

Vier Tage sind genug

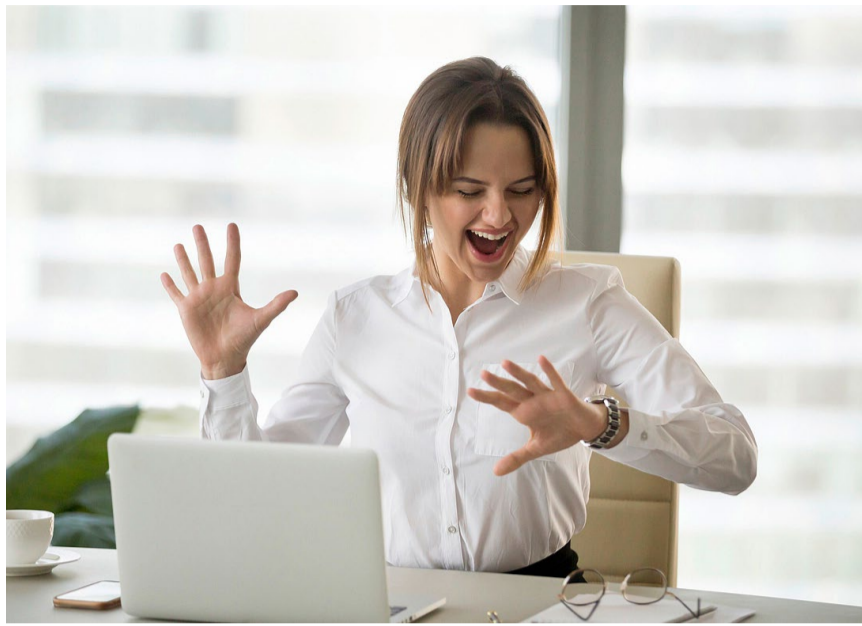
Arbeitszeit Die Vier-Tage-Woche sorgt stets für Diskussionen. Wie machen es Firmen, die damit seit Jahren erfolgreich unterwegs sind?

NINA BÄRSCHIEDER

Die E-Mail-Signatur von Andreas Ott lässt keine Zweifel aufkommen: «Unsere Bürozeiten: Montag bis Donnerstag» steht dort. Eine Vier-Tage-Woche ist für den Gründer der Kreativagentur Büro A+O in Aarau selbstverständlich. Anfang 2017 hatte Ott die Arbeitszeiten in seinem Unternehmen von fünf auf vier Tage gekürzt. Er war gerade zum ersten Mal Vater geworden, wünschte sich mehr Zeit für sich und seine Familie. Die Idee mit der Vier-Tage-Woche bezeichnet Ott rückblickend als «Geistesblitz»: «Ich wusste nicht, ob mein Plan aufgehen würde, hatte mir keine konkreten Gedanken gemacht. Es war ein Versuch», erinnert er sich. Seine damals einzige Mitarbeiterin, Aurelia Zihlmann, war sofort dabei. Statt 40 Stunden arbeitet sie seitdem nur noch 32 Stunden – bei unverändertem Lohn.

Effizienz gesteigert

Weniger arbeiten, genauso viel schaffen, mehr leben – das klingt verlockend. Mittlerweile denken immer mehr Unternehmen über flexible Arbeitszeitmodelle nach. In einigen europäischen Ländern gibt es bereits entsprechende Experimente: So haben etwa in Deutschland und Schweden mehrere Betriebe eine Vier-Tage-Woche oder einen Sechs-Stunden-Tag eingeführt, bei vollem Lohnausgleich. Der Gedanke: Die Beschäftigten arbeiten



Büro: Weniger arbeiten, mehr leben.

durch die gewonnene Freizeit produktiver und effizienter, sind zufriedener und motivierter. Tatsächlich berichten die meisten Unternehmen von positiven Erfahrungen mit einer verkürzten Arbeitszeit. In der Schweiz aber ist das Modell bisher noch die Ausnahme.

