

New Work und 4-Tage-Woche (4TW)

Die 4-Tage-Arbeitswoche einführen
und gesund leben

Nationale BGM-Tagung

Fabian Schneider, seerow

Prof. Dr. Andreas Krause & Dr. Johann Weichbrodt
Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

20. September 2023



Agenda

01

4TW als
Arbeitsmodell:

**a big, big
promise**

02

4TW bei seerow:

let`s talk

03

Erkenntnisse aus
4TW-Forschung:

**keep a sharp
eye on**

Agenda

01

4TW als
Arbeitsmodell:

**a big, big
promise**

02

4TW bei seerow:

let`s talk

03

Erkenntnisse aus
4TW-Forschung:

**keep a sharp
eye on**

Die drei 4TW-Begeisterungswellen

1
Anfang 70er 

2
2007 - 2009 

3
seit 2019 

Verdichtete
Arbeitswoche
(compressed work week,
40h/Woche)

4-Tage-Arbeitswoche
mit 32-35h/Woche bei
vollem Gehalt

Das Versprechen der Lobbygruppen: Weniger arbeiten, aber produktiver und gesünder

Beispiel 4 Day Week Global (2023): Studien als Verkaufsargument

- 41 Unternehmen mit ca. 380 Personen, die zu 3 Zeitpunkten befragt wurden
- Anekdotische Evidenz (Reports erfüllen keine wiss. Standards)

seit 2019 ³ 

Health and well-being

Almost seven in ten (69%) employees experienced reductions in burnout, while 40% felt less stressed on a 4 day week.

59% reported a decline in negative emotions, with significant increases observed in people's physical and mental health. 45% felt less fatigued and 40% experienced fewer sleep problems.

Anxiety fell for 39% of the sample.



Work-life balance

Three in four (74%) employees were more satisfied with their time on a 4 day week.

Work-to-family and work-to-life conflict declined for six in ten people (61% and 60% respectively).

Overall life satisfaction rose by a whopping full point on a 0-10 scale.



Treiber Neuseeland

Neuseeländischer Immobilienfinanzierer Perpetual Guardian:
Mediales Interesse

Botschaft an Mitarbeitende:

- Nur bei **positiven Ergebnissen** wird 4TW fortgesetzt,
alle 17 Indikatoren hatten sich dann **verbessert**

Nach dem Pilot:

- 4TW hängt von individueller Leistung ab
(Campbell, 2023)



4 DAY WORK WEEK TRIAL RESULTS

**JOB PERFORMANCE
MAINTAINED IN 4 DAYS**



STAFF STRESS LEVELS LOWERED*



**WORK LIFE BALANCE
IMPROVED SIGNIFICANTLY***



Treiber Island

66 Organisationseinheiten (OE) in Studie:

- 61 OE **reduzierten** wöchentliche Arbeitszeit nur um **ein bis drei Stunden**
- Es handelte sich **nicht** um eine 4TW-Studie (Campbell, 2023)

Nach der Studie:

- Arbeitswoche wurde im **öffentlichen Sektor** um **65 Minuten pro Woche** verkürzt (Campbell, 2023)

35-Stunden-Woche für alle

Island schaltet auf die Vier-Tage-Woche um

Weniger lang arbeiten bei gleichem Lohn: Ein fleissiges kleines Inselvolk gönnt sich eine bessere Work-Life-Balance. Versuche bestätigten zuvor die gleichbleibende Produktivität ohne Überstunden.



Ziele, die mit 4TW erreicht werden können. Ob das gelingt? In Organisation prüfen.

