



Geben Sie doch Urlaub nach Maß!

EIN KOMMENTAR VON
TORSTEN SCHUMACHER

❖ Wer sagt eigentlich, dass jeder Mensch in Ihrem Unternehmen die gleiche Anzahl an Urlaubstagen benötigt, um seine optimale Leistungskraft im Sinne des Unternehmens zu entfalten? Nur weil alle Arbeitgeber der gleichen einfallslosen Praxis folgen und jedem Mitarbeiter den gleichen Standard überstülpen, muss das ja nicht richtig sein.

Im Gegenteil – es ist sogar grundfalsch. Denn die Bedürfnisse derjenigen, die in unseren Unternehmen arbeiten, sind so verschieden, wie die Menschen selbst es sind. Im Übrigen bringen unterschiedliche Lebensphasen unterschiedliche Bedürfnisse nach freier Zeit mit sich. Wer etwa seine kleinen Kinder aufwachsen sehen will, wird sich wahrscheinlich 40 oder 50 Urlaubstage wünschen, in anderen Jahren dagegen mit 15 auskommen.

Erste Unternehmen haben erkannt, wie absurd die gängige Einheitsurlaubs-Praxis ist und wie leicht sie auf individuelle Bedürfnisse eingehen können. Sie besprechen zu Jahresbeginn mit dem Einzelnen das zu erwartende Urlaubskontingent und passen selbstverständlich das Gehalt dazu passend nach oben oder unten an. Einige fügen dem ein Gespräch zur Jahresmitte hinzu, in dem die Planung überprüft wird.

Warum passen wir uns überhaupt krampfhaft dem Budget der Resturlaubstage an? Drehen wir den Spieß um: Unsere Bedürfnisse sollten definieren, wie viele Urlaubstage wir in einem Jahr nehmen. Das geht doch nicht? Der ganze Betrieb bricht dann zusammen und das Organisations-Chaos bricht aus? Ich behaupte: Das einzige Hindernis liegt in unseren Köpfen.

Im Übrigen werden die heute unter Dreißigjährigen der Generation Y, die in den nächsten Jahren immer stärker in Führungspositionen hineinwachsen, ein Maß an Flexibilität einfordern, das wir bisher nicht gekannt haben. Wer schon heute die Weichen in Richtung Flexibilität richtig stellt, schafft sich im Kampf um die zukünftigen Führungskräfte Vorteile. Und das sogar kostenlos.