

15 Firmen bei denen die 4-Tage-Woche perfekt klappt

+ ein praktischer Wegweiser



Wie 15 Firmen mit der 4-Tage-Woche

- wie ein Magnet neue Fachkräfte anziehen
- ihre Fachkräfte fester an sich binden
- ihren Krankenstand halbieren

Einleitung

„Ich habe gesucht und gesucht und nichts Passendes gefunden“, erzählt Stefan Fütterer.

Was er nämlich braucht, sind Mitarbeiter, die flexibel einsetzbar sind.

In Zeiten der zunehmenden Spezialisierung sind diese Allrounder dünn gesät. „Dieses Know-how bringen gerade berufserfahrene Leute mit“, erzählt er. Und denen, so seine Feststellung, sei Freizeit eben wichtiger als ein zusätzlicher Euro in der Lohntüte.

Die zündende Idee: Seit August 2021 wird in dem mittelständischen Betrieb nur mehr vier Tage in der Woche gearbeitet. Parallel dazu wurde die Arbeitszeit von 40 auf 38 Wochenstunden gesenkt – bei vollem Lohnausgleich.

Prompt bekommt der gelernte Metallbaumeister die sehnächtig erwartete personelle Verstärkung.

Unsere Motivation

Die 4-Tage-Woche und ihre Potenziale für Firmen sind ein Thema, das uns begeistert. Darin stecken unterschiedlichste Modelle und Umsetzungsmöglichkeiten. Genau deshalb ist es auch möglich, für fast jeden Fall eine optimale Variante zu finden.

In der 4-Tage-Woche stecken sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Chancen. Als Arbeitgeber erhöhen Sie Ihre Attraktivität für Arbeitskräfte erheblich, zugleich wirkt sich eine 4-Tage-Woche in der Regel positiv auf die Gesundheit und die Kreativität der Mitarbeitenden aus – eine Folge der Regenerationsmöglichkeit an drei Tagen. Darüber hinaus ermöglicht eine professionelle Einführung es, die Produktivität zu steigern.

Unser Antrieb ist es, Unternehmen dabei zu helfen, das für sie und ihre Firma beste Modell der 4-Tage-Woche zu finden und erfolgreich einzuführen. Zugleich ist es ein gemeinsames Ziel, mit unserer Erfahrung Risiken zu minimieren, damit die Umsetzung in kürzerer Zeit, wirtschaftlich und sicher erfolgt.

Ein erster Schritt in diese Richtung ist es, zu wissen, welche Modelle es gibt und wie andere Firmen die 4-Tage-Woche erfolgreich umgesetzt haben. Genau dies finden Sie auf den folgenden Seiten.

Ab Seite 19 finden Sie einen praktischen Wegweiser, der Ihnen bei einer ersten Einschätzung zur 4-Tage-Woche speziell in Ihrer Firma hilft.

Wenn Sie nächste Schritte überlegen, können Sie sich über den QR-Code auf den folgenden Seiten ein persönliches Gespräch sichern.

Wir finden Lösungen, wie Menschen engagiert zusammenarbeiten.

Inhalt

15 Firmen bei denen die 4-Tage-Woche perfekt klappt 4

fütterer stahl- und metallbau GmbH | Metall 4

WENZEL Group | Maschinenbau 5

HAARWERK in Braunschweig | Friseur 6

Metall ums Haus – Franz Rönnau | Schlosserei 7

Elektro Schmitz eK | Elektrohandwerk 8

Eichsfelder Leckortungs- und Bautrocknungsservice ELBS - Dipl.-Ing.

(FH) Rocco Funke e.K. | Bautrocknung 9

SKS Steuerberater Sonkin, Seifert + Partner mbH | Steuerberatung 10

Wiener Büro für Interaktion | Online-Marketingagentur 11

25hours Hotels, Ennismore Germany GmbH | Hotel 12

Domus Cura GmbH | Pflege 13

Hochtaunus-Kliniken gGmbH | Klinik und Pflege 14

Schreinerei Matthias Stader GmbH & Co.KG | Schreinerei 15

Die Brotpuristen | Bäckerei 16

Betterplace lab gGmbH | Think- und Do-Tank 17

Krüss GmbH, wissenschaftliche Laborgeräte | Labortechnik 18

Ihr praktischer Wegweiser 19

Branchen 19

Motivation 19

Produktivität Mitarbeiter 20

Produktivität Ihrer Prozesse und Maschinen 20

Qualität 21

Krankenstand 21

Standort sichern 22

Unser Angebot für Sie 23

fütterer stahl- und metallbau GmbH | Metall

Das Unternehmen

Der 2014 gegründete Metallbaubetrieb fütterer stahl- und metallbau begleitet Projekte von der Idee über die Planung bis hin zum Endprodukt. Arbeitsschwerpunkte sind die Umsetzung kleiner und größerer Stahlbauprojekte sowie die Industriestandhaltung und -reparatur. Kunden des auf Stahl- und Metallbau spezialisierten Betriebs sind die öffentliche Hand, Architekturbüros und Industriebetriebe.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Die Auftragsbücher der Stahl- und Metallbaufirma sind voll. Seit der Gründung ist das Unternehmen auf Wachstumskurs. Zug um Zug wurde in den letzten Jahren das Betriebsgelände im Gewerbegebiet „Im Wiesengrund“ bebaut. 2022 erst wurde die zweite Werkshalle in Betrieb genommen. Um dieses Wachstum zu stemmen sucht der Chef Stefan Fütterer Schlosser und Metallbauer, und auch Auszubildende. Stefan Fütterer blickt bereits in die Zukunft. „Wir könnten eigentlich schon eine dritte Halle brauchen.“

Zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind ihm sehr wichtig. Der Spruch von den Mitarbeitern, die das wertvollste Gut des Betriebs sind, ist hier gelebte Realität.

Das Ziel war es neue Mitarbeiter zu gewinnen, um weiter wachsen zu können. Und damit auch gleichzeitig die bestehenden Mitarbeiter zu entlasten.

Die Umsetzung

Im August 2021 hat der Betrieb die Vier-Tage-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Am Freitag bleiben die Hallentore zu. Das Unternehmen hat damit ein Modell der 4-Tage-Woche mit einem Arbeitsstopp am fünften Tag umgesetzt.

Für weiteres Wachstums und die Umsetzung der 4-Tage-Woche wurden auch Prozesse und Anlagen mit optimiert, um die Produktivität hoch zu halten bzw. zu steigern. In der zweiten Werkshalle in Betrieb genommen steht eine mächtige Säge- und Bohr-Anlage. O-Ton Stefan Fütterer: „Die erleichtert meinen Leuten die Arbeit ungemein.“ Außerdem wurde ein computergestützter Schweißroboter angeschafft. Noch ein Beitrag zur Arbeitserleichterung.

Auch der Chef und die Chefin nutzen die neu gewonnenen Freiheiten im Rahmen der 4-Tage-Woche. Die beiden erledigen in aller Ruhe liegengebliebenen Bürokrum. Der wurde früher, sehr zum Leidwesen der ganzen Familie, immer mit ins Wochenende genommen. Stefan Fütterer nutzt den Freitag auch, um Kunden zu besuchen.

