

DCL ALLEMAND






Diplôme de Compétence en Langue

Session du mercredi 21 mai 2014



Mise en situation et Dossier documentaire

Support de la phase 1

	Mise en situation	Page 2
 Document 1	Firmenpräsentation – Bornemann GmbH Quelle : www.be-box.de + www.google.de/maps	Page 3
 Document 2	Schreiben der Geschäftsleitung	Page 4
 Document 3	Die Arbeitswelt ist in Bewegung, Interview Quelle : www.kurier.at	Page 5
 Document 4	Home-Office: Wie Heimarbeit funktionieren kann Quelle : www.wiwo.de	Page 6
 Document 5	Home-Office: Sicherheitsrisiken für Arbeitgeber Quelle : www.compliancemagazin.de	Page 7

Mise en situation

Vous êtes Dominique Zimmermann, assistant(e) Ressources Humaines, pour l'entreprise Bornemann située à Lahr.

K. Bacher, votre responsable, vous charge de faire des recherches sur les évolutions du monde professionnel et le travail à domicile, car l'entreprise Bornemann souhaite lutter contre l'absentéisme en améliorant les conditions de travail.

Les renseignements obtenus vous permettront de préparer au mieux l'entretien avec K. Bacher. Durant cette discussion, vous lui soumettrez votre proposition en insistant sur les raisons de votre choix.

A l'issue de votre entretien, vous rédigez un email à l'attention de la Direction Générale dans lequel vous ferez état de votre proposition finale en veillant à argumenter et justifier votre position.

 **Document 1 : Firmenpräsentation – Bornemann GmbH**[FIRMA](#)[NEWS](#)[PRODUKTE](#)[KONTAKT](#)**VON DER VERGANGENHEIT BIS HEUTE**

Vom Inhaber Jochen Bornemann 1991 gegründet, entwickelte sich die Bornemann Etui GmbH bis heute zu einem der führenden Hersteller von hochwertigen **Verpackungen** und **Displays** für Uhren und Schmuck sowie Schreibgeräten und Luxusartikeln.

Zum Kundenkreis der **Bornemann Etui GmbH** zählen namhafte internationale Unternehmen aus dem Bereich Marken, Hersteller sowie führende Fachgeschäfte des Einzelhandels. Die individuelle Kundenbetreuung erfolgt europaweit durch qualifiziertes Fachpersonal. Mit den ausgewählten Lieferanten in Europa und Asien bestehen langjährige partnerschaftliche Verbindungen. Alle Produktionsstätten entsprechen den internationalen Standards in Bezug auf Qualität und ethischen Grundsätzen. Das alles überspannende und gelebte Motto der Bornemann Etui GmbH lautet Qualität zu fairen Preisen. Das Team besteht aus 31 Mitarbeitern und wir bieten den Service „Alles aus einer Hand“!

Bornemann Etui GmbH
Europastraße 26 . D-77933 Lahr
Baden-Württemberg . Deutschland

TOURNEZ LA PAGE

Document 2 : Schreiben der Geschäftsleitung

Von: geschaeftsleitung@be-box.de

An: dominiquezimmermann@be-box.de

Betreff: Vertraulich – Mögliche Einführung von Heimarbeit

Guten Tag,

wie vor kurzem besprochen, haben wir festgestellt, dass die Abwesenheitsquote im letzten Jahr extrem gestiegen ist. Weiter unten finden Sie eine Tabelle mit den Ursachen, die die Arbeitnehmer selbst angegeben haben. Um unsere Konkurrenzfähigkeit zu sichern und noch zu stärken, müssen wir schnellstmöglich eine Lösung finden. Eine der angestrebten Lösungen wäre die Einführung der Heimarbeit (Home-Office).

Hiermit möchten wir Ihnen folgende Aufgabe stellen:

Informieren Sie sich bitte über die Veränderungen in der Arbeitswelt und versuchen Sie die Vor- und Nachteile des Home-Office für unsere Firma abzuwägen. Sie werden in den Dokumenten auch andere Alternativen finden, die Sie berücksichtigen und eventuell mit einbeziehen sollten.

Für weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Die Geschäftsleitung

Ursachen der Fehlzeiten

Abwesenheitsquote	Frauen	Männer
	15%	9%

	Frauen	Männer
Kinder	30	10
Stress	5	20
Schlechtwetter	5	5
Verkehrsprobleme	10	10
Krankheit	30	25
Arbeitsunfall	5	15
Weitere Gründe	15	15
	100	100

Document 3 : Die Arbeitswelt ist in Bewegung, Interview

Claudia Poje berät als Arbeitspsychologin Führungskräfte und Mitarbeiter zu Stress- und Konfliktvermeidung und hält Mitarbeiterseminare ab.

