept nach Gretchen Spreitzer (2008) zu, indem er New Work als ein Maßnahmenbündel beschreibt, das „Holokratie, geteilte Führung, flache Hierarchien, Scrum oder teilautonome Gruppen“ (Schermuly, 2020, S. 11) umfasst. Diese Ansätze tragen zur Demokratisierung organisationaler Strukturen bei und zielen darauf ab, den Arbeitnehmenden mehr Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse zu übertragen. Dadurch soll sich eine positive Auswirkung auf das Verhalten, die Einstellungen oder die Gesundheit der Arbeitnehmenden einstellen (Schermuly, 2020, S. 11). Die Implementierung von New Work-Maßnahmen resultiert demnach in einer Steigerung des psychologischen Empowerments (Schermuly, 2020, S. 12), das nach Spreitzer (2008, S. 57) aus den vier Dimensionen, des Erlebens von Selbstbestimmung, Einfluss, Kompetenz und Bedeutsamkeit besteht.

Der Begriff New Work wird heute meist nur oberflächlich und mit technischem Fokus verwendet, um zahlreiche Ansätze, Maßnahmen und Konzepte zu beschreiben, die sich kaum klar von anderen Konzepten wie Arbeit 4.0 oder agilem Arbeiten unterscheiden lassen (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 2). Darüber hinaus ist der wissenschaftliche Diskurs zu diesem Themenfeld noch wenig fortgeschritten und die empirische Datenlage uneinheitlich, was dazu beiträgt, dass

auf keine eindeutige Definition von New Work zurückgegriffen werden kann (Hackl et al., 2017, S. 1). Der Begriff New Work inkludiert Themen von flexiblen Arbeitszeiten, Arbeitsorten, Raumkonzepten und Organisationsstrukturen sowie kollaborative, vernetzte und digitale Arbeitsformen wie auch Fragen der Gleichstellung und Vielfalt (Helmold, 2022, S. 5). New Work umfasst dahingehend sowohl äußere als auch innere Aspekte von Arbeit, wie die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Formen der Zusammenarbeit sowie eine bestimmte Haltung, ein Mindset (Lindenau, 2021, S. 101).

In diesem Beitrag basiert die Definition von New Work auf sechs Merkmalen, die im Kontext von New Work immer wieder rezipiert werden (siehe Abbildung 1): (1) Digitalisierung, (2) Flexibilisierung, (3) Entgrenzung, (4) Relevanz der Arbeit, (5) Mitbestimmung und (6) Selbstorganisation (Bergmann, 1997; Däfler, 2022; Giese & Suhr, 2023; Köhler et al., 2017; Poethke et al., 2019).

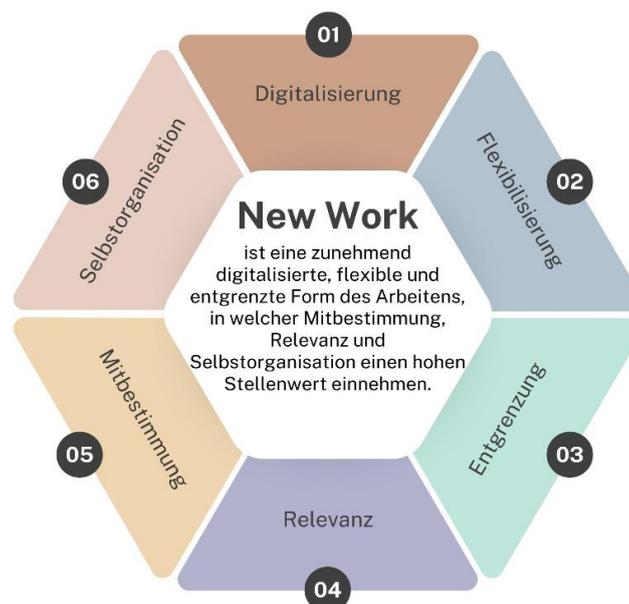


Abbildung 1: Merkmale der New Work (eigene Darstellung)

- (1) Die **Digitalisierung** stellt einen wesentlichen Bestandteil der neuen Arbeit dar. Dies umfasst sowohl die Nutzung von Informationstechnologien als auch die gleichzeitige kontinuierliche Veränderung von Prozessen, Produkten, Systemen und Formen der Zusammenarbeit. Infolgedessen wird die Digitalisierung auch als Treiber von Veränderungen der Unternehmenskultur diskutiert (Köhler et al., 2017, S. 259).
- (2) Der Begriff der **Flexibilisierung** der Arbeit umfasst eine Vielzahl von Aspekten, darunter arbeitsvertragliche, räumliche sowie zeitliche Gegebenheiten. Zu den Maßnahmen, die unter diesen Punkt fallen, zählen beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen sowie die Möglichkeit der ortsunabhängigen Arbeit (Helmold, 2023, S. 5).
- (3) Die Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit gehen mit dem Phänomen der **Entgrenzung** einher, welches einen fließenden Übergang von Arbeits- und Privatleben darstellt (Landes & Steiner, 2023, S. 28; Poethke et al., 2019, S. 132). Die Bezeichnung

Work-Life-Blending statt Work-Life-Balance verdeutlicht den fließenden Übergang zwischen Arbeits- und Privatleben, wie er im Rahmen der New Work diskutiert wird (Väth, 2016, S. 36).

- (4) Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die **Relevanz** der Arbeit. Eine Arbeit soll sowohl für die Gemeinschaft als auch für die jeweilige Person Sinn stiften (Bergmann, 1997, S. 527; Poethke et al., 2019, S. 132).
- (5) Des Weiteren impliziert New Work einen Wandel in der Einstellung der Mitarbeitenden zur Arbeit. In diesem Kontext wird das Bedürfnis nach **Mitbestimmung** diskutiert, welches häufig mit der Forderung nach flachen Hierarchien einhergeht (Hackl et al., 2017, S. 76). Partizipation umfasst zudem das aktive Mitwirken an Unternehmensentscheidungen sowie die Möglichkeit, eigenständig zu entscheiden, wie bestimmte Ziele erreicht werden können (Hofmann, 2020, S. 25).
- (6) Die Forderung nach mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten bedingt wiederum die Freiheit zur **Selbstorganisation** bzw. zum eigenverantwortlichen Tätigwerden (Däfler, 2022, S. 259; Hofmann, 2020, S. 25)

Demnach wird in diesem Beitrag folgende Definition herangezogen: *New Work ist eine zunehmend digitalisierte, flexible und entgrenzte Form des Arbeitens, in welcher Mitbestimmung, Relevanz und Selbstorganisation einen hohen Stellenwert einnehmen.* Die beschriebenen sechs Dimensionen sind als Merkmalsbereiche in das Forschungsdesign der Studie eingeflossen.

