



**HHL Pressekontakt**  
Eva Echterhoff  
T +49 341 9851-614  
C+49 170 2973 880  
media@hhl.de  
www.hhl.de

23. Juni 2020

## **NEW WORK ARBEITGEBERSIEGEL – Handelshochschule Leipzig (HHL) untersucht die Qualität der neuen Arbeitswelt**

Die Handelshochschule Leipzig (HHL) liefert die wissenschaftliche Grundlage für ein Arbeitgebersiegel, das jetzt gemeinsam mit der NEW WORK SE (früher XING SE) herausgegeben wird. Das Ziel ist, das Konzept New Work messbar zu machen, besonders mitarbeiterorientierte Arbeitgebende auszuzeichnen und so Beschäftigten Orientierung zu geben. Die Handelshochschule Leipzig (HHL) Graduate School of Management hat unter der Leitung von Professor Dr. Tobias Dauth die wissenschaftliche Grundlage für die Messung und Analyse des Qualifizierungsprozesses entwickelt.

### **Frage: Welche Vorteile bietet das neue Siegel bzw. die neue Arbeitswelt für Unternehmen aus wissenschaftlicher Perspektive?**

**Prof. Dr. Tobias Dauth, HHL:** Das Siegel ist wichtig, weil das Phänomen New Work die Zukunft der Arbeit mitbestimmen wird. Die Arbeitswelt befindet sich in einem fundamentalen, sozialen und technologiegetriebenen Wandel. So beobachten wir bei Beschäftigten beispielsweise den Wunsch nach einer Flexibilisierung von Arbeit. Der digitale Wandel wirkt dabei als sogenannter „Enabler“ (also als „Ermöglicher“) etwa durch digitalisierte Arbeitsprozesse. Zugleich wirkt er als ein „Treiber“ – zum Beispiel durch die zunehmende Verbreitung agiler Arbeitsweisen und -tools. New Work beeinflusst also nicht nur, wann und wo wir zukünftig arbeiten (können). New Work betrifft auch die Art und Weise der Zusammenarbeit von Menschen und steht damit auch für neue Erwartungen der Beschäftigten in Bezug auf Mitbestimmung, Flexibilität und Sinnstiftung durch die Arbeit.

### **F: Nach welchen Kriterien wird das NEW WORK ARBEITGEBERSIEGEL vergeben?**

**Prof. Dr. Tobias Dauth, HHL:** Für das NEW WORK ARBEITGEBERSIEGEL führen wir Messungen von New Work durch aus der Perspektive von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Diese bewerten den Status-Quo eines Unternehmens in vier Dimensionen: „Individuelle Entfaltung“, „Transparenz und Wertschätzung“, „Führung und Organisation“ sowie „Haltung“.

### **F: Welche Idee steckt hinter dem NEW WORK ARBEITGEBERSIEGEL?**



**Dauth/HHL:** New Work beschreibt zahlreiche Facetten einer neuen Arbeitswelt. Damit wird die Messung von New Work besonders wichtig und anspruchsvoll zugleich. Schließlich existiert nicht „der eine“ New-Work-Ansatz, den Unternehmen implementieren müssen, um eine erfolgreiche Transformation von Arbeit zu vollziehen.

Für Unternehmen ist es also wichtig, die Dimensionen von New Work zu erfassen und messbar zu machen. Nur so wird eine interne und externe Positionsbestimmung ermöglicht. Nur durch eine Messung von New Work können Veränderungen aufgezeigt und Erfolge erfasst werden. Eine wiederkehrende Messung von New Work ist zudem die Grundlage zur Identifikation von Stellschrauben in Unternehmen, die für eine Implementierung von New Work wichtig sind.

Das NEW WORK ARBEITGEBERSIEGEL dient aber nur zur Messung von New Work. Mit dem Siegel erhalten Unternehmen auch einen ausführlichen Report, aus dem hervorgeht, in welchen Bereichen sie New Work bereits gut umsetzen wird und wo gegebenenfalls noch Nachholbedarfe existieren.

