



Intercultural school
Talents pour le monde

**EPREUVES D'ADMISSION
QUATRIÈME ANNEE CIT**

SESSION DE MARS 2016

LANGUE DE TRAVAIL : ALLEMAND

TRADUCTION ALLEMAND – FRANCAIS

EPREUVE DE LA MATINEE : 9h – 12h

Traduisez vers votre langue maternelle le texte ainsi que le titre.

"Irgendwann stresst sogar der eigene Erfolg"

Warum arbeiten sich so viele Deutsche systematisch krank? Weil Mitarbeiter heute wie kleine Unternehmer denken müssen, sagt der Stressexperte Andreas Krause.

Krank zur Arbeit gehen, immer weiter die eigene Produktivität steigern: Viele Berufstätige entwickeln ungesunde Bewältigungsstrategien für zu viel Arbeit. ©

ZEIT ONLINE: Herr Krause, wir leiden im Job unter Dauerstress und gehen sogar krank zur Arbeit – obwohl wir wissen, dass wir uns damit schaden. Warum?

Andreas Krause: Es gibt eine Reihe von Gründen für dieses Verhalten. Erstens: Der Arbeitsdruck ist gestiegen, und wir fühlen uns gegenüber Kunden verantwortlich für das Erreichen geforderter Arbeitsergebnisse. Zweitens: Es gibt keinen Personalersatz, und wir wollen den ebenso belasteten Kollegen nicht zur Last fallen, die betroffen wären, wenn wir ausfielen oder uns streng an die Arbeitszeit hielten. Drittens: Wir denken mittlerweile wie Unternehmer und nicht mehr wie abhängig Beschäftigte, wir wollen Gewinner sein. Viertens: Jeder zweite neue Arbeitsvertrag ist heute nur noch befristet, und da treibt die Angst davor an, den Job zu verlieren – also das, worüber wir uns zu großen Teilen definieren und das unsere Stellung in der Gesellschaft bestimmt.

ZEIT ONLINE: Die meisten Chefs sagen, sie erwarteten so viel Arbeitseinsatz gar nicht von ihren Beschäftigten.

Krause: Arbeitgeber haben schließlich eine Fürsorgepflicht für ihre Arbeitnehmer. Studien zeigen tatsächlich auch, dass es selten die Anweisung gibt, so viel zu arbeiten oder sogar krank zur Arbeit zu kommen. Dieser Präsentismus ist vielmehr eine Bewältigungsstrategie vieler Menschen, um mit den veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt fertig zu werden.

ZEIT ONLINE: Warum denken Mitarbeiter wie Unternehmer? Sie müssten es doch nicht.

Krause: Doch, weil Unternehmen ihre Mitarbeiter heute über Ziele, Zahlen, Benchmarks führen – man nennt das ziel- und ergebnisorientierte Führung oder indirekte Steuerung. Der Chef weist nicht mehr an, was zu tun ist, sondern es werden Ziele ausgegeben. Wie diese erreicht werden, liegt in der Verantwortung der Beschäftigten. Oft werden Standorte, Abteilungen, Teams und sogar einzelne Mitarbeiter miteinander in Konkurrenz über Kennzahlen gesetzt, etwa wenn es darum geht zu ermitteln, wer am kostendeckendsten arbeitet und den meisten Umsatz macht. Da wird der freie Markt gewissermaßen am einzelnen Mitarbeiter simuliert.

ZEIT ONLINE: Das klingt schrecklich.

Krause: Das ist es aber nicht unbedingt, denn es kann sehr motivierend sein, wenn man solche Ziele erreicht. Es ist ja auch eine Legitimation für den Standort, den Job, das Gehalt oder den Bonus.