Die Ergebnisse

Die verkürzte Arbeitswoche macht sich positiv bemerkbar. Weniger Krankmeldungen landen auf Stefan Fütterers Schreibtisch, und er sagt: „Meine Leute kommen nach dem langen Wochenende viel erholter zur Arbeit.“

Ein „Neuzugang“, der von einem anderen Metallbauunternehmen zu Fütterer gewechselt hat, meinte: „Wenn ich gewusst hätte, wie prima das bei euch läuft, wäre ich schon früher gekommen.“

Mehr Infos: <https://www.oberpfalzecho.de/beitrag/metallbau-fuetterer-nur-motivierte-mitarbeiter-liefern-100-prozent-qualitaet-ab>

Zum Unternehmen: <https://www.metallbau-fuetterer.de/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



WENZEL Group | Maschinenbau

Das Unternehmen

Die WENZEL Gruppe ist der weltweit größte familiengeführte Messtechnikanbieter am Markt. Sie ist einer der führenden Anbieter für industrielle Messtechnik und den Bereich Styling Solutions. Der Name WENZEL ist ein Qualitätsstandard für Koordinatenmessgeräte (KMG) und Verzahnungsmessgeräte, mit taktilen Sensoren, optischen Sensoren und als Multisensorsysteme. Diese unterstützen die Qualitätsprüfung direkt in der Fertigung sowie die Qualitätssicherung im Messraum. Die Anwendungsbereiche sind vielfältig und reichen von Werkzeug- und Formenbau, Automotive, Maschinenbau über Kunststofftechnik, Medizintechnik, Aerospace bis hin zu Elektrotechnik, Verzahnungstechnik und Energietechnik.

Die Herausforderung / Zielsetzung

„Wir haben die 4-Tage-Woche unter dem Motto ‚Moderne Arbeitsplätze für die Zukunft‘ ins Leben gerufen.“, betont Geschäftsführerin Dr. Heike Wenzel. „Es bleibt mehr Zeit für eigene Interessen, die Familie und Freundschaften. Für uns ist das neue Arbeitszeitmodell auch eine tolle Möglichkeit, als attraktiver Arbeitgeber zu punkten, ein klarer Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente am Arbeitsmarkt.“ Die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist ihr wichtiger als die Auslastung der für die Produktion notwendigen und zum Teil sehr kapitalintensiven Maschinen. Sie betont, dass es einer sehr guten Planung bedarf, damit in den 4 Tagen auch die gleiche Stückzahl an Maschinen gefertigt werden kann wie zuvor. Dafür wurden dann auch die Prozesse angefasst, optimiert und umgestaltet.

Die Ziele der Einführung einer 4-Tage-Woche waren an Arbeitgeberattraktivität zu gewinnen und so neue Talente zu finden und zufriedene Mitarbeiter zu binden. Außerdem lag das Augenmerk auch auf dem Erhalt der Produktivität.

Die Umsetzung

Dr. Heike Wenzel betont, dass es einer sehr guten Planung bedarf, damit in den 4 Tagen auch die gleiche Stückzahl an Maschinen gefertigt werden kann wie zuvor. Dafür wurden dann auch die Prozesse angefasst, optimiert und umgestaltet. „Die Reduzierung der Arbeitstage von fünf Tage auf vier Tage pro Woche greift in allen Abteilungen, wo die Umsetzung möglich ist“, erklärt Personalleiter Daniel Eisler. Über den Wechsel des Arbeitszeitmodells konnten die Mitarbeiter individuell entscheiden. „Für diejenigen, die bei ihrem bestehenden Modell bleiben wollten, haben wir die Optionen auf das Arbeiten im Homeoffice erweitert“, führt Eisler weiter aus.

Die Ergebnisse

Der Großteil der Mitarbeiterinnen hat die Umstellung gerne angenommen, zumal die Reduktion der Arbeitsverträge von 37,5 auf 36 Stunden ohne Lohnverzicht erfolgte. Die Mitarbeiter haben sich eingewöhnt und positive Stimmen berichten, dass die Produktivität trotz der Stundenreduzierung erwartungsgemäß gleich bleibt. Das neue Arbeitszeitmodell wirkt gleichzeitig nachhaltig, können doch viele, energieintensive Maschinen, Druckluft- und Klimatechnik nun bereits Donnerstagabend ausgeschaltet werden. Energieeinsparungen von 10 - 15% bei gleicher Produktionsleistung sind die Folge.

Mehr Infos: <https://www.wenzel-group.com/news/4-tage-woche>

Zum Unternehmen: <https://www.wenzel-group.com/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



HAARWERK in Braunschweig | Friseur

Das Unternehmen

HAARWERK ist der etwas andere Friseur im Östlichen Ringgebiet von Braunschweig. Handwerkliches Können und die Liebe zum Beruf treffen hier aufeinander. Besonders fallen auch der Style und die räumliche Atmosphäre auf. Das HAARWERK ist in einem Teil der Jazzkantine untergebracht, in der schon vor mehr als 20 Jahren Musikgeschichte geschrieben wurde.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Den beiden Inhabern des HAARWERKS Sascha Vollmer und Silvio Christall ging es vor allem darum, Mitarbeiter zu gewinnen und Leute für den Beruf zu begeistern. Sie nehmen wahr, dass es der heranwachsenden Generation nämlich weniger um Geld, sondern mehr um Zeit geht.

Der Fokus bei der Zielsetzung lag hier klar auf der Mitarbeitergewinnung. Dabei spielte es auch eine große Rolle, den Beruf „Friseur“ wieder attraktiv zu machen, um die Mitarbeitenden auch zu motivieren.

Die Umsetzung

Die beiden Inhaber kommen im Schnitt auf eine 34 h Woche. Für ihre Mitarbeitenden sollte es in die gleiche Richtung gehen. Die Arbeitstage wurden von fünf auf vier reduziert bei vollem Lohnausgleich. Dabei bleibt der Friseursalon aber nicht an einem Tag geschlossen, sondern die Mitarbeitenden teilen sich ihre freien Tage in der Woche jeweils auf.

Die Ergebnisse

Sascha Vollmer und Silvio Christall haben keine Umsatzverluste verzeichnet, denn es werden quasi die gleiche Anzahl an Kunden wie vorher auch bedient. Was sich aber sehr wohl herauskristallisiert, ist die stark gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die Arbeit ist zu einem Ort geworden, wo die diese gerne hingehen. Das zeigt sich auch an den Fehltagen. Die Krankheitstage sind nahezu auf null runter.

Da sich an den Öffnungszeiten nichts geändert hat, finden auch alle Kunden, dass das der richtige Weg ist. Sie spüren die entspannte Atmosphäre und auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Mehr Infos: <https://www.fmfm.de/4-tage-woche-bei-voller-kohle-salon-haarwerk-zeigt-wies-geht-4925>

Zum Unternehmen: <https://www.haar-werk.net/>

Wie interessant erscheint die 4-Tage-Woche bei gleichem Gehalt für Ihr Unternehmen?

Wollen Sie den nächsten Schritt machen?

Wenn ja, haben wir hier ein besonders Angebot für Sie!

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf und sichern Sie sich gleich ein virtuelles kostenfreies Gespräch mit unseren beiden Experten: Andrea und Volker Wetzel.

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



Metall ums Haus – Franz Rönnau | Schlosserei

Das Unternehmen

Ob Terrassendach, Haustür, Markise, Fenster, Sonnenschirm, Vordach oder Geländer, Marie-Antoinette Schleier und ihr Team aus Ingenieuren, Technikern, Meistern und Metallbauern sehen es als ihr Ziel an, ihren Kunden eine hervorragende Qualität zu fairen Preisen anzubieten. Gemeinsam mit den Kunden realisieren sie in der Region Kassel individuell zugeschnittene Lösungen.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Längere Erholungszeiten für die Beschäftigten spielten bei den Überlegungen Schleiers eine Hauptrolle. „Wir müssen mit den Kräften haushalten, die wir haben.“

Zu den verfolgten Zielen gehörte es, den Krankenstand zu reduzieren und zufriedene, gesunde Mitarbeitende zu haben. Die Umsätze sollten gehalten werden.