3 New Learning

Der Diskurs um New Work hat auch eine Debatte über die Notwendigkeit eines *New Learning* angestoßen. Der Begriff New Learning basiert auf Bergmanns Grundidee des New Work-Ansatzes und wird als ein selbstbestimmtes Lernen bezeichnet, das von Sinnhaftigkeit und individueller Verantwortung geprägt ist. Analog zu New Work, das eine Arbeit bezeichnet, die ein Mensch „wirklich, wirklich leisten will“ (Bergmann, 2017, S. 22), fokussiert New Learning auf „learning what you really, really want“ (Decius et al., 2022, S. 5232). Im Mittelpunkt stehen dabei die individuelle Selbstentfaltung und Potenzialentwicklung. New Learning wird sowohl als Vorbereitung auf eine New Work-Umgebung als auch als Lernen innerhalb dieser verstanden. Die unzureichend klare Konzeptualisierung von New Work zeigt sich dabei auch bei New Learning. Es mangelt an einer (einheitlichen) Definition sowie theoretischen Fundierung. In den akademischen Diskurs findet das Konzept um New Learning zum Teil Eingang als agile Lernmethode im Kontext des informellen Lernens und arbeitsplatznahen Lernens (siehe z. B. Augner et al., 2024; Graßmann & Decius, 2023; Kortsch et al., 2021; Milani et al., 2024; Paulsen et al., 2024; Schaper et al., 2023). Begrifflich wird dies auch synonym mit dem Konzept des *Future Learning* diskutiert, welches eine „selbstorganisierte, gezielte Werteentwicklung und Kompetenzentwicklung auf Ebene der Organisation, der Teams und der Individuen mit agilen Lernmethoden innerhalb eines digitalen Ermöglichungsraumes“ (Erpenbeck & Sauter, 2021, S. 503) charakterisiert.

Decius und Kolleg:innen (2022) haben ein konzeptionelles Rahmenmodell für New Learning entwickelt, das sich auf Bergmanns (2017) sozialphilosophischen Ansatz sowie auf Schermuly (2020) Einordnung von New Work in die Empowerment-Theorie stützt. Dieses Rahmenmodell, das zehn zentrale Thesen umfasst, beschreibt einen menschenzentrierten Ansatz im Kontext digitaler Arbeitswelten und zielt auf die Förderung kontinuierlichen Lernens ab. Es verbleibt jedoch auf einer abstrakten Ebene und stellt im Wesentlichen eine Anregung für künftige empirische Forschung dar (Decius et al., 2022, S. 5232). Konkretere Überlegungen zu New Learning stellen Foelsing und Schmitz (2021) an. Sie betonen die Erschließung individueller Potenziale, die gleichzeitig zur Weiterentwicklung der Gesamtorganisation beitragen soll (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 4). New Learning kennzeichnet ein Lernen, das von den Lernenden als sinnstiftend empfunden wird, mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung einhergeht sowie in eine Lerngemeinschaft eingebettet ist (Schmitz & Graf, 2020, S. 80). Es wird weniger als völlig *neue* Form des Lernens betrachtet, sondern bezieht sich auf Aspekte bestehender Konzepte, wie das der lernenden Organisation, des problembasierten Lernens oder des handlungsorientierten Lernens, welche im Kontext von New Work zunehmend an Relevanz gewinnen (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 118). New Learning kennzeichnet somit eine *Fokusveränderung* im Lernen. Diese veränderte Akzentuierung markiert die Abkehr von „tayloristisch geprägten Lehrwelten“ (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 106) und die Hinwendung zu „bedürfnisorientierten, dynamik-komplexitätsrobusten, kollaborativen Lernökosystemen“ (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 107).

In Anlehnung an die Ausführungen von Foelsing und Schmitz (2021) wird der Begriff des New Learning in diesem Beitrag anhand von acht Merkmalen definiert. Diese spielen auch in den Konzeptdiskussionen bei Decius et al. (2022), Giese und Suhr (2023) sowie Erpenbeck und Sauter (2021) eine wichtige Rolle (siehe Abbildung 2).



Abbildung 2: Merkmale von New Learning (eigene Darstellung)

Diese acht Merkmale beschreiben unterschiedliche Aspekte von New Learning, die in einer New Work-Umgebung als zunehmend bedeutsam diskutiert werden:

- (1) New Learning bezeichnet ein vermehrt **selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen**, das insbesondere im Austausch mit anderen stattfindet: Ein shared self-regulated learning. Das Ziel besteht in der Förderung der Selbstbestimmung der Lernenden hinsichtlich der Entscheidung über die Art und Weise des Lernens. Dadurch soll ein hohes Maß an Eigenverantwortung erlebt sowie soziale Zugehörigkeit erfahren werden (Decius et al., 2022, S. 5235; Erpenbeck & Sauter, 2021, S. 68; Foelsing & Schmitz, 2021, S. 109; Schmitz & Graf, 2020, S. 80).
- (2) Neben der Selbstbestimmung betont das Konzept von New Learning die Freiwilligkeit im Lernprozess (Schmitz & Graf, 2020, S. 80). New Learning erfolgt demnach **bedürfnisorientiert**: Der individuelle Lernbedarf steht im Mittelpunkt und nicht ein von außen geplantes Lernen. Lernmotivation entsteht, wenn die Lernbedürfnisse mit den Lerninhalten übereinstimmen. Die Identifikation von Lernbedarfen sowie die Initiierung individueller Lernprozesse erfolgen durch die Lernenden selbstbestimmt und unter Berücksichtigung zeitlicher sowie räumlicher Flexibilität (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 110; Kortsch et al., 2021, S. 47).
- (3) New Learning ist zudem dadurch gekennzeichnet, dass Lernende sowohl **exploitatives als auch exploratives Lernverhalten** zeigen müssen. Das bedeutet, dass Lernende ihre bestehenden Kompetenzen einsetzen und weiterentwickeln, also exploitativ lernen (March, 1991, S. 85). Gleichzeitig ist jedoch auch das Einlassen auf Ungewohntes erforderlich, um daraus neue Lösungen und neue Fähigkeiten zu entwickeln, Gewohntes zu *verlernen* und auch bisher *undenkbare* Perspektiven einzunehmen (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 111–112).
- (4) Darüber hinaus wird New Learning als **erfahrungsbasiert** und eingebettet in einen sinnvollen **arbeitsintegrierten** Kontext verstanden. Lernen findet „im Prozess der Arbeit und durch die Arbeit“ (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 112) statt. Die Auseinandersetzung mit lebensweltlichen Problemstellungen soll einen Gegenpol zu einer trägen Wissensvermittlung darstellen (Seibert et al., 2019, S. 361) und dazu führen, dass Lernende wichtige Kompetenzen im Umgang mit Unbestimmtheit, Vernetzung und Komplexität erlangen (Dehnbostel, 2018, S. 287).
- (5) Insbesondere im Kontext der Digitalisierung findet New Learning zunehmend **in Netzwerken** statt (Sauter et al., 2018, S. 240). Dabei spielen der Aufbau und die Nutzung eines analogen und digitalen Netzwerks sowie der Einsatz digitaler Tools eine wesentliche Rolle (Schmitz & Graf, 2020, S. 78). Das Netzwerk wird als soziales Kapital der Lernenden verstanden und somit der Aufbau und die Pflege eines Netzwerks als Lernverhalten interpretiert (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 113).
- (6) Durch die Zusammenarbeit in Netzwerken stehen beim New Learning neben dem individuellen Lernen vor allem das **kollaborative Lernen** und das **Lernen im sozialen**

Austausch, insbesondere im virtuellen Raum, im Vordergrund (Dehnbostel, 2018, S. 287; Foelsing & Schmitz, 2021, S. 113; Giese & Suhr, 2023, S. 294).