**F: Wie genau ist New Work definiert?**

**Dauth/HHL:** Unter Wissenschaftlern und Praktikern herrscht keineswegs Einigkeit über die Definition von New Work. Daher müssen wir das Phänomen New Work beobachten und die Dimensionen und Kriterien immer wieder anpassen, die für die Implementierung von New Work in Unternehmen wichtig sind. New Work ist ein facettenreiches Phänomen – dementsprechend werden wir auch in der Zukunft unser Verständnis dazu weiterentwickeln. Unser Projekt zielt darauf ab, Unternehmen eine Hilfe hinsichtlich der Umsetzung von New Work zu bieten.

**F: Wie sind Sie bei der Recherche und der methodischen Entwicklung vorgegangen?**

**Dauth/HHL:** Anhand einer wissenschaftlichen Literaturanalyse zum Thema New Work haben wir einzelne Dimensionen identifiziert, die wir dann in einen konzeptionellen Rahmen überführten, mit dem Ziel, das Phänomen New Work möglichst umfassend zu beschreiben. Für jede der vier Dimensionen wurden drei Kriterien erarbeitet, mit denen New Work erfasst und beschrieben werden kann. Wir haben beispielweise untersucht, wie der Begriff „Führung“ in Unternehmen operationalisiert wird. Jedes der Kriterien wurde in New Work Items überführt, die sowohl von Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgebenden bewertet werden können. Die Summe aller Antworten bzw. Bewertungen bildet schließlich die Grundlage für die Vergabe von New Work Scores für die einzelnen Kriterien und Dimensionen.

**F: Wie werten Sie die Antworten der Unternehmen aus?**

**DAUTH/HHL:** Wir stellen den Unternehmen einen Fragebogen in elektronischer Form zur Verfügung. Wichtig ist: Die Angaben im Fragebogen müssen auch mit Quellen aus den Unternehmen „belegt“ werden. So können wir besser nachvollziehen, wie weit die Kandidaten bei der Umsetzung von New Work tatsächlich sind.

Für Unternehmen ist es also wichtig, die Dimensionen von New Work zu erfassen und messbar zu machen. Nur so wird eine interne und externe Positionsbestimmung ermöglicht.



**F: Für die Analyse der Beschäftigtenperspektive nutzen Sie die Daten der Bewertungsplattform kununu. Was macht die Auswertung dieser Daten so attraktiv in Bezug auf New Work?**

**DAUTH/HHL:** kununu erlaubt grundsätzlich allen Mitarbeitenden eines Unternehmens, regelmäßig Feedback zu geben und ihren Arbeitgeber einzuschätzen. Daraus ergeben sich für uns mehrere Vorteile: Zum einen ist der Zugang zur Plattform unkompliziert und für alle Nutzer gleich, zum anderen stehen uns bei kununu Daten zu Unternehmen über einen relativ langen Betrachtungszeitraum zur Verfügung. Selbstverständlich wäre eine Befragung von Mitarbeitenden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens ebenfalls möglich. Wichtig ist jedoch, dass sie bei der Nutzung von kununu eigenständig und „ungefiltert“ Feedback geben können. Und wenn sich aus diesen Stimmen ein positives Bild eines Unternehmens zeichnet, ist das schon ein Indiz für New Work.

**F: Wie verlief die Zusammenarbeit mit dem NEW WORK ARBEITGEBERSIEGEL?**

**Dauth/HHL:** Die NEW WORK SE hat mit uns ein Siegel entwickelt, das Unternehmen bei der Messung und Umsetzung von New Work helfen soll. Wir haben sie bei der Analyse des Phänomens New Work unterstützt und einen konzeptionellen Rahmen geschaffen, der nun Grundlage für das ARBEITGEBERSIEGEL ist. Bei unserer wissenschaftlichen Arbeit haben wir sehr darauf geachtet, dass Methoden und Erkenntnisse eng mit der Praxis verzahnt sind.