Die Umsetzung

Die Metallbaufirma Franz Rönnau hat ein 4-Tage-Modell mit einem Arbeitsstopp am fünften Tag umgesetzt. Die Beschäftigten haben nun einen Neun-Stunden-Tag von Montag bis Donnerstag. Vier Wochenstunden fielen weg, bei vollem Lohnausgleich. Das Montage-Team arbeitete in diesem Modell zunächst in einer Testphase von drei Monaten. Das Büro blieb weiter freitags besetzt, um für Kunden erreichbar zu sein. Die Mitarbeiterinnen dort arbeiteten abwechselnd und hatten alle 14 Tage freitags frei. Dafür mussten sie nicht vorarbeiten. Weil die 4-Tage-Woche sehr gut funktionierte und die Kunden positiv damit umgingen, wurde nach der Testphase auch das Büro freitags nicht mehr besetzt.

Die Ergebnisse

Marie-Antoinette Schleier hat ihr Fazit gezogen. Seit September 2021 ist in ihrer Metallbaufirma Franz Rönnau in Hessisch Lichtenau der Freitag frei. Anfangs habe es Bedenken in der Belegschaft gegeben, das Pensum nicht zu schaffen, oder Kunden zu verprellen. Drei Monate probierte das Team deshalb die Vier-Tage-Woche aus. „Danach wollte niemand mehr zurück“, sagt Schleier. „Wir schaffen genauso viel wie vorher.“ Und die Mitarbeitenden kommen nach dem langen Wochenende ausgeruht und mit viel mehr Motivation in den Betrieb. Die Krankmeldungen sind ebenfalls zurückgegangen. „Außerdem habe sie keine einzige negative Rückmeldung von Kunden erhalten und keinen Umsatz eingebüßt.“ Daneben macht Frau Schleier eine weitere Rechnung auf: Die verkürzte Woche spart Fahrten, Strom und Heizkosten. Sie könne jedem ihrer Kollegen nur empfehlen, den Schritt zu wagen und die 4-Tage-Woche auszuprobieren. Natürlich bräuchten alle etwas Zeit sich daran zu gewöhnen, aber mit ein bisschen Organisation gebe es für einen Betrieb nichts Besseres, sagt sie.

Mehr Infos: <https://www.metall-ums-haus.de/informationen/163-vier-tage-woche-bei-firma-franz-r%C3%B6nnau-ein-erfolg.html>

Zum Unternehmen: <https://www.metall-ums-haus.de/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



Elektro Schmitz eK | Elektrohandwerk

Das Unternehmen

Elektro Schmitz in Alpen ist ein traditionsreicher Betrieb im Elektrohandwerk, gegründet 1933 und zwischenzeitlich in der 3. Generation. Die Tätigkeitsfelder sind breit, sie reichen von Elektroinstallation über Lichttechnik, Telekommunikation und Solaranlagen sowie Wärmepumpen bis hin zu Lösungen für intelligentes Wohnen.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Für Elektro Schmitz ist es die Lösung gewesen, die in der „Not entstanden“ sei, sagt Verena Bongen-Schroller. „Denn irgendwann und irgendwie müssen wir auch an Mitarbeiter kommen“, erklärt sie. Ihr Geschäftspartner, Stephan Kölbl, kam im Sommer 2022 auf sie zu, nachdem sie bereits mehrere Monate lang nach Elektromonteuren gesucht hatten – ohne Erfolg.

Die Umsetzung

Umgesetzt wurde ein alternierendes Modell der 4-Tage-Woche. Vier Tage die Woche arbeiten nun die Monteure – in zwei Schichten, damit die Kunden abgedeckt werden können. Seit November 2022 arbeitet ein Team von Montag bis Donnerstag, das andere von Dienstag bis Freitag. Vor der Einführung der 4-Tage-Woche gab es Mitarbeitende mit einem 40-Stunden-Vertrag und andere mit einem 38,5-Stunden-Vertrag. Bei allen wurde die Arbeitszeit auf 37 Stunden reduziert. Jeder der vier Arbeitstage ist jetzt eine Stunde länger und es gibt es eine Viertelstunde weniger Pause.

Auf die Umsetzung hat sich das Unternehmen intensiv vorbereitet: Gespräche mit der Handwerkskammer, Betriebsberatern und Steuerberatern standen an. Sie wollten wissen, was auf sie zukommt. Und sie haben dann die Mitarbeiter mit ins Boot geholt.

Die Ergebnisse

M„Es kristallisierte sich heraus, dass die Vier-Tage-Woche für uns eine gute Entscheidung war“, sagt Verena Bongen-Schroller. Zunächst, weil es zwei neue Mitarbeiter gibt. Außerdem: „Wir haben gemerkt, dass die Arbeitsabläufe viel produktiver geworden sind“. Denn: „Dadurch, dass man eine Stunde länger arbeitet, kann man auf der Baustelle mehr fertigmachen. Oft waren die Tage zu kurz. Außerdem spart man beim Fahrtweg, weil man nicht doppelt fahren muss“, so Verena Bongen-Schroller. „Für uns ist es eine Win-Win-Situation.“

Mehr Infos: https://rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/alpen-elektro-schmitz-hat-4-tage-woche-fuer-monteure_aid-83645367

Zum Unternehmen: <https://www.elektro-schmitz-alpen.de/ueberuns.html>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



Eichsfelder Leckortungs- und Bautrocknungsservice ELBS - Dipl.-Ing. (FH) Rocco Funke e.K. | Bautrocknung

Das Unternehmen

Zu den Leistungen der ELBS Eichsfelder Gebäude- u. Bautrocknung gehören Leckageortung und technische Bautrocknung ebenso wie Gebäudediagnostik, Baugutachten, außerdem Rohrrinnensanierung und Blower Door Test. Durch den Einsatz modernster Technik liegen schnell Ergebnisse vor. Dadurch wird auch eine punktgenaue Ortung möglich, so dass Eingriffe in die Bausubstanz möglichst gering gehalten werden.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Ausschlaggebend für die Idee zur 4-Tage-Woche war für den Geschäftsführer Rocco Funke die Geburt seines Sohnes im April 2021. Gesundheit und mehr Zeit für die Familie waren dabei zentrale Überlegungen. Der damals 49-Jährige wollte Zeit mit seinem Sohn Finus verbringen, während er aufwächst. Und er wollte auch noch für ihn da zu sein, wenn er 25 Jahre alt ist.“ Er rechnete hoch und meinte: „Mit fast 75 noch voll da zu sein, dafür muss man etwas tun.“ Im Hinterkopf hatte er dabei auch eigene Erfahrungen mit Burnout, leichtem Schlaganfall und Bluthochdruck.

Zu den Zielen gehörte es, mehr Zeit für die Familie zu haben. Außerdem stand auch die Gesundheit im Fokus und das Ziel den Krankenstand zu reduzieren.

Die Umsetzung

Der Hundshagener Diplomingenieur Rocco Funke hat in seinem Unternehmen im Juni 2021 die Vier-Tage-Woche eingeführt. Seine Arbeiter arbeiten 32 Stunden die Woche bei vollem Lohnausgleich. Wenn es am Wochenende Einsatznotfälle gibt, dann finden sich immer Angestellte. Sie bekommen die verlorene Freizeit, wenn möglich in der Woche darauf ausgeglichen.

Es wurden nicht nur Arbeitsläufe optimiert, sondern der Chef und seine Mitarbeitenden haben auch an sich selbst gearbeitet. Bei den Prozessen gab es keine Tabus. Die Arbeits- und Ablaufprozesse wurden auf den Prüfstand gestellt. Das Lager wurde zum Beispiel dahingehend optimiert, dass es nicht mehr aufgeräumt werden muss. Die Digitalisierung vieler Dinge war ein weiterer Punkt auf der Liste. Zum Beispiel für die Buchhaltung gibt es inzwischen jemanden, der von Tirol aus arbeitet.