- Höhere Arbeitsmoral und -zufriedenheit
- Senken der Fluktuation
- Vorteile bei Personalrekrutierung
- Höhere oder gleichbleibende Produktivität
- Kosteneinsparungen (z.B. Elektrizität)
- Weniger Pendeln
- Weniger Stresserleben
- Niedrigere Absenzen
- Verbesserte Erholung
- Verbesserte Schlafqualität



(Arbon et al., 2012; Baltès et al., 1999; Campbell, 2023; Jansen-Preilowski et al., 2020; Munyon et al., 2023; Voglino et al., 2022)

Agenda

01

4TW als
Arbeitsmodell:

**a big, big
promise**

02

4TW bei seerow:

let`s talk

03

Erkenntnisse aus
4TW-Forschung:

**keep a sharp
eye on**

The background is a solid black field with several out-of-focus, colorful bokeh shapes. One large, horizontal oval shape is at the top center, transitioning from blue on the left to orange on the right. A smaller, similar shape is on the left side. A larger, more irregular shape is on the right side, also transitioning from blue to orange. The text 'seerow' is centered in the middle of the image.

seerow

Nationale BGM Tagung 2023

unsere Agenda → **let's talk.**

- wer wir sind
- warum wir 4 Tage in der Woche arbeiten
- wie wir die 4-Tage-Woche eingeführt haben
- Actions & Learnings in den ersten 6 Monaten

Wer wir sind.

seerow – digital über uns → seit 2014.

2014 in Solothurn gegründet **2014** in Solothurn
gns umgesetzt über **150** Designs umgesetzt
10 Mitarbeitende und wachsend **10** Mitarbeit

Einblick in unser Kundenportfolio.

unsere Kunden



Kambly
EXCELLENCE SUISSE DEPUIS 1910

digicomp

MONTECH®

SWISS **TEXT**

STADT- UND GEWERBEVEREINIGUNG
SOLOTHURN

1978
GENOSSENSCHAFT
BASEL TOR
SOLOTHURN

KANTON *solothurn*

KOFMEHL

skope

zkip

Wir sind unser Team → seerow.



Fabian Schneider
Geschäftsführer und Software Architect



Tim Glatthard
Software Engineer



Jan Reuteler
Software Engineer



Gil Bertoli
Testing Engineer



Sandra Sim
Software Engineer



Fabian Schneider
Geschäftsführer und Software Architect



Tim Glatthard
Software Engineer



Jan Reuteler
Software Engineer



Gil Bertoli
Testing Engineer



Sandra Sim
Software Engineer

Warum wir 4 Tage in der Woche arbeiten.

Warum haben wir die 4TW eingeführt?

unsere Gründe



- hinterfragen von Arbeitszeit im Projektgeschäft
- Änderung und Verbesserung unserer Kultur während Corona
- viele Teilzeit-Bewerbungen
- äussere Einflüsse und Ideen anderer Firmen und Länder

Warum haben wir die 4TW eingeführt?

unsere Gründe



Es gab keinen bestimmten einzelnen Grund für die 4TW. Es war das Resultat vieler einzelner Faktoren.

Wie wir die 4-Tage-Woche eingeführt haben.

Wie haben wir unser Vorgehen → die 4TW eingeführt?

Anpassung
Arbeitsverhältnisse

Administration →

- Mo bis Do / Di bis Fr
- alle arbeiten 100%
(35h/in 4 Tagen)

Gemeinsames
Projekt

Kommunikation →

- Start und Onboarding
- Mitarbeiterinfos

Actions & Learnings

Actions & Learnings

unsere Erkenntnisse



Für uns ist die 4TW primär ein Kultur- und Organisationsprojekt!

1

Kommunikation

Transparente Kommunikation (primär via Slack) möglichst in Public Channels.

- im Homeoffice fördert dies das Wir-Gefühl im Team
- Wissen und Verantwortung wird besser verteilt
- Probleme können gemeinsam und effizient gelöst werden

2

Dokumentation

Möglichst viel dokumentieren. Nicht nur Technisches, sondern auch Kommunikation mit Kunden, wichtige Entscheidungen usw.

Achtung: potenzielle Gefahren und Probleme

unsere Erkenntnisse



Intransparente Kommunikation oder lückenhafte Dokumentation kann zu Leerläufen und so zu Frustration führen.

Sharing

Wir streben eine bessere
Verteilung von Aufgaben und
Verantwortung an.

- gewohnte «Gärtlis» werden durchbrochen
- durch die Verantwortung sieht man mehr Sinn in der Arbeit
- Zoom-Out ermöglicht mehr Raum für Kreativität und Innovation

4

Retro

Wir haben noch nicht das perfekte Arbeitsmodell. Wir hinterfragen uns immer wieder und passen das Modell laufend an.