KURIER Tageszeitung: Wo sehen Sie die größten Veränderungen der Arbeitswelt, mit denen sich die Mitarbeiter auseinandersetzen müssen?

Claudia Poje: Die Tätigkeiten ändern sich schneller, die Umstellung auf Innovationen ist massiv, die Anforderungen werden insgesamt höher. Von den Leuten wird erwartet, dass sie hundert Prozent oder mehr leisten.

KURIER Tageszeitung: Laut AK-Wien-Studie sind ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen durch Stress im Job psychisch beeinträchtigt. Wie erklärt man das?

Claudia Poje: Zumindest wird jetzt mehr darüber gesprochen. Stress ist ein Phänomen der Leistungsgesellschaft, aber auch je nach Persönlichkeit selbst verursacht.

KURIER Tageszeitung: Wer ist gefährdet?

Claudia Poje: Das betrifft eher Jobs mit viel Handlungsspielraum, junge Leute, die sich zu stark engagieren. Die Frage ist: Inwieweit kann ich den Stress vorhersehen? Wenn ich mich darauf einstellen kann, kann ich auch besser damit umgehen. Menschen, die sich hilflos ausgeliefert fühlen, empfinden Stress als schlimmer, als jene, die selbst über ihre Arbeitsabläufe bestimmen können. Hier spielen die Persönlichkeit und die emotionale Stabilität eine Rolle.

KURIER Tageszeitung: Wie gehen Unternehmen damit um?

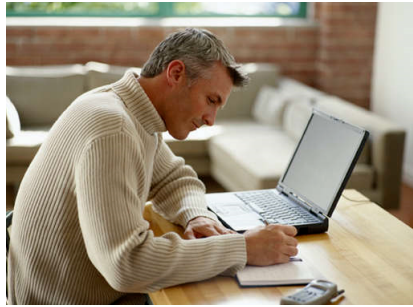
Claudia Poje: Leider stehen heutzutage Unternehmen unter gewaltigem Druck. Sie müssen konkurrenzfähig bleiben und die Mitarbeiter müssen mithalten.

KURIER Tageszeitung: Was raten Sie den Unternehmen zur Stressprävention?

Claudia Poje: Zuerst evaluieren, wo Stressbelastungen liegen. Die Lösung liegt immer bei den Mitarbeitern. Man muss sie teilhaben lassen, sie fragen, was sie brauchen – ob mehr Handlungsspielraum oder Gleitzeit.

KURIER Tageszeitung: Was kann der Einzelne tun?

Claudia Poje: Man sollte sich bewusste Auszeiten vom Job nehmen, seine Sozialkontakte pflegen, gezielt in der Freizeit Energie tanken und Sport als Ausgleich betreiben.

Document 4 : Home-Office: Wie Heimarbeit funktionieren kann

Anwesenheitspflicht ist out. Zuhause arbeiten ist attraktiv. Damit es funktioniert, müssen beide Seiten aber einiges beachten. Immer mehr Arbeitnehmer wollen es - und die Informationstechnologie macht es möglich. Flexible Arbeitsweisen, vor allem das Arbeiten von Zuhause, setzt sich bei vielen Unternehmen durch. Studien zeigen, dass Unternehmen mit flexiblen Arbeitsformen sogar profitabler sind, als Wettbewerber mit strenger Anwesenheitspflicht. Aber Heimarbeit ist kein Allheilmittel und erfordert das Entstehen einer neuen Unternehmenskultur. Welche Regeln sollen aber die Arbeitgeber und –nehmer befolgen, dass die Heimarbeit zu einem Erfolgsmodell wird?

Wichtig für den Arbeitgeber ist, dass er klare Vereinbarungen trifft, denn nur wenn die Rahmenbedingungen transparent und die Erwartungen eindeutig formuliert sind, kann daraus eine vertrauensvolle neue Arbeitskultur entstehen.

Das Arbeiten im Home-Office eignet sich aber nicht für jeden Mitarbeiter. Es sollte jedem freigestellt sein, diese Angebote im Unternehmen zu nutzen oder nicht.

Heimarbeit kann nur erfolgreich sein, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern vertraut. Aber die Leistung von Mitarbeitern muss trotzdem objektiv definiert und gemessen werden.

Die Führung sollte nicht vernachlässigt werden. Auch Mitarbeiter ohne permanente Anwesenheit brauchen Führung. Schließlich, auch wenn sie von zu Hause arbeiten, müssen sich die Mitarbeiter im Unternehmen willkommen fühlen und haben ein Anrecht auf einen Arbeitsplatz.

Für den Arbeitnehmer ist es notwendig, nach Feierabend abschalten zu können, denn Feierabend und Ferien gelten auch bei flexiblen Arbeitsplatzmodellen.