Die Ergebnisse

Seitdem der Betrieb die Vier-Tage-Woche etabliert hat, gab es keine Krankschreibungen mehr. Unwirtschaftliche Arbeitsschritte wurden optimiert sowie das Zeitmanagement verbessert. Mittlerweile liegen die Ergebnisse bei fast 50 Prozent mehr Umsatz bei 20 Prozent weniger Arbeitszeit. Die Mitarbeiter haben dadurch bisher einige Lohnerhöhungen bekommen können. Fazit von Geschäftsführer Rocco Funke: „Nachteile haben wir bisher nicht bemerkt. Mir ist aber bewusst, dass das Konzept der Vier-Tage-Woche individuell auf die Unternehmen abgestimmt werden muss. Die Optimierungsprozesse sind schließlich in jedem Betrieb anders.“

Mehr Infos: <https://www.hoffentlich-brauchen-sie-uns-nie.de/4-tage-woche/>

Zum Unternehmen: <https://www.hoffentlich-brauchen-sie-uns-nie.de/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



SKS Steuerberater Sonkin, Seifert und Partner mbH | Steuerberatung

Das Unternehmen

Die Steuerberatungskanzlei SKS Steuerberatung wurde 2010 von den drei Steuerberatern Dmytro Sonkin, Dana Germann und Elisabeth Seifert im Rahmen einer Kooperationspartnerschaft gegründet. Ab dem 01.01.2017 wurden die Einzelkanzleien von Herrn Sonkin und Frau Seifert in die SKS Steuerberater Sonkin, Seifert und Partner mbH eingebracht. Mit der Gründung der Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung hat Steuerberater Daniel Hofmann als neuer Equity-Partner das Team verstärkt. Seit dem 1. Juli 2018 ist als weiterer Partner, Steuerberater Matthias Müller, mit an Bord. Die Partner haben sich bei der unternehmerischen Ausrichtung auf die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der globalisierten Handels- und Finanzwelt spezialisiert.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Den Partnern der SKS Steuerberatung ist sehr bewusst, dass sich die Arbeitswelt im Wandel befindet und das Arbeitsleben dynamischer ist als je zuvor. Auch die Aufgabenstellungen werden immer komplexer und individueller. Das erfordert Innovationsfreude und Kreativität. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn auch genug Zeit für Regeneration gegeben ist.

Zunächst einmal war es das Ziel, die 4-Tage-Woche einfach einmal auszuprobieren. Mit den Erfahrungen aus der ersten Testphase konkretisierte sich als weiteres Ziel heraus, die Arbeitsabläufe zu optimieren, um den Mitarbeitenden mehr qualitative Arbeitszeit zu ermöglichen

Die Umsetzung

Die 4-Tage-Woche ausprobieren: Das war eine spontane Entscheidung von Dmytro Sonkin und Elisabeth Seifert, nachdem sie eine Studie aus Neuseeland gelesen hatten. Den Start markierte eine 3-monatige Testphase mit zunächst nur 3 der 29 Angestellten: eine klare Risikobegrenzung. Aufgrund des positiven Zwischenergebnisses wurde beschlossen, allen dieses Angebot zu machen. Um dies zu realisieren, wurden auch die Arbeitsorganisation neue Regeln erarbeitet. Es gibt sogenannte „stille Stunden“, heißt, es gibt zwei Zeitblöcke pro Tag, an denen keiner im Team telefonisch erreichbar ist. Nur ausgewählte Nummern werden durchgestellt. Mittags gibt es eine Pflichtpause, während der kein Zugriff auf den Server besteht. Dies gibt dem sozialen Austausch zwischen Kollegen oder einem Spaziergang an der frischen Luft dann Raum. Es gibt E-Mail-freie Zeiten, so dass diese in Blöcken abgearbeitet werden und die Fokuszeit unterstützt wird. Außerdem wird die neue Arbeitsweise unterstützt durch 100% digitale Arbeit sowie einem Mix aus Home-Office und Büroarbeit.

Die Ergebnisse

An vier Tagen wird mit der neuen Regelung und der neuen Arbeitsorganisation mehr geschafft als zuvor an fünf Tagen. Daran zeigt sich auch, welchen großen Einfluss interne Abläufe auf die Produktivität haben. Die „stillen Stunden“ fördern zudem die Konzentration und damit die Qualität der Ergebnisse. Nach gut sechs Monaten Gesamt-Testphase, im April 2021, wird die 4-Tage-Woche für alle eingeführt.

Mehr Infos Seiten 12-15: <https://www.sks-stb.de/2021/04/15/von-der-einf%C3%BChrung-der-4-tage-woche-profitieren-nicht-nur-die-mitarbeitenden-sondern-auch-die-kunden/>

Zum Unternehmen: <https://www.sks-stb.de/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



Wiener Büro für Interaktion | Online-Marketingagentur

Das Unternehmen

Das Wiener Büro für Interaktion ist eine Social Media und Online Marketing Agentur, die sich von anderen Agenturen dadurch unterscheidet, dass sich ihre Leistungen immer an betriebswirtschaftlich fundierten Grundlagen orientieren.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Online Marketing und Social Media Wissen auf hohem Niveau anbieten und das bei Arbeitsbedingungen, zu denen man wirklich gern ins Büro geht – damit kann man die Motivation und Ziele des Wiener Büro für Interaktion gut zusammenfassen. Hinzu kam ein rasantes Wachstum und somit auch ein Wachstum an Komplexität und Konfliktpotenzial. Außerdem bewegt sich das Unternehmen in einer Branche, die stark von Fachkräften abhängig ist – und in der es einen Kampf um die besten Talente gibt. Eines der gesetzten Ziele war die Gewinnung von Fachkräften. Zudem hatte Thomas Meyer die Unternehmenskultur und die gelebten Werte im Blick – ein weiterer wichtiger Faktor, damit Mitarbeitende gerne und motiviert arbeiten.

Die Umsetzung

Vollzeit bedeutet hier 32 Stunden statt 38,5 Stunden, und das bei vollem Lohn. Thomas Meyer, Gründer und Inhaber des Büros für Interaktion hat dies bereits 2018 bei der Gründung eingeführt. Und sein Unternehmen wächst. Thomas Meyer ist überzeugt davon, dass wir heute viele Möglichkeiten haben, um Prozesse zu verkürzen. So muss es doch möglich sein, die gleiche Leistung mit einer geringeren Arbeitszeit zu erbringen. Zu den Tools und Möglichkeiten gehören Sales-Management-Systeme, Automatisierungen oder effiziente, interne Kommunikation zur Produktivitätssteigerung. Die Umsetzung einer 4-Tage-Woche mit nur 32 Stunden bei gleichen Ergebnissen hat einen hohen Anspruch. Dieser lässt sich nur zum Teil durch das Verbessern von Prozessen, Projektmanagement-Tools oder Improvisieren lösen. Deshalb wollten Thomas Meyer und sein Team allein schon aus Effizienzgründen Klarheit darüber, worauf sie sich berufen, auf welcher Basis sie stehen und welchen gemeinsamen Nenner sie haben. Nach einigen gedanklichen Runden und Diskussionen sind sie ganz an der Basis gelandet, beim Thema Werte. Dieses begleitende Projekt dauerte 10 Monate. Wichtig war die Integration der Werte als lebendiger Teil des Arbeitsalltags im Rahmen der 4-Tage-Woche. Ein Umsetzungsbeispiel ist das wertebasierte Feedback im monatlichen Teammeeting.