- (7) New Learning findet unter Verwendung einer Vielzahl von webbasierten und nicht-webbasierten multimedialen Inhalten statt, die miteinander kombiniert werden. „Neues Wissen entsteht in der Auseinandersetzung mit und durch den **Remix von diesen Inhalten**.“ (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 116–117, Hervorhebung nicht im Original)
- (8) Die **Reflexion** von Denken, Handeln und Erfahrungen ist ein wesentlicher Bestandteil von Lernprozessen und Kompetenzentwicklung (Faller et al., 2020, S. 258; Foelsing & Schmitz, 2021, S. 115). Insbesondere im Kontext von Netzwerkgesellschaften wird das kontinuierliche Hinterfragen von Überzeugungen und Annahmen immer wichtiger. Dementsprechend nimmt die Reflexion in New Learning einen wichtigen Stellenwert ein (Decius et al., 2022, S. 5237; Foelsing & Schmitz, 2021, S. 116).

Basierend auf diesen acht Merkmalen wird der Studie folgende Definition zugrunde gelegt: *New Learning bezeichnet ein bedürfnisorientiertes, selbstgesteuertes und durch kontinuierliche Reflexion begleitetes Lernen, das unter Nutzung eines Netzwerks und vielfältiger Ressourcen im kollaborativen Austausch und in Co-Kreation mit Learning Peers selbst initiiert und von den Lernenden als sinnhaft, praxisrelevant und kompetenzfördernd erlebt wird.*

4 Forschungsdesign

In der Diskussion um New Work und New Learning wird die Perspektive der von diesen Entwicklungen betroffenen Personen selten berücksichtigt. Ziel dieser Studie war es daher, die Wahrnehmung von Studierenden hinsichtlich der Prinzipien von New Work und Future Learning und deren Relevanz für ihre aktuellen und zukünftigen Arbeits- und Lernkontexte zu untersuchen. Dazu wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

- (1) Welche persönlichen Erfahrungen und Vorstellungen haben Studierende der Wirtschaftspädagogik bezüglich New Work?
- (2) Wie schätzen die Studierenden der Wirtschaftspädagogik die Relevanz von New Work-Prinzipien für ihre aktuelle und zukünftige Arbeitssituation ein?
- (3) Welche spezifischen Anforderungen stellen Studierenden der Wirtschaftspädagogik an ihr Studium im Hinblick auf New Learning?

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde eine Online-Umfrage konzipiert. Der dafür entwickelte vorwiegend quantitative Online-Fragebogen umfasste drei Abschnitte: (A) Allgemeine Angaben, (B) New Work und (C) New Learning.

Der Teilbereich der allgemeinen Angaben (A) inkludierte geschlossene und halboffene Fragen zu soziodemografischen Aspekten wie Alter, Geschlecht, Studienrichtung und Berufserfahrung. Der zweite Teilbereich (B) war den Prinzipien von New Work gewidmet. Zu diesem Zweck wurde auf ein valides Fragebogeninstrument von Poethke und Kolleg:innen (2019) zurückgegriffen, das zur Erfassung zentraler Merkmale der Arbeit 4.0 entwickelt wurde und

sich auf die zuvor beschriebenen Merkmale der Digitalisierung, Flexibilisierung, Entgrenzung, Relevanz und Mitbestimmung bezieht. Für das in dieser Studie zusätzlich definierte Merkmal der Selbstorganisation wurde das bestehende Instrument um eine Skala ergänzt. Der New Work-Fragebogenteil umfasste demnach sechs Skalen mit jeweils fünf Items pro Merkmalsbereich. Die Erfassung der Merkmale erfolgte anhand einer fünfstufigen Likert-Skala (1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft völlig zu). Wie in Abbildung 3 dargestellt, wurden die Perspektiven der Studierenden zu New Work sowohl hinsichtlich ihrer Erfahrungen (‘So arbeite ich derzeit’) als auch ihrer Vorstellungen zu zukünftigen Arbeitskontexten (‘So würde ich gerne arbeiten’) erhoben. Der Fragebogenteil zu New Work startete zudem mit einer offenen Frage zu den Vorstellungen der Proband:innen zu New Work (‘Wie möchten Sie in Zukunft arbeiten?’). Die Skala zum Merkmal der Flexibilisierung, als exemplarische Darstellung der Merkmalsbereiche, ist in Abbildung 4 ersichtlich.

	So arbeite ich derzeit					So würde ich gerne arbeiten				
	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils - teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils - teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Itembatterie										
Flexibilisierung										
Ich kann mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitalisierung										
Entgrenzung										
Mitbestimmung										
Relevanz										
Selbstorganisation										

Abbildung 3: Aufbau des Fragebogenteils zu New Work

Flexibilisierung *										
Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:										
	So arbeite ich derzeit					So würde ich gerne arbeiten				
	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils - teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils - teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Ich kann mir meine Arbeitszeit flexibel einteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite regelmäßig im Homeoffice.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich beantworte berufliche Emails auch außerhalb des Büros (z.B. Zuhause, im Zug).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von meinem/meiner Arbeitgeber:in wird kein fester Beginn meines Arbeitstages festgelegt (z.B. durch Gleitzeit).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich arbeite während meiner regulären Arbeitszeit regelmäßig außerhalb des Büros (z.B. Zuhause, im Zug).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 4: Skala zum Merkmal Flexibilisierung

Der dritte Teilbereich (C) fokussiert auf New Learning. Empirische Forschungsarbeiten zu New Learning wurden bislang nur in geringem Umfang durchgeführt, sodass sich daraus kaum konkrete Skalen ableiten lassen. Für den Fragebogen wurden daher auf Basis der Ausführungen von Foelsing und Schmitz (2021) sowie Decius et al. (2022) neue Skalen bzw. Items formuliert. Für jeden der acht Merkmalsbereiche (selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen, bedarfsorientiertes Lernen, exploitatives und exploratives Lernen, erfahrungsbasiertes und arbeitsintegriertes Lernen, Lernen in Netzwerken, kollaboratives und im sozialen Austausch stehendes Lernen, Remix von Inhalten und Reflexion) wurde eine Skala mit je fünf Items entwickelt. Analog zum Teilbereich New Work erfolgte die Erfassung der Merkmale anhand einer fünfstufigen Likert-Skala (1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft völlig zu). Darüber hinaus wurde auch der Fragebogenabschnitt zu New Learning mit einer offenen Frage eingeleitet, in der die Proband:innen ihre Vorstellungen von New Learning äußern konnten (‘Wie möchten Sie in Zukunft lernen?’). Der Aufbau des Abschnitts zu New Learning wird in Abbildung 5 illustriert. Zur Veranschaulichung der Merkmalsbereiche von New Learning wird exemplarisch die Skala zum selbstgesteuerten und selbstverantwortlichen Lernen in Abbildung 6 dargestellt.

		trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	teils - teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Itembatterie	Selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen					
	Mein Studium bietet mir die Flexibilität, Lernziele basierend auf meinen persönlichen und beruflichen Interessen weitgehend selbst zu definieren.	○	○	○	○	○
	...	○	○	○	○	○
	...	○	○	○	○	○
	Bedürfnisorientierung					
	Nutzung vorhandener und Entwicklung neuer Kompetenzen					
	Erfahrungsbasiertes und arbeitsintegriertes Lernen					
	Lernen in Netzwerken					
	Lernen durch Kollaboration und sozialen Austausch					
	Reflexion					
	Remix von Inhalten					

Abbildung 5: Aufbau des Fragebogenteils zu New Learning

Selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils - teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
Mein Studium bietet mir die Flexibilität, Lernziele basierend auf meinen persönlichen und beruflichen Interessen weitgehend selbst zu definieren.	○	○	○	○	○
In einigen Lehrveranstaltungen kann ich selbst entscheiden, welche Ressourcen und Methoden ich für mein Lernen nutze.	○	○	○	○	○
In meinem Studium werde ich gefordert, eigenverantwortlich zu lernen, d.h. meine Lernprozesse selbst zu initiieren und zu steuern.	○	○	○	○	○
Mein Studium bietet mir Lerngelegenheiten, die mich in den Austausch mit anderen bringen und so gemeinschaftliche Lernerfahrungen ermöglichen.	○	○	○	○	○
In meinem Studium wird meine Fähigkeit zur Selbstreflexion über meine Lernerfahrungen gefördert.	○	○	○	○	○

Abbildung 6: Skala zum Merkmal selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen

Der Fragebogen umfasste insgesamt 82 Items, wobei es sich bei den Fragen um geschlossene Fragen sowie je drei halboffene und offene Fragen handelte. Der Fragebogenentwurf wurde einem zweistufigen Pretest unterzogen. Die erste Phase des Pretests umfasste eine Standardbeobachtung. Zehn Testpersonen füllten den Online-Fragebogen unter realistischen Hauptstudie-Bedingungen aus, ohne Zusatzinformationen zu erhalten. In der zweiten Phase des Pretests wurden Informationen zum Verständnis der Fragen erhoben. Die Testpersonen wurden ersucht, Unklarheiten beim Beantworten der Fragen zu benennen sowie kritisch-konstruktive Rückmeldungen zu den Itemformulierungen zu äußern. Infolge der Rückmeldungen wurde der Fragebogen überarbeitet, wobei die übernommenen Skalen des Fragebogeninstruments von Poethke et al. (2019) nicht verändert wurden. Die durchschnittliche Dauer des Ausfüllens der Umfrage betrug 20 Minuten.

Die Erhebung richtete sich an alle Studierende des Masterstudiums Wirtschaftspädagogik in Österreich. Die Umfrage wurde daher an den Standorten der Universitäten Graz, Innsbruck und Wien durchgeführt. Die Grundgesamtheit umfasste im Sommersemester 2024 insgesamt 442 Studierende (140 Studierende in Graz, 127 Studierende in Innsbruck, 175 Studierende in Wien). Aufgrund der Beschränkung der Umfrage auf ausgewählte Lehrveranstaltungen konnten davon 300 Studierenden erreicht werden. In Graz hatten zusätzlich Masterstudierende der Betriebswirtschaft die Möglichkeit, im Rahmen eines Wahlpflichtfaches an einzelnen Lehrveranstaltungen teilzunehmen und sich ebenfalls an der Befragung zu beteiligen.

Die Datenerhebung erfolgte im Mai 2024 über die Plattform LimeSurvey. Die Rücklaufquote betrug 39% (n=117). Von den 117 Fragebögen wurden 113 Fragebögen vollständig ausgefüllt. Die Proband:innen verteilten sich auf die Standorte der Wirtschaftsuniversität Wien (n=13, 11,11%), Universität Innsbruck (n=19, 16,24%) und auf die Universität Graz (n=85, 72,65%). Die Stichprobe in Graz umfasst zudem 22 Studierende des Masterstudiums Betriebswirtschaft. Somit beläuft sich das Sample auf 95 Masterstudierende der Wirtschaftspädagogik und 22 Masterstudierende der Betriebswirtschaft. Die befragten Personen waren überwiegend weiblich (64%), hatten ein Durchschnittsalter von 26,4 Jahren und verfügten zu 94% über Berufserfahrung (durchschnittlich 4 Jahre, häufigster Wert 2 Jahre). Das Sample ist dahingehend repräsentativ für die Generation Z, die in besonderem Maße von den Veränderungen in der Arbeitswelt betroffen ist (Elayan, 2022). In Bezug auf die präferierten Berufsfelder lässt sich festhalten, dass 35 % der Befragten eine Laufbahn im Bildungswesen anstreben, während 65 % eine Position in der Privatwirtschaft anvisieren.

Die Auswertung der quantitativen Daten wurde deskriptiv-statistisch mit SPSS durchgeführt. Zur Ermittlung von Tendenzen innerhalb der einzelnen Kategorien erfolgte die Berechnung der Mittelwerte (MW) der jeweiligen Itembatterien sowie der zugehörigen Standardabweichung (SD). Der Mittelwert (zwischen 1 und 5) kann wie folgt interpretiert werden: Ein hoher Mittelwert bedeutet, dass die jeweilige Aussage eher zutrifft. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden mittels deduktiver Kategorisierung nach Mayring (2022) ausgewertet.

5 Ausgewählte Ergebnisse

Die erzielten Befunde erlauben einen Einblick in die Wahrnehmung der Studierenden in Bezug auf die Prinzipien von New Work und New Learning sowie in ihre Erwartungen an das Studium. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse je Forschungsfrage dargestellt.