Er sollte Selbstbewusstsein entwickeln, denn auch bei flexiblen Arbeitsplatzmodellen hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf ständige Rufbereitschaft.

Der Arbeitnehmer sollte sich klare Ziele setzen, denn flexible Arbeitsmodelle erfordern mehr Durchsetzungswillen.

Die Kommunikation ist auch sehr wichtig. So müssen die eigenen Aufgaben, Prozesse und Termine klar kommuniziert werden.

Der Arbeitsrhythmus sollte an die eigene Produktivität und die persönlichen Bedürfnisse angepasst werden, ohne dabei die Prozesse im Team zu missachten.

Der Austausch mit Kollegen und das Networking sind Pflicht. Die virtuelle Präsenz entbindet den Mitarbeiter nicht von seinen Aufgaben als Teammitglied.

Schließlich verlangen flexible Arbeitsmodelle ein hohes Maß an Selbstorganisation.

Document 5 : Home-Office: Sicherheitsrisiken für Arbeitgeber

(10.10.13) - Eine Studie von Iron Mountain zeigt, dass die Informationen deutscher Unternehmen durch das Verhalten von Mitarbeitern an ihrem Home-Office-Arbeitsplatz einem erheblichen Risiko ausgesetzt sind.

Viele Arbeitgeber tolerieren Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter bei der Arbeit im Home-Office, die ihre Unternehmensinformationen einem erheblichen Risiko aussetzen. So gaben 60 Prozent der deutschen Mitarbeiter an, ihren privaten E-Mail-Accounts zum Senden und Empfangen von Arbeitsdokumenten zu verwenden. 35 Prozent lassen ihre Arbeitsdokumente zu Hause liegen und 21 Prozent entsorgen ihre Geschäftsdokumente im Haushaltsabfall. Ferner arbeitet jeder Zehnte (10 Prozent) von einem öffentlichen Café aus. 7 Prozent benutzt eine unsichere WLAN-Verbindung, um Arbeitsdokumente per E-Mail zu senden und zu empfangen. Diese Verhaltensweisen machen oftmals sensible Geschäftsinformationen für Cyberangriffe oder andere Datenverluste angreifbar.

Fehlende Vorgaben und unzureichende IT-Ausstattung¹

Die Studie befragte Arbeitnehmer in Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Spanien und den Niederlanden. Sie ergab, dass ein Drittel (33 Prozent) der deutschen Arbeitnehmer mindestens zwei Mal in der Woche von zu Hause aus arbeitet. Allerdings geben nur 25 Prozent der deutschen Unternehmen ihren Mitarbeitern vor, welche Papierakten und elektronischen Daten sie mit nach Hause und welche sie nicht mitnehmen dürfen. "Unternehmen lassen zu, dass ihr wertvollster Vermögenswert – nämlich ihre Unternehmensinformationen – die sichere Arbeitsumgebung verlässt und im Home-Office unkalkulierbaren Risiken ausgesetzt ist. Sind die Informationen erst einmal aus dem Büro, nützt auch das beste Informationsmanagement wie die sichere Aufbewahrung und Vernichtung von Dokumenten nichts, wenn der Ausdruck des nächsten Produktkonzepts ungeschreddert im heimischen Papierkorb landet", fügt Hans-Günter Börgmann, Geschäftsführer von Iron Mountain, hinzu. "In diesem Zusammenhang ist es für Unternehmen unerlässlich, das Arbeiten im Homeoffice beziehungsweise den Fernzugriff sicherer zu gestalten. Doch bei Informationssicherheit geht es nicht nur um die IT. Auch das Papier sollte nicht vergessen werden."

Geschäftsführung und Marketing am meisten im Home-Office tätig

Die Iron Mountain-Studie zeigt auch, dass die Verbreitung von Heimarbeit je nach Tätigkeit variiert. Europaweit arbeiten Geschäftsführer beziehungsweise die Vorstandsebene am häufigsten im Homeoffice. Zwei Drittel (32 Prozent) der befragten Geschäftsführer in Europa gaben an, jeden Tag von zu Hause aus zu arbeiten und weitere 22 Prozent arbeiten zwei- bis viermal pro Woche von den eigenen vier Wänden aus. Ferner ist mehr als ein Drittel (35 Prozent) der europäischen Marketing-Angestellten zwei- bis viermal pro Woche von zu Hause aus tätig, gefolgt von 21 Prozent der IT-Mitarbeiter. Bei Angestellten im Personalwesen oder in der Administration ist die Wahrscheinlichkeit von zu Hause aus zu arbeiten am geringsten.

¹ IT = Information Technology, bzw. « Informatik »

DCL ALLEMAND

Diplôme de Compétence en Langue

Session du mercredi 21 mai 2014



Mise en situation
et
Dossier documentaire