Studien zeigen jedoch: Eine Vier-Tage-Woche ist definitiv eine Überlegung wert. Mitarbeitende, die pro Woche nur vier Tage arbeiten, fühlen sich weniger gestresst und sind seltener krank als andere Arbeitnehmer, ergab jüngst eine Befragung der britischen Henley Business School unter mehr als 2000 britischen Erwerbstätigen und rund 500 Geschäftsführern. Zudem konnten Unternehmen mit Vier-Tage-Woche jährlich fast 92 Milliarden Pfund einsparen, weil die Angestellten effizienter arbeiteten und qualitativ

bessere Ergebnisse lieferten. «Tatsächlich sind viele Prozesse in Unternehmen ineffizient», weiss Hildegard Nibel, HR-Expertin aus Zürich. «Eine Reduzierung der Arbeitszeit könnte dabei helfen, überflüssige Abläufe zu minimieren.» Unternehmen entwickelten zum Beispiel wochenlang eine bestimmte Marketingstrategie, die sie am Ende dann doch nicht umsetzten – oder von denen sich die Kunden mehr gestört als informiert fühlten. «Hier gibt es Einsparpotenzial», sagt Nibel.

Auch an anderen Stellen sind Veränderungen denkbar: Tägliche Besprechungen mit zu vielen Teilnehmenden etwa könnten Unternehmen auf eine Konferenz pro Woche reduzieren. Statt vier E-Mails zu schreiben, hilft es, einfach einmal zum Kollegen hinüberzugehen und die Frage direkt zu klären.

Effizienter arbeiteten auch die Mitarbeitenden der Kreativagentur Büro A+O, sagt Gründer Ott. Montags und mittwochs gibt es morgens eine Teambesprechung, in der die Grafiker genau definieren, was zu tun ist. «Wir arbeiten sozusagen in Zwei-Tage-Blöcken», sagt Ott. Seit Mitte 2017 hat er eine weitere Mitarbeiterin, die für Entlastung sorgt. Immer wieder ergänzt zudem eine Praktikantin das Team.

So können sie sich die Aufträge gut aufteilen, die kleine Mitarbeitendenzahl ermöglicht einen schnellen Austausch untereinander. Zwar gebe es durchaus Stressphasen, in denen die Mitarbeitenden über ein paar Tage hinweg eine Stunde länger im Büro bleiben. Doch: «Wir sind eher bescheiden: Wenn für ein Projekt partout die Kapazitäten fehlen, sagen wir es auch mal ab», sagt der Gründer.

Straffungen in den Arbeitsabläufen sind sinnvoll – Kaffeepausen zu streichen oder Mobiltelefone zu verbieten, ist hingegen eher kontraproduktiv. Davon ist Nicola Jacobshagen, Coach und Rednerin für Arbeits- und Organisationspsychologie in Bern, überzeugt. «Arbeitnehmer brauchen unbedingt Pausen – am besten jede Stunde einige Minuten. Ohne Pausen leidet nicht nur die Konzentration, sondern auch das soziale Miteinander.» Wenn die Mitarbeitenden nur noch damit beschäftigt sind, ihre Arbeit zu erledigen, und sich nicht mehr untereinander austauschen, könne die Stimmung im Team schnell kippen. Die deutsche IT-Agentur Rheingans Digital Enabler wollte genau das verhindern. Die Beschäftigten arbeiten seit Ende 2017 täglich nur noch fünf Stunden. «Dadurch entsteht zunächst ein Druck, mit dem man umgehen können muss», sagt Geschäftsführer Lasse Rheingans. Damit die persönliche Beziehung nicht auf der Strecke

bleibt, veranstaltet er mit seinen Mitarbeitenden jede Woche einen Kochabend.