5.1 Welche persönlichen Erfahrungen und Vorstellungen haben Studierende der Wirtschaftspädagogik bezüglich New Work?

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Aspekte um New Work aus Perspektive der Proband:innen, insbesondere in der Rolle als Mitarbeitende, eine hohe aktuelle und zukünftige Relevanz besitzen: *„[Ich] glaube, dass das in Zukunft noch viel relevanter wird. Mitarbeiter:innen werden gewisse Aspekte von New Work einfordern und erwarten.“* (ID_19) Gleichzeitig werden bestehende Ansätze als nicht ausreichend zeitgemäß kritisiert und es wird für eine Anpassung an aktuelle Entwicklungen und Bedürfnisse plädiert. Eine deutliche Präferenz zeigt sich für hybride Arbeitsmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit verschiedener Rollen, wie Teilzeitbeschäftigung oder duale Karrieren, ermöglichen. Darüber hinaus äußern 53% der Befragten den Wunsch nach größerer Flexibilität, insbesondere hinsichtlich der freien Einteilung von Arbeitszeit, Aufgabenbereich und Arbeitsort: *„Flexibel: Arbeitszeit selbst einteilen, Arbeitsinhalt selbst einteilen (wann ich was mache), Arbeitsort selbst entscheiden“* (ID_38). Darüber hinaus wird eine *„gute Work-Life-Balance“* (ID_119) sowie eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben befürwortet. So lehnen 77% der Befragten die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit ab. Insgesamt wird ein Bedürfnis nach einer harmonischen Integration von Beruf und Privatleben deutlich:

„Ich denke, dass es immer wichtiger wird sich damit auseinanderzusetzen, wie man Arbeiten und Lernen anders gestalten kann, um es auch für viele Menschen attraktiver zu machen und um Arbeit und Uni bzw. Lernen als eine Bereicherung und keine Last anzusehen und um es mehr in den Alltag als Bestandteil seines Lebens zu integrieren.“ (ID_59)

Besondere Bedeutung messen die Proband:innen zudem der Möglichkeit zu, eigene Ideen einzubringen, eine sinnstiftende Tätigkeit innerhalb einer Organisation auszuüben und in einem kollegialen Umfeld selbstbestimmt und autonom zu arbeiten.

5.2 Wie schätzen die Studierenden der Wirtschaftspädagogik die Relevanz von New Work-Prinzipien für ihre aktuelle und zukünftige Arbeitssituation ein?

Die Auswertung der Einschätzungen der Proband:innen zu den aus der Literatur abgeleiteten Merkmalen zu New Work zeigt eine insgesamt recht klare Zustimmung mit moderaten bis hohen Mittelwerten (MW) bei nahezu allen Merkmalen, insbesondere bei Digitalisierung, Relevanz der Arbeit und Selbstorganisation. In Abbildung 7 werden die Mittelwerte der Merkmalsbereiche hinsichtlich der beruflichen Erfahrungen sowie der Erwartungen der Studierenden

an die zukünftige Arbeitswelt illustriert. Mit Ausnahme der Digitalisierung sind die Unterschiede zwischen den aktuellen Erfahrungen der Studierenden und ihren Erwartungen für die Zukunft signifikant (Wilcoxon-Test).

NEW WORK	So arbeite ich derzeit		So würde ich gerne arbeiten		MW-Unterschied (n = 110)
	(n = 110)		(n = 117)		
	MW	SD	MW	SD	Sign.
Digitalisierung	4,08	0,76	3,96	0,72	p=0,365
Flexibilisierung	3,37	1,11	3,84	0,83	p<0,001
Entgrenzung	2,57	0,91	2,17	0,88	p<0,001
Mitbestimmung	3,00	0,92	4,18	0,70	p<0,001
Relevanz	3,89	0,83	4,64	0,57	p<0,001
Selbstorganisation	3,65	0,79	4,27	0,60	p<0,001

Abbildung 7: New Work: Erfahrungen und Vorstellungen
(Mittelwerte, 1=trifft gar nicht zu; 5=trifft völlig zu)

Abgesehen vom Merkmalsbereich der Digitalisierung zeigen sich deutliche Abweichungen zwischen den aktuellen Erfahrungen der Befragten und ihren Erwartungen an die zukünftige Arbeitstätigkeit: Während die Themen Flexibilität, Mitbestimmung, Relevanz und Selbstorganisation im Fokus der gewünschten Verbesserungen stehen, wird die Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit als kritisch betrachtet und eine geringere Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben angestrebt.

5.3 Welche spezifischen Anforderungen stellen Studierenden der Wirtschaftspädagogik an ihr Studium im Hinblick auf New Learning?

Im Kontext von New Learning wurden die Erfahrungen der Studierenden im Masterstudium Wirtschaftspädagogik hinsichtlich acht zentraler Merkmale erfasst (siehe Abbildung 8). Es zeigt sich, dass alle acht Merkmale durchgängig eine überdurchschnittliche Zustimmung erfahren. Das Lernen durch Kollaboration und im Austausch mit anderen Studierenden erzielt dabei den höchsten Mittelwert (MW=3,92). Dies lässt darauf schließen, dass gemeinschaftliches Lernen und Zusammenarbeit bereits im Studium forciert werden. Ebenso wird der Aspekt der Reflexion (MW=3,80) hoch bewertet, was darauf hindeutet, dass Studierende im Studium Gelegenheiten zur kritischen Auseinandersetzung mit ihrem Wissen und Lernen wahrnehmen. Darüber hinaus zeigt sich ein hoher Mittelwert in Bezug auf die Kompetenznutzung und -entwicklung (MW=3,74): Die Studierenden stimmen zu, dass im Studium sowohl der Einsatz bestehender als auch der Aufbau neuer Kompetenzen ermöglicht und gefördert wird. Des Weiteren wird dem Wunsch nach selbstgesteuertem und selbstverantwortlichem Lernen schon weitgehend entsprochen, wenn Studierende beispielsweise angeben, dass sie in ihrem Studium bereits gefordert sind, eigenverantwortlich zu lernen (MW=3,64).

NEW LEARNING	Erfahrung (n = 113)	
	MW	SD
Mein Studium bietet mir...		
Selbstgesteuertes und selbstverantwortliches Lernen	3,64	0,66
Bedürfnisorientierung	3,36	0,69
Bestehende Kompetenzen nutzen und neue erwerben	3,74	0,75
Erfahrungsbasiertes und arbeitsintegriertes Lernen	3,35	0,80
Lernen in Netzwerken	3,59	0,82
Lernen durch Kollaboration und sozialen Austausch	3,92	0,81
Reflexion	3,80	0,98
Remix von Inhalten	3,68	0,74

Abbildung 8: New Learning: bisherige Lernerfahrungen
(Mittelwerte, 1=trifft gar nicht zu; 5=trifft völlig zu)

Im Hinblick auf die Abhaltungsform von Lehrveranstaltungen sehen die Befragten sowohl Vorteile in der Präsenz-Lehre als auch in der Online-Lehre und wünschen sich dementsprechend eine Kombination aus beidem. Bevorzugt werden Blended-Learning und hybride Formen mit zeitlicher und räumlicher Flexibilität. Insbesondere befürworten die Befragten Lernmöglichkeiten, die *„auf alle Fälle digital [sind]. Wenn die Tätigkeit es erlaubt dann Videos um Ort und Zeit selbst bestimmen zu können.“* (ID_11) Gleichzeitig sprechen sich die Studierenden klar gegen reine Online-Lehre aus: *„Ich möchte KEIN reines E-Learning, da ich mir davon nicht so viel mitnehmen kann.“* (ID_36)

Während die Studierenden mit dem Zugang zu Lernressourcen zufrieden sind, wurde der Wunsch nach mehr Mitbestimmung bei der Auswahl von Lernzielen und Inhalten identifiziert. Aus den offenen Antworten auf die Frage, wie die Studierenden in Zukunft lernen wollen, geht zudem hervor, dass sie lernen wollen, *„wie man gewisse Sachen in der Praxis umsetzt und was man dafür benötigt“* (ID_88) und dass sie nicht nur mit Büchern, sondern auch mit Videos, Apps, sozialen Medien und künstlicher Intelligenz lernen wollen, d. h. durch *„verschiedene Methoden und Formate, gut und kompakt aufbereitet“* (ID_38). Insbesondere äußern die Befragten den Wunsch, in Zukunft stärker bedürfnisorientiert zu lernen, also *„über die Dinge, die meiner Meinung nach relevant sind“* (ID_75), und auch das eigenverantwortliche Lernen wird, wie bereits heute, für die Zukunft als relevant erachtet: *„wie jetzt auch schon, zeitlich flexibel und selbstorganisiert“* (ID_32).

