

Christian Schober über den Nachwuchs an Arbeitskräften in der Logistik

Die aktuelle Diskussion, welche Generation von Arbeitskräften wohl welche Befindlichkeiten und Erwartungen an das Arbeitsleben (und vor allem an die Freizeitgestaltung) hat, gipfelt seit Neuestem immer häufiger in der Forderung, **Unternehmen müssten sich nun eher bei den Mitarbeitern „bewerben“**, statt anders herum.

Gefährlich an dieser Debatte und den Handlungsempfehlungen von „Experten“ aller Art, ist die Verallgemeinerung über „die“ Bewerber, „die“ Jugend von heute und „die“ Generation X, Y und Z.

Dazu kommt noch ein vollkommen **überzogen negativer Blick auf die eigene, die Logistikbranche**. Als Leser hat man den Eindruck, dass man von Glück sagen darf, dass überhaupt noch jemand in der Logistik arbeiten möchte.

Da kann ich nur sagen: völliger Quatsch und **ein Schlag ins Gesicht für die Beschäftigten der drittgrößten Branche in Deutschland!**

Zum Nachwuchs ist zu sagen, dass Unternehmen im Einzelfall natürlich Jacke näher als Hose sein muss, wenn eine spezielle Kompetenz in einer bestimmten Region nicht erfolgreich besetzt werden kann.

Im Großen und Ganzen aber kann es doch nicht richtig sein, die Werte eines Unternehmens – die ja durch die bestehende Belegschaft erfolgreich gelebt werden – aufzugeben und aufzuweichen. **Eine Erosion der Firmen- und Führungskultur** und die Aufgabe der aufgebauten Wertestruktur (wozu bspw. Fleiß gehört, aber auch Einsatzbereitschaft und Kollegialität zum Wohle des Teams in Vertretungsfragen) **darf nicht hingenommen werden**.

Außerdem muss man sich die Frage stellen, welches Signal man damit an die Stammebelegschaft sendet und wie sich das auf deren Motivation und Produktivität auswirken würde.

Beste Grüße aus München! Ihr Christian Schober!