Arbeitsmarkt Logistik

Keine Stammplatzgarantie

Logistikdienstleister befinden sich in einem harten Verdrängungsmarkt. Wer hier als Mitarbeiter Karriere machen will, muss systematisch und eigenverantwortlich handeln.


Unternehmen unterliegen der darwinistischen Logik und beraten gleichzeitig auf der Arbeit opportunistisch handelnder Mitarbeiter. Für dieses Zusammentreffen entstand der Ausdruck „Darwiportunismus“, Werden beide Komponenten als polare Dimensionen aufgefasst, resultieren daraus vier Kombinationen in der Darwiportunismus-Matrix (siehe Abb.):

- Die gute alte Zeit symbolisiert die traditionelle Arbeitswelt mit Loyalität und Sicherheit. Im positiven Fall verlassen sich Unternehmen und Mitarbeiter aufeinander und arbeiten produktiv ohne Wettbewerbsdruck. Im negativen Fall erfasst das Unternehmen in ohnmächtiger Ineffizienz.


- Der Feudalismus impliziert herrschaftlich-monarchische Strukturen. Entweder wird dadurch eine drastische Effizienzsteigerung erzielt oder es tritt ein fataler „Burn-out“ ein.

- Schließlich gibt es Darwiportunismus pur als offen kommuniziertes Zusammentreffen von Darwinismus und Opportunismus. Im günstigen Fall führt dies zur begeisternden Dynamik einer Hochleistungskultur. Andernfalls verkommis das Unternehmen zur Straßenbahn, bei der Ein- und Aussteigen, gewollt oder ungewollt, jederzeit möglich ist.

Jede dieser Szenarien kann in bestimmten Situationen für ein Unternehmen gut oder schlecht sein. Wichtig ist, dass sich sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter von vornherein klar werden müssen, in welchem Szenario sie eigentlich ihre gemeinsame

Eigenverantwortung auf beiden Seiten

Wertschätzung in einer Arbeitswelt „ohne Stammplatzgarantie“ behaupten will, sollte sich mental auf die Situation des „Darwiniportunismus pur“ einstellen. Hier kann das Unternehmen zwar harte Selektionsysteme einführen, also den Marktdruck relativ ungefiltert an die Mitarbeiter weitergeben. Die Mitarbeiter arbeiten allerdings nur dann unter diesen Bedingungen, wenn das Unternehmen dafür in Kauf nimmt, dass die Mitarbeiter ebenfalls primär ihren Nutzen verfolgen.

Damit sich hier eine Zusammenarbeit ergibt, bedarf es der Kommunikation jeweils Interessen und Prioritäten. Der Partner möchte sich schließlich frühzeitig auf die jeweilige Situation einstellen. Auch die „Grenzen der Zumutbarkeit“ sollten angesprochen werden.

Mehr Infos


Literatur zum Thema:

Christian Scholz