6 Diskussion der Ergebnisse

Diese Studie zeigt, dass die Lebenswelt der Proband:innen durch die Digitalisierung geprägt wird. Digitale Arbeits- und Lernwelten werden als ihre neue Realität gesehen, in der es darum geht, das zu arbeiten und zu lernen, was wirklich, wirklich relevant ist. Relevanz und Sinnstiftung gelten als Leitprinzipien des Arbeitens und Lernens in der digitalisierten Lebenswelt. Das *Neue*, das mit New Work und New Learning einhergeht, sind in diesem Sinne keine innovativen Arbeits- und Lernansätze, sondern die Überwindung veralteter Arbeits- und Lernstrukturen und

das Eintauchen in ein lebensweltorientiertes, lernförderliches Arbeitsparadigma. Dazu können bestehende Arbeits- und Lernkonzepte genutzt und neu kombiniert werden (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 177). Empowerment statt Nudging ist dabei wichtig: Kommunikation und Partizipation auf Augenhöhe sind notwendig, um das Engagement im Lernen und Arbeiten zu erhöhen. Nicht subtiles Lenken, um ein bestimmtes Lern- und Arbeitsverhalten zu initiieren, sondern das Erlauben von Mitgestaltung und das Erleben von Empowerment (Schermyly, 2020, S. 14; Stausberg & Schmidt, 2024, S. 6). Mitbestimmung und Partizipation sind wesentliche Unterstützungsmaßnahmen, um Autonomie und Selbstbestimmung zu erfahren (Jobst-Jürgens, 2020, S. 5–6). Das Arbeiten und Lernen wird dadurch selbstverantwortlicher und selbstgesteuerter. Empowerment bedeutet zudem, Bedürfnisse wahrzunehmen und aufzugreifen. Ein ausgeprägtes Bedürfnis zeigt sich in der vorliegenden Studie in Bezug auf Flexibilität: *Learn and work from anywhere* ist den Studierenden beim Arbeiten und Lernen sehr wichtig, aber nur bis zu einem gewissen Grad, nicht auf Kosten der Work-Life-Balance (Poethke et al., 2019, S. 132). Dementsprechend besteht der Wunsch, trotz Flexibilität Arbeit und Freizeit voneinander zu trennen – also eher eine Begrenzung als eine Entgrenzung. Darüber hinaus gewinnen Netzwerke als Arbeits- und Lernform an Bedeutung, Lernen und Arbeiten soll stärker im sozialen Austausch und kollaborativ stattfinden (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 178, Sauter et al., 2018, S. 240). Ebenso wichtig ist die Balance zwischen exploitativen und explorativen Lernformen, insbesondere die Vorbereitung auf Ungewohntes und in diesem Zusammenhang die Förderung von visionärem Denken. Die Reflexion von Lern- und Arbeitsprozessen spielt dabei eine wichtige Rolle, da Erfahrung allein nicht zwangsläufig zu Lernen führt und die Reflexion in diesem Sinne den Stellenwert eines Weiterentwicklungsinstruments einnimmt (Foelsing & Schmitz, 2021, S. 178). Darüber hinaus ist der Wunsch nach Weiterentwicklung im Kontext von New Work und New Learning besonders stark ausgeprägt.

Theoretisch erweitert diese Studie den Diskurs über New Work vom Unternehmenssektor auf den Bereich der Bildung, insbesondere in der Wirtschaftspädagogik. Die Befunde verdeutlichen die Relevanz der Konzepte von New Work und New Learning für die gegenwärtigen und zukünftigen Lern- und Arbeitskontexte der Studierenden und unterstreichen die Notwendigkeit einer tieferen theoretischen Auseinandersetzung im Feld der beruflichen Bildung, wie auch die folgende Aussage unterstreicht:

„Ich habe das Gefühl, dass New Work und New Learning gerade erst im Anfangsstadium sind und es noch eine Weile dauern wird, bis diese Buzzwords wirklich der Digitalisierung sowie dem Wertewandel der heutigen Generationen angepasst werden. Klar existiert schon vieles, aber auch im Gespräch mit anderen fällt mir immer wieder auf, dass es irgendwie noch nicht mit der aktuellen Generation und der aktuellen Zeit in Einklang gebracht ist.“ (ID_83)

Es zeigt sich, dass lernendenzentrierte und kompetenzorientierte Zugänge mit New Work-Prinzipien wie Flexibilität, Autonomie und Selbstorganisation ineinandergreifen. Dieser Wunsch nach interdisziplinären Ansätzen mit selbstreguliertem, technologiebasiertem, anwendungsorientiertem und erfahrungsbasiertem Lernen, *„zielgerichtet und mit Sinn“ (ID_33)*, liefert wertvolle Erkenntnisse für die Gestaltung didaktischer Konzepte und Lernumgebungen. Ferner wird angeregt, dass Bildungseinrichtungen Flexibilität, Selbstregulation und Digitalisierung stärker

in ihre Curricula integrieren sollten. Auf diese Weise könnten personalisierte Lernerfahrungen und hybride Bildungsmodelle gefördert werden, die besser auf die zukünftigen Arbeitsumgebungen der Studierenden abgestimmt sind. Diese Ansätze fördern die für den Erfolg in flexiblen, vernetzten und digitalisierten Arbeitsumgebungen notwendigen Kompetenzen. Zudem könnten die Ergebnisse künftige Forschungsarbeiten inspirieren, die Auswirkungen der Merkmale von New Work auf Bildungsprogramme weiter zu untersuchen und praktische Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen der sich wandelnden Arbeits- als auch Lernwelt gerecht werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Studium der Wirtschaftspädagogik die Prinzipien von New Learning weitgehend umsetzt, wobei Aspekte wie Kollaboration, Reflexion und Kompetenzentwicklung besonders positiv wahrgenommen werden. Jedoch könnten individualisierte Ansätze (z. B. Bedürfnisorientierung) und stärker arbeitsintegrationsermöglichende Lernformen weiter ausgebaut werden, um den Anforderungen von New Learning noch besser zu entsprechen.