Die Ergebnisse

„Die Leute sind fitter, sind glücklicher“, sagt der Firmen-Chef Thomas Meyer gegenüber MOMENT.at. „Das lässt sich sehen und auch in Zahlen messen. Wir haben de facto kaum Krankenstände.“

Mehr Infos: https://www.focus.de/finanzen/karriere/die-32-stunden-woche-ist-kein-linker-unsinn-sondern-kann-den-fachkraeftemangel-loesen_id_115620901.html

Zum Unternehmen: <https://interaktion.io/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



25hours Hotels, Ennismore Germany GmbH | Hotel

Das Unternehmen

25hours Hotels haben ein besonderes Konzept: Sie bieten mehr als nur Übernachtung und Frühstück. 25hours Hotels sind ein buntes Potpourri aus zeitgemäßen Dienstleistungen von Restaurants, Bars und Cafés bis zu sorgfältig kuratierten Shop-Angeboten, Blumenläden und Pfandleihhäusern. In Zusammenarbeit mit wechselnden Designern entstehen für jeden Standort maßgeschneiderte Hotels. Alle Details, jede Antiquität, tragen zur Geschichte des Hotels bei und sorgen für Überraschungen und ein wenig Abenteuer.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Schon lange leidet die Hotel- und Tourismusindustrie unter fehlenden Fachkräften und einem Mangel an jungen Nachwuchstalenten. Die Ausbildungskapazitäten auf allen Ebenen sind zu knapp, um diese Lücken zu schließen. Zudem hat die Corona-Pandemie bei den Beschäftigten eine Branchenflucht ausgelöst. Auch die Aushilfskräfte, die traditionell einen großen Anteil der Arbeitskräfte in der Hotellerie und Gastronomie ausmachen haben sich umorientiert. Zudem ist die Hotel- und Tourismusbranche für ihre fordernden Arbeitszeiten und die Ungewissheit bezüglich der Planung des Privatlebens bekannt.

Das Hauptziele bei der Einführung eines 4-Tage-Woche Modells waren das Gewinnen und Halten von Fachkräften sowie die Verringerung des Krankenstands.

Die Umsetzung

Gestartet wurde mit einer Pilotphase. Erst danach wurde das Angebot im März 2022 auf elf Häuser der Hotelkette mit 900 Mitarbeitenden ausgerollt. Den Mitarbeitenden wurde freigestellt, ob sie zum neuen Modell der 4-Tage-Woche wechseln möchten, ausgenommen sind derzeit bislang nur die Auszubildenden. Der Arbeitstag dauert beim 4-Tage-Modell neun Stunden. Operative Prozesse wurden angepasst, sie haben sich ebenso wie das Arbeitsumfeld je nach Abteilung geändert. Zwischenzeitlich haben mehr als 75 Prozent der berechtigten Mitarbeitenden das neue Modell angenommen.

Die Ergebnisse

Durch die Einführung eines 4-Tage-Woche Modells konnten zwei wesentliche Probleme, die in der Hotellerie und Gastronomie herrschen, gelöst werden. Es konnte nicht nur die Fluktuation reduziert werden, sondern mit diesem nachhaltigen Angebot konnten auch sehr viele neue Mitarbeitende gefunden werden. Besonders unter Köchen ist der Krankenstand seit Einführung der 4-Tage-Woche im 25hours Hotel in Köln stark gesunken, freut sich die General Managerin Grit Pauling.

Kathrin Gollubits, Vice President of People & Culture bei 25hours, zieht folgendes Fazit: „Die Vier-Tage-Arbeitswoche ist bei uns in Deutschland, Österreich und der Schweiz sehr gut angelaufen.“

Mehr Infos: <https://hotelinside.ch/wie-bewaehrt-sich-die-4-tage-woche-im-hotellalltag/>

Zum Unternehmen: <https://www.25hours-hotels.com/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



Domus Cura GmbH | Pflege

Das Unternehmen

Zur Gruppe der Domus Cura gehören Einrichtungen, die in ihrer Region meist schon viele Jahre eine verlässliche Größe in der Pflege und Betreuung von Senioren sind. Jede der Einrichtungen hat ihre eigene, unverwechselbare Identität. Einige der Einrichtungen sind als Familienunternehmen entstanden. Das erfahrene Management der Domus Cura sieht seine Aufgabe vor allem darin, die Einrichtungen in ihren betrieblichen Abläufen und Entscheidungsprozessen vor Ort so zu stärken, dass sie sich in erster Linie um ihre Kernkompetenzen kümmern können: die optimale Pflege und Unterstützung der Bewohner. Zentraler Ansatz ist die aktivierende Pflege, weg vom passiven Gepflegt-Werden, hin zur aktiven und selbstbestimmten Lebensgestaltung. Die Werte Menschlichkeit, Wärme und Respekt vor dem Individuum sind zentral für das Handeln bei Domus Cura.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Die Pflege ächzt seit Jahren unter akutem Personalmangel. Besonders dramatisch ist die Situation schon heute in der Altenpflege. Dass sich die Personalsituation in Pflegeberufen auf absehbare Zeit verbessert ist nicht zu erwarten. Schon jetzt sind einigen Regionen mehr als 40% der Pflegekräfte über 50. Ein Großteil dieser Fachkräfte wird seinen Arbeitgebern auf absehbare Zeit nicht mehr zur Verfügung stehen. Die nachkommenden Berufsabsolventen reichen zahlenmäßig bei weitem nicht aus, um die Lücke zu füllen. Außerdem schreckt die hohe Belastung, sowohl in emotionaler als auch psychischer Hinsicht, viele junge Arbeitnehmer ab.

Zu den Zielen gehörte die Gewinnung und das Halten von Fachkräften. Wichtig war den Verantwortlichen auch die Verbesserung der Arbeitssituation für die Mitarbeitenden, z.B. im Hinblick auf Planbarkeit, gleichzeitig hatten sie die Qualität der Pflege im Blick.

Die Umsetzung

Domus Cura startete den Piloten zur 4-Tage-Woche in einem begrenzten Anwendungsbereich, nämlich in den Einrichtungen in Fellheim, Bayern und Stromberg, Rheinland-Pfalz. Ein begrenzter Anwendungsbereich bedeutet auch eine Minimierung des Risikos. Statt der herkömmlichen fünf Arbeitstage pro Woche absolvieren die Pflegefach- und Hilfskräfte ihre Arbeitszeit dabei in komprimierten, aber längeren Schichten an vier Tagen. Dafür gestalten die Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen mit Hilfe der Kollegen des Zentralen Qualitätsmanagements die Einsatzpläne um und stimmen sie aufeinander ab. Positiver weiterer Effekt? Unter anderem bis zu 15 freie Tage pro Mitarbeiter und Monat.

Die Ergebnisse

Die Resultate der Pilotprojekte sind vielversprechend. Deshalb wird geprüft, wie dieses Modell nach und nach auf andere Häuser ausgeweitet werden kann. Bea Specht, Zentrales Qualitätsmanagement bei Domus Cura betont die positiven Auswirkungen auf die Qualität der Pflege und die Zufriedenheit der Bewohnerinnen und Bewohner. Auch die Erfahrungen der Mitarbeitenden sind durchweg positiv und bestätigen, dass innovative Arbeitszeitgestaltung einer der Schlüssel zur Bewältigung der Herausforderungen in der Pflegebranche sein kann.

Mehr Infos: <https://www.domus-cura.de/2023/09/12/domus-cura-testet-erfolgreich-vier-tage-woche-in-der-altenpflege/>

Zum Unternehmen: <https://www.domus-cura.de/>

Jetzt kostenfrei
Termin vereinbaren



Hochtaunus-Kliniken gGmbH | Klinik und Pflege

Das Unternehmen

Die Hochtaunus-Kliniken gGmbH wurde 2001 gegründet und betreibt die Kliniken in Bad Homburg, Usingen sowie das Krankenhaus St. Josef in Königstein. Das Unternehmen beschäftigt 1.300 Mitarbeiter und behandelt jährlich mehr als 20.000 Patienten stationär und 40.000 ambulant. Die Mitarbeitenden arbeiten in interdisziplinären Teams zusammen. Die Hochtaunus-Kliniken sind tarifgebunden.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Das Unternehmen will seinen Mitarbeitenden mehr zeitliche Flexibilität, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und längere Erholungsphasen ermöglichen. Damit möchten die Hochtaunus-Kliniken auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Zudem fehlen vor allem in der Pflege Fachkräfte. Auch die Lage bei den Ärzten spitzt sich immer mehr zu: Der Facharztbedarf in den Krankenhäusern kann immer weniger gedeckt werden, weil zu wenige Ärztinnen und Ärzte mit abgeschlossener Weiterbildung nachrücken. Auch der demographische Wandel beeinflusst den Arbeitsmarkt in Krankenhäusern in besonderem Maße. Einerseits steigt die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen und damit nach Personal, andererseits sinkt das Angebot an potenziellen Arbeitskräften.