Auch die Kreativagentur Büro A+O nutzt die gewonnene Zeit fürs Teambuilding. Einmal im Monat unternehmen die Mitarbeitenden einen gemeinsamen Ausflug,

Die Vier-Tage-Woche hilft, Arbeitsabläufe in Firmen zu straffen.

etwa durch den Jura oder zu einer Ausstellung. Vor allem aber soll der freie Freitag den Beschäftigten mehr Zeit für sie selbst ermöglichen. Gründer Andreas Ott etwa engagiert sich neben seinem Job ehrenamtlich. «Die Vereinsarbeit erledige ich jetzt oft am

Freitagvormittag an einem Stück. Danach habe ich Zeit für meine Familie», sagt er. Mitarbeiterin Zihlmann nutzt die Freitage für eine zweijährige Weiterbildung. Ohne den freien Tag hätte sie diese am Feierabend unterbringen müssen. «Die gewonnene Freizeit hilft uns, Distanz zum Alltagsgeschäft zu bekommen. Gerade für eine Kreativagentur wie uns ist es wichtig, inspiriert zu bleiben», sagt Ott.

In manchen Branchen tabu

Für ihn verlief die Umstellung auf die Vier-Tage-Woche erfolgreich. Allerdings sei das nicht immer garantiert, warnt Expertin Jacobshagen. Denn Mitarbeitende könnten die Idee, die Arbeitszeit zu verkürzen, auch schnell missverstehen: «Mit diesem Vorschlag wirft das Management den Beschäftigten implizit vor, dass sie bisher nicht effizient genug gearbeitet haben. Die Gefahr von Überstunden steigt», sagt die Expertin. Umso wichtiger sei es, die Einführung professionell zu begleiten und Vorteile und Instrumente im Prozess zu kommunizieren. Im Schichtbetrieb etwa ist das Modell hingegen völlig fehl am Platz. Denn bestimmte Abläufe müssten durchgängig funktionieren – etwa im Krankenhaus oder bei der Polizei.

ANZEIGE

Start
21. Februar

SKO-Führungslehrgang II «Wirkungsvoll und agil führen im dynamischen Umfeld»

(Kooperation mit Kalaidos Fachhochschule Schweiz)

Führungskräfte werden im aktuell dynamischen Umfeld ständig mit Veränderungssituationen konfrontiert. Geschäftsfelder verändern sich und Agilität wird gefordert; der Umgang mit den unterschiedlichen Energien in verschiedenen Spannungsfeldern ist herausfordernd.

Erfahren Sie in diesem SKO-Lehrgang, wie Sie Ihre Wirkung als Führungskraft im Dreieck von Organisation, Strategien und Menschen erhöhen können. Sie lernen, Ihre Führungsrolle klar zu definieren und sie in den unterschiedlichen Situationen agil und zielorientiert einsetzen.

Verbringen Sie mit uns 5 Tage im idyllischen Seminarzentrum Hitzkirch und nutzen Sie diese «Auszeit», um in Ihrer professionellen Führungspersönlichkeit zu wachsen und Ihre Potenziale gezielter auszuschöpfen.

Jetzt letzte Plätze sichern!

Anmeldung: sko.ch/fuehrungslehrgang oder E-Mail: training@sko.ch

Schweizer Kader Organisation
Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte

Freitag 21. Feb 2020	Samstag 22. Feb 2020	Donnerstag 5. März 2020	Freitag 20. März 2020	Samstag 21. März 2020
Vorstudium: Lehrmittelbearbeitung				
Modul 1 (1. Tag)	Modul 2 (2. Tag)	Modul 3 (3. Tag)	Modul 4 (4. Tag)	Modul 5 (5. Tag)
Ich als Führungskraft	Wirksame Zusammenarbeit im Team	Systemisches Denken in der Führung	Führen im dynamischen Umfeld	Führungswirkung erzielen
Abend Treff mit Überraschungsgast & Abendessen	Zwischenphase: Analyse des eigenen Teams		Abend Gemeinsames Abendessen	
Transferarbeit: Erarbeitung «Ich als Führungspersönlichkeit» (Reflexion)				