Mit Blick auf die Grenzen der Studie ist anzuführen, dass lediglich Masterstudierende aus wirtschaftspädagogischen Lehrveranstaltungen befragt wurden, die bei ihren Überlegungen nicht alle, sondern für sie besonders relevante Tätigkeiten bzw. Berufe in den Blick genommen haben. Inwieweit eine Übertragbarkeit der gewonnenen Ergebnisse auf andere Personengruppen und Berufe möglich ist, wäre noch zu prüfen. Zudem konnte nur im Bereich von New Work auf einen validierten Fragebogen bzw. auf validierte Items zurückgegriffen werden. Für den Bereich New Learning war dies nicht der Fall, sodass die Items eigenständig entwickelt werden mussten. Eine Validierung dieser Items konnte aufgrund zeitlicher Restriktionen bislang nicht erfolgen.

7 Conclusio

Die Ausübung von Arbeit stellt eine der grundlegenden Tätigkeiten des Menschen dar und ist somit ein integraler Bestandteil des menschlichen Lebens (Lindenau, 2021, S. 103). Gleichzeitig wird Arbeit vom übrigen Leben abgegrenzt, wie die Begriffe Work-Life-Balance oder Work-Life-Blending verdeutlichen. Diese Abgrenzung deutet auf ein Verständnis von Arbeit hin, das in seiner Grundbedeutung Anstrengung und Notwendigkeit verkörpert. Mit Arbeit werden Leistung und Entlohnung assoziiert, während der davon abgegrenzte Teil des Lebens mit Freizeit, Sinn und Freude gleichgesetzt wird (Huppenbauer, 2017, S. 234). Das Konzept von New Work zielt darauf ab, diese zugeschriebene Trennung zwischen Arbeit und Freizeit aufzuheben und beide Bereiche miteinander in Einklang zu bringen (Lindenau, 2021, S. 102). New Work ist die Arbeit, die ein Mensch „wirklich, wirklich leisten will“ (Bergmann, 2017, S. 22). Die daraus resultierende *erfüllende* Arbeitstätigkeit kann so zu einem wichtigen und sinnstiftenden Teil der Lebenswelt werden (Helmold, 2023, S. 1; Lindenau, 2021, S. 102–103). New Work impliziert ein New Learning, ein Lernen, das *wirklich, wirklich relevant ist*. Beides sind eng miteinander verbundene Konzepte, die durch den technologischen Fortschritt und die sich verändernde Dynamik der Arbeitswelt vorangetrieben werden. Sie betonen Flexibilität, kontinuierliches Lernen und die Integration von Arbeit und persönlicher Entwicklung.

Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass die Konzepte New Work und New Learning keine neuen Konzepte sind, sondern vielmehr einen veränderten Fokus betonen, der sich an den individuellen Bedürfnissen von Mitarbeitenden und Lernenden orientiert. Es wird daher immer relevanter, die Perspektiven der Mitarbeitenden und Lernenden in die Gestaltung ganzheitlicher und humanistischer Arbeits- und Lernkonzepte einzubeziehen. New Learning unterstreicht damit die Notwendigkeit flexible, kollaborative und lebenslange Lernansätze zu fördern. Damit rückt der ursprüngliche Gedanke von Bergmann mit seiner New Work-Bewegung wieder stärker in den Vordergrund.

Auch Annette Ostendorf und ihr Team haben bereits früh implizit zentrale Prinzipien von New Work und New Learning adressiert, insbesondere in ihrer Forschung zur Konnektivität zwischen Lernorten sowie zur Verknüpfung von Arbeit und Lernen (Ostendorf et al., 2018). Ihre Betrachtung des Betriebspraktikums als Lernraum unter konnektivitätsorientierter Perspektive demonstriert die Bedeutung einer flexiblen Gestaltung und Vernetzung von Lernorten – ein Anliegen, das eng mit den Prinzipien von New Work und New Learning verknüpft ist. Schon früh hat Annette Ostendorf zudem die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung im Bereich der Wirtschaftspädagogik thematisiert. Unter dem Begriff *Wirtschaftspädagogik 4.0* plädierte sie für eine umfassende Reflexion der Ziele und Inhalte wirtschaftsberuflicher Bildung angesichts einer zunehmend digitalisierten Ökonomie (Ostendorf, 2017). Die Verbindung dieser Perspektiven liefert wertvolle Impulse für die Gestaltung zukunftsorientierter Arbeits- und Lernwelten und trägt zur Weiterentwicklung der Wirtschaftspädagogik bei.

Literatur

Augner, T., Schermuly, C. C. & Jungmann, F. (2024). Working out loud: An intervention study to test an agile learning method. *Journal of Workplace Learning*, 36(1), 43–58.
<https://doi.org/10.1108/JWL-04-2023-0067>

Bergmann, F. (1997). Die Neue Arbeit: Skizze mit Vorschlag. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 48, 524–534.

Bergmann, F. (2017). *Neue Arbeit, neue Kultur* (6. Auflage). Arbor.

Bergmann, F. (2020). *Neue Arbeit, neue Kultur* (8. Auflage). Arbor.

Däfler, M.-N. (2022). *Fit für die digitale Arbeitswelt: Erfolgreich in die berufliche Zukunft mit dem Kompetenz-MUSKEL-Modell*. 444 Tipps für den Job. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-36580-6>

Decius, J., Kortsch, T., Paulsen, H. F. K. & Schmitz, A. (2022). Learning what you really, really want: Towards a conceptual framework of new Learning in the digital work environment. In T. X. Bui (Hrsg.), *Proceedings of the 55th Annual Hawaii International Conference on System Sciences* (S. 5231–5240). HICSS. <https://doi.org/10.24251/HICSS.2022.637>

Dehnbostel, P. (2018). Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt. *Arbeit*, 27(4), 269–294. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2018-0022>

- Elayan, M. B. (2022). The new world of work and digital learning: Millennials and Generation Z. *Webology*, 19(2), 4593–4603.
- Erpenbeck, J. & Sauter, W. (2021). *Future Learning und New Work: Das Praxisbuch für gezieltes Werte- und Kompetenzmanagement*. Haufe.
- Faller, P., Lundgren, H. & Marsick, V. (2020). Overview: Why and how does reflection matter in workplace learning? *Advances in Developing Human Resources*, 22(3), 248–263. <https://doi.org/10.1177/1523422320927295>
- Foelsing, J. & Schmitz, A. (2021). *New Work braucht New Learning: Eine Perspektivreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32758-3>
- Georgi, R. (2021). Das Hütchenspiel der New Work. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 52(2), 435–439. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00568-8>
- Giese, J. & Suhr, C. (2023). New Work erfordert New Learning. In I. Knappertsbusch & G. Wisskirchen (Hrsg.), *Die Zukunft der Arbeit: New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit gestalten* (S. 289–295). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-42232-5_34
- Graßmann, C. & Decius, J. (2023). Self-development in the twenty-first century: An exploratory analysis of the relationship between new work characteristics and informal workplace learning. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 54(3), 289–299. <https://doi.org/10.1007/s11612-023-00702-8>
- Hackl, B., Wagner, M., Attmer, L. & Baumann, D. (2017). *New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt: Management-Impulse, Praxisbeispiele, Studien*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16266-5>
- Helmold, M. (2022). *New Work, transformatorische und virtuelle Führung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-16516-0>
- Helmold, M. (2023). New Work als neues Arbeitskonzept. In M. Helmold, M. Landes, E. Steiner, T. Dathe & L. Jeschio (Hrsg.), *New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz* (S. 1–17). Springer.
- Hofmann, J. (2020). New Work – Praktische Relevanz des Konzepts in Deutschland. *PERSONALQuarterly*, 72(02), 22–26.
- Huppenbauer, M. (2017). *Leadership und Verantwortung: Grundlagen ethischer Unternehmensführung*. Versus Verlag.
- Jobst-Jürgens, V. (2020). *New Work: Was relevante Arbeitnehmergruppen im Job wirklich wollen – eine empirische Betrachtung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31132-2>
- Köhler, U., Syrek, C. & Röltgen, A. (2017). Praxisbericht: Konzept zur Pilotierung der Arbeitswelt 4.0. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48(4), 259–262. <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0394-2>