Zu den Zielen gehört die Gewinnung neuer Arbeitskräfte sowie die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

Die Umsetzung

Die Hochtaunus-Kliniken werden als erstes Krankenhaus bundesweit ab 1. Januar 2024 die Vier-Tage-Woche für alle Berufsgruppen und an allen Standorten, in Bad Homburg, Usingen und Königstein einführen. Dabei wird sich an der Gesamtarbeitszeit nichts ändern. Das ist den geltenden Tarifverträgen geschuldet. Der Betriebsrat hat bereits grünes Licht für die Umsetzung gegeben. Das Angebot gilt für Pflegekräfte, Ärzte/Ärztinnen und sukzessive auch für alle anderen Mitarbeitenden aus Patientenversorgung, Verwaltung, Technik, usw. Den Mitarbeitenden steht es frei, sich für vier oder fünf Tage Arbeit zu entscheiden. Um die 4-Tage-Woche im Pflegedienst umsetzen zu können, ist der Flexi-Pool ein wichtiges Instrument. Während bisher jede Pflegekraft in einer Abteilung ihr festes Team und ihre Kern-Fachabteilung hatte, ist das bei den Pflegekräften, die sich für den Flexi-Pool entscheiden, ganz anders. Diese suchen sich aus, an welchen Tagen, zu welchen Zeiten und wieviel insgesamt sie arbeiten wollen und werden dann entsprechend eingesetzt.

Im ärztlichen Dienst gehen die internistische sowie die pneumologische Klinik am Standort Usingen voran. Die dort beschäftigten Ärzte und Ärztinnen in der Weiterbildung, Fach- und Oberärzt*innen können damit ab sofort frei zwischen vier und fünf Tagen Arbeit wählen.

Bernhard Wehrenfennig und Christian Scharf, die die Intensivstation in Bad Homburg als Doppelspitze leiten haben sich für vier Tage entschieden. Sie gehen als Führungskräfte voran, um dem Team zu zeigen, ihr könnt das ruhig auch machen, keine Angst. Eine Umentscheidung ist jährlich möglich.

Mehr Infos: <https://www.hochtaunus-kliniken.de/hochtaunus-kliniken-etablieren-als-erstes-krankenhaus-bundesweit-vier-tage-woche-32723>

Zum Unternehmen: <https://www.hochtaunus-kliniken.de/>

Jetzt kostenfrei
Termin vereinbaren



Schreinerei Matthias Stader GmbH & Co.KG

| Schreinerei

Das Unternehmen

Das Hauptaugenmerk der Schreinerei Matthias Stader liegt schon seit der Gründung im Jahr 1995 auf der Herstellung von hochwertigen Einrichtungen für Privat- und Geschäftskunden. Diese sind zwischenzeitlich europaweit anzutreffen. Die Betriebsausstattung ist zukunftsorientiert und modern: CNC-Technik als auch die Planung mit CAD-Programmen legen den Grundstein für eine rationelle und präzise Fertigung. Als Besonderheit verfügt der Betrieb über eine interne Oberflächenabteilung und ist damit in der Lage, das komplette Spektrum der Möbelveredelung abzudecken.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Auch im Handwerk stehen Arbeitgeber in einem harten Wettbewerb um Fachkräfte. Um Erfolg zu haben, sollte der Betrieb potenziellen Bewerbern mehr bieten als die Konkurrenz. Dadurch steigert er seine Arbeitgeberattraktivität. Und diese hat nicht immer mit Geld zu tun. Zeit für Familie, Freunde, Ehrenamt und sich selbst... wird immer wichtiger. Zudem hat das Handwerk mit einem großen Mangel an Auszubildenden zu kämpfen. Immer weniger junge Menschen entscheiden sich für eine Ausbildung in einem Handwerksberuf. Nahezu jeder zweite Handwerksbetrieb hat offene Stellen zu vergeben. Die Auftragsbücher sind voll, Personal wird dringend benötigt.

Ziel war es, Fachkräfte und Auszubildende zu gewinnen. Zudem sollte die Produktivität gesteigert werden.

Die Umsetzung

Bereits 2021 hat Matthias Stader in seinem Betrieb die 4-Tage-Woche eingeführt – bei vollem Lohnausgleich. In der Regel arbeiten seine Mitarbeiter freitags nicht, dafür aber täglich länger. So kommen sie insgesamt auf 37 Wochenstunden. Deshalb haben sie auch weniger Urlaubstage – statt 30 nur 24. Für Stader ist das Modell nur eine Frage der Organisation. Und die moderne Ausstattung der Schreinerei tut ein Übriges.

Die Ergebnisse

Für Matthias Stader hat sich der Wechsel gelohnt. „Beim Stundenumsatz pro Mitarbeiter sind wir wesentlich effektiver als vorher“, sagt er.

Auch seine Mitarbeiter sind wesentlich motivierter. „Ich profitiere natürlich nur davon, deshalb gebe ich auch gerne in den vier Tagen ein bisschen mehr Gas, weil ich weiß, ich hab’ den fünften Tag frei“, unterstreicht Ingo Renz. Er arbeitet seit zehn Jahren in dem Betrieb.

Mehr Infos: <https://www.zdf.de/nachrichten/video/panorama-vier-tage-woche-100.html>

Zum Unternehmen: <http://www.die-schreinerei.com/>

Jetzt kostenfrei
Termin vereinbaren



Die Brotpuristen | Bäckerei

Das Unternehmen

Brot, richtig gutes Brot – mit einer krachenden Kruste, viel Geschmack und langer Frischhaltung. Das ist auch schon alles, worum es hier geht. Die Brotpuristen: Das ist eine Bäckerei in Speyer mit einem außergewöhnlichen Konzept.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Bundesweit sieht die Stellenbesetzung im Bäckerhandwerk nicht so rosig aus. Die Branche hat ein Nachwuchsproblem. Tamara Waideles und Sebastian Däuwels Vision: „Gutes Brot backen zu guten Arbeitszeiten.“ Sie wollten einen ganz normalen Alltag. Und sie wollten nicht nachts in der Bäckerei stehen und etwas machen, was dem Biorhythmus nicht guttut.

Ziel war es neue Mitarbeitende zu finden und allen eine hohe Qualität des Arbeitsplatzes anbieten zu können. Genauso wichtig ist allen Beteiligten die Qualität der Brote.

Die Umsetzung

Die Brotpuristen haben das Konzept der Bäckerei neu erfunden. Das Wesentliche des Konzepts lautet: „Große Qualität, kleines Sortiment.“ Im Betrieb wird nur Brot gebacken – mit selbstgezüchteten Sauerteigen, keine Brötchen, nichts Süßes.

Die Backstube öffnet erst um 6 Uhr, der Verkaufsbereich im gleichen Gebäude nebenan um 14.30 Uhr. Öffnungstage sind Dienstag bis Freitag.

Bereits im Schaufenster sehen die Kunden, welche Brote es am jeweiligen Tag gibt. Oder sie schauen es vorab im Internet nach – im Live-Brotupdate! Von allen Broten können kleine Häppchen probiert werden. So ist die Wahl schnell getroffen. Und bezahlt wird kontaktlos mit Karte oder Handy. Das geht schneller, als wenn mit Geld hantiert wird. So tragen auch kleine Prozessverbesserungen dazu bei, dass die Schlange der Kunden zügig vorwärts rückt.

Däuwel ist in seiner Backstube viel mit dem Handy unterwegs. Er filmt die Kollegen bei der Arbeit und postet die Videos auf Instagram. Über die sozialen Medien hält er Kontakt zur Kundschaft, das ist gerade bei den ungewöhnlichen Öffnungszeiten besonders wichtig.