Agenda

01

4TW als
Arbeitsmodell:

**a big, big
promise**

02

4TW bei seerow:

let`s talk

03

Erkenntnisse aus
4TW-Forschung:

**keep a sharp
eye on**

Ziele und Nebenwirkungen prüfen.

- Höhere Arbeitsmoral und -zufriedenheit
- Senken der Fluktuation
- Vorteile bei Personalrekrutierung
- Höhere oder gleichbleibende Produktivität
- Kosteneinsparungen (z.B. Elektrizität)
- Weniger Pendeln
- Weniger Stresserleben
- Niedrigere Absenzen
- Verbesserte Erholung
- Verbesserte Schlafqualität



- Höhere Arbeitsintensität am 1. Tag der Arbeitswoche
- Probleme mit Terminplänen
- Zunahme des Monitoring-Aufwands (Bedeutung von Produktivitätsmessungen/ KPIs)
- Verblässen positiver Effekte im Laufe der Zeit

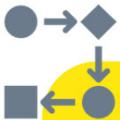


(Arbon et al., 2012; Baltès et al., 1999; Campbell, 2023; Jansen-Preilowski et al., 2020; Munyon et al., 2023; Voglino et al., 2022)



Genau überlegen, **warum** 4TW angestrebt wird
und **was** 4TW in eigener Organisation
auszeichnen soll.

(Arbon et al., 2012)



Intensive Vorbereitung einplanen: Arbeitsabläufe **frühzeitig** ändern.

Sonst ggf. **erhöhte Arbeitsintensität**
und **höheres Stressniveau.**

(Jansen-Preilowski et al., 2020)



Vor Einführung **prüfen**: Zusätzliches **Personal**?
Belastungen wie Zeitdruck im Griff?

(Munyon et al., 2023; Voglino et al., 2022)



Pilotprojekte durchführen.
Können alle Mitarbeitenden-Gruppen profitieren?
Optionen anbieten.

(Munyon et al., 2023)



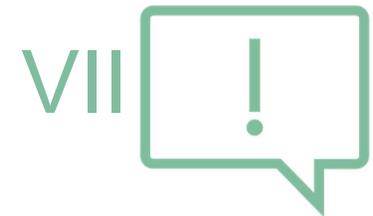
Spielraum zum **Weiterentwickeln**:
In **kleineren** Organisationen oder in **homogenen**
Organisationseinheiten ist 4TW leichter
umsetzbar.

(Campbell, 2023)



Beteiligte stellen sich darauf ein: Wir optimieren die Art und Weise, wie wir arbeiten (keine Flucht vor der Arbeit in die Freizeit).

(Arbon et al., 2012)



Falls Effekte auf Gesundheit gewünscht sind:
**Gesundheitsförderliche Gewohnheiten (in
Freizeit) unterstützen.**

(Voglino et al., 2022)

Literatur

- 4 Day Week Global (2023, July). *The 4 day week: 12 months on with new US and Canadian research*. Verfügbar unter <https://www.4dayweek.com/research>
- Arbon, C. A., Facer, R. L., & Wadsworth, L. L. (2012). Compressed workweeks-strategies for successful implementation. *Public Personnel Management, 41*(3), 389-405.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 496.
- Campbell, T. T. (2023). The four-day work week: a chronological, systematic review of the academic literature. *Management Review Quarterly, 1*-17. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00347-3>
- Jansen-Preilowski, V. V., Paruzel, A., & Maier, G. W. (2020). Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt. Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie, 51*(3).
- Munyon, T. P., LeClaire, C., Pace, L., & Boldin, T. (2023). What makes a compressed workweek successful? *Organizational Dynamics, 52*(2), 100982.
- Veal, A. J. (2023). The 4-day work-week: The new leisure society? *Leisure Studies, 42*(2), 172-187.
- Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M. R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., ... & Siliquini, R. (2022). How the reduction of working hours could influence health outcomes: A systematic review of published studies. *BMJ open, 12*(4), e051131.