Kortsch, T., Decius, J. & Paulsen, H. F. K. (2021). „New Learning“: Wie sich das Lernen bei der Arbeit verändert. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 2021(01), 44–48.

Landes, M. & Steiner. (2023). Integration von New Work in die Unternehmenskultur. In M. Helmold, M. Landes, E. Steiner, T. Dathe & L. Jeschio (Hrsg.), *New Work, Neues Arbeiten virtuell und in Präsenz* (S. 19–34). Springer.

Lindenau, M. (2021). Arbeitsräume ethisch gedacht – Von der entfremdenden Arbeit zum sinnvollen Tätigsein? In S. Wörwag & C. Reutlinger (Hrsg.), *Arbeitsräume: Geschichte – Modelle – Visionen* (S. 101–119). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34120-65>

March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87. <https://www.jstor.org/stable/2634940>

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13. Neuausgabe). Beltz.

Milani, R., Sommovigo, V., Ghirotto, L. & Setti, I. (2024). Individual differences in learning agility at work: A mixed methods study to develop and validate a new scale. *Human Resource Development Quarterly*, 35(4), 455–475. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21528>

Müller-Friemauth, F. & Kühn, R. (2019). New Work-Challenge – Die schöne neue Arbeitswelt aus zukunftsforischer Sicht. In B. Hermeier, T. Heupel & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.), *FOM-Edition. Arbeitswelten der Zukunft* (S. 391–412). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23397-6_21

Ostendorf, A. (2017). Wirtschaftspädagogik 4.0 – Herausforderungen und Chancen einer digitalisierten Ökonomie für Wissenschaft und Praxis der Wirtschaftspädagogik. *wissenplus. Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung*, 3(16/17), 6–10.

Ostendorf, A., Dimai, B., Ehrlich, C. & Hautz, H. (2018). *Den Lernraum Betriebspraktikum gemeinsam öffnen: Anspruch und Werkzeuge einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik*. Innsbruck university press.

Paulsen, H. F. K., Kortsch, T. & Decius, J. (2024). Paradoxes in work-related learning – and how they are perceived by practitioners. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 55(3), 281–292. <https://doi.org/10.1007/s11612-024-00755-3>

Poethke, U., Klasmeier, K. N., Diebig, M., Hartmann, N. & Rowold, J. (2019). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung zentraler Merkmale der Arbeit 4.0. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 63(3), 129–151. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000298>

Sauter, R., Sauter, W. & Wolfig, R. (2018). *Agile Werte- und Kompetenzentwicklung: Wege in eine neue Arbeitswelt*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-57305-1>

Schaper, N., Decius, J. & Kauffeld, S. (2023). Forms and conditions of work-related learning in a dynamically changing working world. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 54(3), 281–287. <https://doi.org/10.1007/s11612-023-00711-7>

Schermuly, C. C. (2020). Wann funktioniert New Work? Eine praktische und psychologische Theorie zu New Work. *PERSONALquarterly*, 72(02), 10–15.

Schmitz, A. & Graf, N. (2020). Agiles Lernen, New Learning, Lernen 4.0. *Personalmagazin*, 1(20), 77–80.

Seibert, D., Rehfeldt, D., Klempin, C., Mehrtens, T., Nordmeier, V. & Sam, M. (2019). Theoretisches Wissen gleich träges Wissen? Praxisrelevanz von fachdidaktischem Wissen in Lehr-Lern-Labor-Seminaren. *die hochschullehre*, 5, 355–382.

Spreitzer, G. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In J. Barling & C. Cooper (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I – Micro Approaches* (S. 54–72). SAGE Publications.

<https://doi.org/10.4135/9781849200448.n4>

Stausberg, M. & Schmidt, H. (2024). "New Learning" trifft "New Work" – Gestaltung einer motivationsförderlichen nachhaltigen Arbeit an Schule. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 47, 1–30. https://www.bwpat.de/ausgabe47/stausberg_schmidt_bwpat47.pdf

Väth, M. (2016). *Arbeit – Die schönste Nebensache der Welt: Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert*. GABAL.

Zitieren dieses Beitrags (27.03.2025)

Lipp, S., Riebenbauer, E., Slepcevic-Zach, P. & Stock, M. (2025). Arbeits- und Lernwelten im Wandel: Studierendenperspektiven zu New Work und New Learning. In H. Welte, M. Thoma, H. Hautz & B. Gössling (Hrsg.), *bwp@ Profil 11: Lern- und Forschungsräume im Wandel – Perspektiven der Wirtschafts- und Berufspädagogik. Digitale Festschrift für Annette Ostendorf zum 60. Geburtstag* (S. 1–21).

https://www.bwpat.de/profil11_ostendorf/lipp_et_al_profil11.pdf

Die Autor:innen



Dr. SILVIA LIPP, BSc MSc

Universität Graz/Institut für Wirtschaftspädagogik

Universitätsstraße 15/G1, 8010 Graz

silvia.lipp@uni-graz.at

<https://wirtschaftspaedagogik.uni-graz.at/>



Assoz. Prof. Mag. Dr. ELISABETH RIEBENBAUER

Universität Graz/Institut für Wirtschaftspädagogik

Universitätsstraße 15/G1, 8010 Graz

elisabeth.riebenbauer@uni-graz.at

<https://wirtschaftspaedagogik.uni-graz.at/>



Assoz. Prof. Mag. Dr. PETER SLEPCEVIC-ZACH

Universität Graz/Institut für Wirtschaftspädagogik

Universitätsstraße 15/F1, 8010 Graz

peter.slepcevic@uni-graz.at

<https://wirtschaftspaedagogik.uni-graz.at/>



Univ. Prof. Mag. Dr. MICHAELA STOCK

Universität Graz/Institut für Wirtschaftspädagogik

Universitätsstraße 15/G1, 8010 Graz

michaela.stock@uni-graz.at

<https://wirtschaftspaedagogik.uni-graz.at/>