Die Ergebnisse

Anders als viele Kollegen in der Branche haben „Die Brotpuristen“ kein Problem, Mitarbeiter zu finden. „Wenn ich eine Anzeige schalte, schreibe ich mit einem kleinen Aufreißer 'Keinen Bock auf Nachtarbeit? Komm' zu uns!' Da bekomme ich dann schon zahlreiche Bewerbungen, oft auch von Quereinsteigern“, sagt Däuwel.

Und wie sieht es bei den Kunden aus? Inzwischen haben „Die Brotpuristen“ viele Stammkunden. Und die fahren gerne auch mal ein paar Kilometer mehr. Meist kaufen die Kunden gleich mehrere Brote, denn diese halten lange frisch.

Mehr Infos: <https://www.tagesschau.de/inland/mittendrin/baecker-brotpuristen-101.html>

Zum Unternehmen: <https://diebrotpuristen.de/>

Jetzt kostenfrei
Termin vereinbaren



Betterplace lab gGmbH | Think- und Do-Tank

Das Unternehmen

Die Betterplace lab gGmbH ist ein digital-sozialer Think- und Do-Tank und die Schwester von betterplace.org Deutschlands größter Online-Spendenplattform. Ziel ist es, die Digitalisierung sozial zu gestalten und für das Gemeinwohl nutzbar zu machen. Dazu forschen und experimentiert Betterplace lab in innovativen Projekten. Sie sind Brückenbauer zwischen Sektoren und brechen Silos auf, im Kopf, in Organisationen und in der Gesellschaft. Denn es geht nicht nur um Tools, sondern um die sozialen Potentiale der digitalen Transformation: Wie werden wir in Zukunft miteinander arbeiten? Welche Werte befördert der digitale Wandel – im Einzelnen und in Kollektiven? Wie kann die gerechte und nachhaltige Welt von morgen aussehen? Die Erkenntnisse verpacken sie in Studien, Workshops, Veranstaltungen oder inspirierende Geschichten.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Als kleineres und gemeinnütziges Unternehmen bewegen sich die Betterplace labs in Berlin in einem sehr kompetitiven Umfeld in Bezug auf Bewerber. Geld als Wettbewerbsfaktor kann hier keine Hauptrolle spielen. Neben der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit kommt hier als weiterer Faktor für eine hohe Arbeitgeberattraktivität die 4-Tage-Woche ins Spiel. Zu den Zielen gehörte die Steigerung der Attraktivität und in Folge die Gewinnung von Mitarbeitenden. Gleichzeitig stand im Fokus die Steigerung der Produktivität, da die Arbeitszeit maximal reduziert wurde.

Die Umsetzung

Die 4-Tage-Woche wurde im Vorfeld bei Betterplace lab intensiv diskutiert, zahlreiche Studien herangezogen. Dann wurde ein Testlauf mit Start Januar 2023 beschlossen. Das Team wählte gleich die Maximallösung: Sie haben sich auferlegt, ihre Arbeit von vorher 40 Stunden jetzt in nur 32 pro Woche zu schaffen, bei gleichem Gehalt. Das ist durchaus herausfordernd. Ein Modell der 4-Tage-Woche wurde entwickelt, das für das Team passend erschien. Jeder hat für sich einen fixen freien Tag festgelegt. Manche haben sich für den Montag entschieden, anderen war der Freitag lieber. Auch die Arbeitsorganisation wurde neu durchdacht. Für Team-Besprechungen wurden die drei gemeinsamen Tage - und zwar nachmittags. Es ging darum, die knappe Zeit effektiver zu nutzen. Meetings wurden generell kürzer angelegt, die jeweilige Agenda überarbeitet. Meetings, die entbehrlich waren, wurden ersatzlos gestrichen. Dabei wurde in der Testphase kontinuierlich evaluiert.

Die Ergebnisse

Nach knapp sechs Monaten Testphase wurde die 4-Tage-Woche mit 32 Stunden fix in den Arbeitsverträgen verankert. Die Entscheidung hat eine längere Zeit gebraucht. Sie wurde vom Team in einem offenen Entscheidungsprozess getroffen. Dazu gehörte eine persönliche Reflexion, Vor- und Nachteile aus Sicht der Organisation und Bedingungen, unter denen die 4-Tage-Woche ein Gewinn ist. Dafür wurden in kleinen Teams Lösungsvorschläge für die Herausforderungen entwickelt, die sich herauskristallisiert hatten. Ein wesentlicher Entscheidungsparameter waren u.a. die Finanzen, auch hier gab es ein Ja!

Mehr Infos: <https://www.betterplace-lab.org/die-4-tage-woche-ein-tag-mehr-f%C3%BCrs-wellbeing>

Zum Unternehmen: <https://www.betterplace-lab.org/>

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren



Krüss GmbH, wissenschaftliche Laborgeräte | Labortechnik

Das Unternehmen

Die Krüss GmbH ist ein inhabergeführtes Familienunternehmen mit Sitz in Hamburg, dessen Geschichte bis ins Jahr 1796 zurückreicht. Das Unternehmen ist Entwickler und Hersteller von wissenschaftlichen Messinstrumenten für die Grenzflächen- und Schaumanalyse. Bei Tensiometern und Instrumenten zur Messung des Kontaktwinkels ist Krüss Weltmarktführer.

Die Herausforderung / Zielsetzung

Mit der 4-Tage-Woche will Krüss seinen Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bieten und auf die sich ändernden Ansprüche an die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingehen. Die Verantwortlichen sind überzeugt, dass sich die erhöhte Flexibilität positiv auf das Leben der Mitarbeitenden und gleichzeitig auf ihre Produktivität und auch die Unternehmenskultur auswirken wird. Wichtig ist Gordon Peters, Managing Director, ebenso Krüss auch zukünftig als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Die Neuerung soll gleichzeitig dabei helfen, neue Fachkräfte zu rekrutieren und so wettbewerbsfähig zu bleiben.

Als Technologieführer lebt Krüss Innovation. Und Innovation sowie Kreativität profitieren nachweislich von Regeneration, welche durch drei freie Tage im Rahmen einer 4-Tage-Woche gefördert wird.

Ziele hinter der Einführung der 4-Tage-Woche waren die Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber und damit ein Wettbewerbsvorteil im Ringen um hochqualifizierte Mitarbeitende. Ebenso sahen die Verantwortlichen den positiven Einfluss dieser Änderung auf die Unternehmenskultur und die Mitarbeiterzufriedenheit.

Die Umsetzung

Krüss führt die 4-Tage-Woche zunächst ab dem 1. Juli 2023 am Standort Hamburg ein. Alle Vollzeit-Mitarbeitenden dort haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit von 40 h auf 36 h und auf 4 Tage zu reduzieren – bei gleichbleibendem Gehalt. Neuen Mitarbeitenden werden nur noch Arbeitsverträge mit maximal 36 Wochenstunden angeboten.

Die Ergebnisse

Gordon Peters ist überzeugt, dass sich die erhöhte Flexibilität positiv auf das Leben der Mitarbeitenden bei Krüss und gleichzeitig auf ihre Produktivität und die Unternehmenskultur auswirken wird. Dabei bezieht er sich auch auf eine Studie der University of Cambridge zur 4-Tage-Woche, welche zahlreiche Vorteile feststellen konnte. So gingen die Burnout- und Stress-Symptome zurück, was zu weniger Krankheitstagen und Kündigungen führte. Auch die Produktivität litt nicht unter der reduzierten Arbeitszeit – der Gesamtumsatz der an dem Experiment beteiligten Unternehmen stieg sogar geringfügig um 1,4 Prozent.

Mehr Infos: <https://www.chemie.de/news/1181100/hamburger-familienunternehmen-kruess-fuehrt-die-4-tage-woche-ein.html>

Zum Unternehmen: <https://www.kruss-scientific.com/de-DE>

Jetzt kostenfrei
Termin vereinbaren



Praktischer Wegweiser

Branchen

In welchen **Branchen** es bereits erfolgreich gelingt, Fachkräftewachstum durch die 4-Tage-Woche und bei gleichem Gehalt zu bekommen.

Gehört Ihre Firma einer der folgenden **Branchen** an:

- Produzierendes Gewerbe bis 500 Mitarbeitende
- Software-Entwicklung bis 100 Mitarbeitende
- Handwerk: Straßenbau, Metallbau, Elektroinstallation, Sanitär, Maler, Schreiner, Dachdecker, Friseur, Backwaren... bis 450 Mitarbeitende
- Hotellerie bis 100 Mitarbeitende
- Gastronomie bis 30 Mitarbeitende
- Beratung: Steuer-, Supply Chain-, Digitalberatung... bis 30 Mitarbeitende
- Pflegeanbieter bis 500 Mitarbeitende

Wenn ja: In diesen Branchen wurde bereits erfolgreich die 4-Tage-Woche eingeführt! Fachkräfte werden dort bereits wie durch einen Magneten angezogen.

Motivation

Wie Sie **die Motivation Ihrer Mitarbeitenden** um mehr als 25 % steigern.

Wie hoch schätzen Sie die durchschnittliche Motivation Ihrer Mitarbeitenden ein:

Skala von 1 (sehr gut) bis 10 (sehr schlecht)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liegt Ihre Einschätzung bei 1 oder 2, verfügt Ihr Unternehmen über hoch motivierte Mitarbeitende. Herzlichen Glückwunsch!

Liegt Ihre Einschätzung bei 3 oder schlechter, dann hat Ihr Unternehmen ein Potenzial von 25 % und darüber für mehr Engagement Ihrer Mitarbeitenden.



Produktivität Mitarbeiter

Wie Sie die **Produktivität Ihrer Mitarbeiter** um 25 % steigern!

Wie hoch schätzen Sie das durchschnittliche Verhältnis der gemachten Arbeit zur dafür eingesetzten Zeit Ihrer Mitarbeiter über alle Mitarbeitenden gesehen ein.

Skala von 1 (100 % gemachte Arbeit in der denkbar kürzesten Zeit) bis 10 (Arbeit bleibt liegen)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liegt Ihre Einschätzung bei 1 oder 2 verfügt Ihr Unternehmen über hoch produktive Mitarbeitende. Herzlichen Glückwunsch!

Liegt Ihre Einschätzung schlechter als 2, dann hat Ihr Unternehmen ein Potenzial von 25 % oder darüber für mehr Produktivität Ihrer Mitarbeitenden.

Produktivität Ihrer Prozesse und Maschinen

Wie Sie mit der 4-Tage-Woche **die Produktivität Ihrer Prozesse und Maschinen** um 25 % steigern!

Wie hoch schätzen Sie die Produktivität Ihrer wertvollsten Prozesse bzw. Maschinen im Durchschnitt ein.

Skala von 1 (hoch produktiv) bis 10 (sehr viel Potenzial zur Verbesserung)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liegt Ihre Einschätzung bei 1 oder 2 verfügt Ihr Unternehmen über hoch produktive Prozesse bzw. Maschinen. Herzlichen Glückwunsch!

Liegt Ihre Einschätzung bei 3 oder schlechter, dann hat Ihr Unternehmen ein Potenzial von 25 % oder darüber für mehr Produktivität wertschöpfender Prozesse bzw. Maschinen.

Wie Sie mit der 4-Tage-Woche Ihren **Umsatz halten oder gar steigern** können.

Wie Sie mit der 4-Tagewoche durch **bessere Qualität** der Arbeit Ihre Kundenzufriedenheit erhalten oder sogar verbessern können.



Qualität

Wie hoch schätzen Sie das Potenzial zur Steigerung der **Qualität** der Arbeit aus Sicht Ihrer Kunden ein, wenn Ihre Mitarbeiter

1. nach 3 freien Tagen ausgeruhter und gesünder sind und
2. dadurch an 4 Tagen motivierter arbeiten?

Skala 1 (wir haben dadurch kein Potenzial zur Qualitätssteigerung) bis 10 (das Potenzial zur Qualitätssteigerung liegt bei 50 %).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liegt Ihre Einschätzung bei 1 oder 2 verfügt Ihr Unternehmen über hoch produktive Mitarbeitende. Herzlichen Glückwunsch!

Liegt Ihre Einschätzung schlechter als 2, dann hat Ihr Unternehmen ein Potenzial von 25 % oder darüber für mehr Produktivität Ihrer Mitarbeitenden.

Krankenstand

Wie Sie mit der 4-Tage-Woche den Krankenstand in Ihrem Unternehmen erheblich vermindern.

Wie hoch war der **Krankenstand** in Ihrem vergangenen Geschäftsjahr?

_____ Tage
_____ % der Arbeitszeit
_____ € Kosten für Krankentage

Wie wahrscheinlich schätzen Sie die Chance durch höhere Mitarbeiterzufriedenheit und einem 3. freien Tag für Arztgänge ein, den Krankenstand bei Ihren Mitarbeitenden zu halbieren?

- a) Sehr wahrscheinlich
- b) Undenkbar

Wie hoch wäre bei einer Halbierung des Krankenstands die damit einhergehende Kostenreduktion für Ihren Betrieb?

Betrag: _____ €



Standort sichern

Wie Sie mit der 4-Tage-Woche bei vollem Gehalt Ihren Standort sichern!
Wie hoch schätzen Sie Ihre Abhängigkeit von Fachkräften und deren Gewinnung für Ihre Standortsicherung ein?

Wert 1: gar keine Abhängigkeit
Wert 10: sehr hohe Abhängigkeit

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Liegt Ihr Wert bei 1 oder 2: Herzlichen Glückwunsch! Ihre Abhängigkeit von Fachkräften und deren Gewinnung ist kein wichtiges Kriterium für die Sicherung Ihres Standorts.

Liegt Ihre Einschätzung bei 3 oder schlechter, dann sollten Sie ernsthaft über die Einführung der 4-Tage-Woche für Ihr Unternehmen nachdenken und den nächsten Schritt machen.

Wie interessant erscheint die 4-Tage-Woche bei gleichem Gehalt für Ihr Unternehmen?

Wollen Sie den nächsten Schritt machen?

Wenn ja, haben wir hier ein besonders Angebot für Sie!

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf und sichern Sie sich gleich ein virtuelles kostenfreies Gespräch mit unseren beiden Experten: Andrea und Volker Wetzel.

Jetzt kostenfreies
Termin vereinbaren



Unser Angebot für Sie

Wie interessant erscheint die 4-Tage-Woche bei gleichem Gehalt für Ihr Unternehmen?

Wollen Sie den nächsten Schritt machen?

Wenn ja, haben wir hier ein besonders Angebot für Sie!

Der Wert unseres Angebots:

45 Minuten virtuelles Gespräch mit 2 Experten	225 €
Neutralität und Unverbindlichkeit	unbezahlbar €
Entscheidungshilfe macht Sinn oder keinen Sinn	unbezahlbar €
Hinweise für mögliche Förderung	1.750 €

Mindestwert: 1.975 €

Unser Angebot für Sie: kostenfrei + unverbindlich 0,00 €

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf und sichern Sie sich gleich ein virtuelles kostenfreies Gespräch mit unseren beiden Experten: Andrea und Volker Wetzel.

Hier der **Link zur Terminvereinbarung**

KONTAKT

wetzel + partner Unternehmensberatung GbR

Andrea + Volker Wetzel

Metzgerallmend 13

76646 Bruchsal

volker@wetzelundpartner.de

Fon +49 7257 63 789 64

www.wetzelundpartner.de

Impressum: www.wetzelundpartner.de/impressum/

Jetzt kostenfreien
Termin vereinbaren

