



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

## M E T A L O L O G

und dann

Für eine Studie über die möglichen Best Practices für die Entwicklung der Möbelbranche und die wichtigsten Methoden, um Unternehmen in der Branche in Deutschland unterstützt im Hinblick auf die Verbesserung der Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten

PROJEKT "border Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie "  
BG051PO001 - 7.0.07 -0026 - C0001

Begünstigter: " ECOMEBEL " GmbH - Pleven  
Partner : Albrecht Arenz BDM Beratung und Dienstleistung

### I. EINFÜHRUNG

#### 1 . Ziel des Projekts :

Das übergeordnete Ziel des Projekts ist die Übertragung und den Austausch von Know -how und bewährten Verfahren und die Entwicklung einer Reihe von Maßnahmen für eine aktive Zusammenarbeit zwischen den Zielgruppen der beiden Länder , die Qualität der Arbeit des Personals in der Möbelindustrie als Schlüssel Sektor verbessern bulgarischen Wirtschaft und Faktor für wirtschaftliches Wachstum , sozioökonomische Entwicklung Bulgariens als EU-Mitglied , und bietet eine starke Grundlage für die Verbesserung der Lebensqualität .

Spezifische Ziele :

- Erfahrung Austausch von Ideen, Wissen, Know -how , Personal, durch gemeinsame Durchführung von Projekten , um die Effizienz , Aktualität und Angemessenheit der Ausbildung zu verbessern ;
- Transfer aus Deutschland der erfolgreiche, innovative Methoden der Bulgarien im Bereich der effektiven Ausbildung;
- die Ermittlung der wirklichen Bedürfnisse nach neuen Ansätzen , um die Leistung der Mitarbeiter in der Möbelindustrie in Bulgarien beschäftigt zu verbessern;
- Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Belegschaft ;
- Umsetzung der transnationalen Zusammenarbeit im Hinblick auf die Möglichkeiten, die Kenntnisse und Fähigkeiten der Menschen in den Organisationen, die in der Möbelbranche in Bulgarien und Deutschland beteiligt zu entwickeln;
- Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer in der Möbelindustrie in den Austausch von Best Practices als Ergebnis , erhöhen ihre Fähigkeiten , sie zu motivieren,



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Erfüllung ihrer täglichen Aufgaben und der Wunsch, auf Kenntnisse und Fähigkeiten während der Ausbildung ihrer Kollegen und Untergebenen in der Branche erworben passieren ;

- Verbesserung und die Entwicklung wirksamer Zusammenarbeit " Ecomebel Ltd " und Albrecht Arenz BDM Beratung u . Dienstleistung , Deutschland vorteilhaft für beide Parteien und konzentrieren sich auf spezifische Probleme im Bereich der Humanressourcen in der Möbelindustrie Interaktion durch Vernetzung Entwicklung eingesetzt alternative Perspektiven und zu identifizieren und umzusetzen Prioritäten und Maßnahmen , um gemeinsame Lösungen für gemeinsame Probleme zu finden , und so weiter
- Erforschung und Analyse der Formen und Muster der Entwicklung der Möbelindustrie in der Produktion und dem Verkauf von Möbeln in Bulgarien und Deutschland , für die Anwendung von Best Practices in den beiden Ländern und Förderung des Unternehmertums durch die Erweiterung und Modernisierung der Kenntnisse und Fähigkeiten der die Zielgruppe ;
- Bereitstellung eines günstigen Umfelds für die Gründung neuer Kontakte und Geschäftsmöglichkeiten unter den Mitgliedern der Zielgruppe ;
- Gewährleistung von Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Umsetzung der geplanten Projektaktivitäten ;
- Gegründet Organisation , um die Projekt-Aktivitäten zu implementieren , so dass keine Verzögerungen und unerwartete Probleme bei der Umsetzung des Projekts für das effektive Management und die Verwaltung des Projekts zu vermeiden;
- Geben Sie ein System von Prinzipien und Regeln für die Durchführung des Projekts , einschließlich der Rollen und Aufgaben der wichtigsten Akteure in das Projekt.
- Sensibilisierung der Öffentlichkeit durch die Verbreitung und den Transfer der Ergebnisse in die innovative Praktiken angewandt werden;

## 2 . Zielgruppe:

Personen, die in kleinen und mittleren Unternehmen in Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung und Vermarktung von Möbeln Produkte tätig beschäftigt.

## 3 . Beschreibung der Aktivitäten :

Einführung von Innovationen kann als Tätigkeit, die die Einführung neuer Elemente in ein bestehendes System definiert werden , und wird oft in einem sehr engen Sinne gesehen . Dieses innovative Projekt wird bei der Ermittlung und Verarbeitung von Praktiken, die dann verarbeitet werden, so wird wie die bulgarischen Bedingungen erfüllen zu bestehen . So werden sie als Grundlage für die Erstellung neuer Richtlinien und Organisation von Aktivitäten des Unternehmens in ein neues und innovatives Modell , viel besser aus Entwicklungen in diesem Zusammenhang , die Bundesrepublik Deutschland geliehen dienen . Durch Besuche in den beiden Ländern und Ausbildung wird eine neue, effiziente und innovative Lösungen auf Basis von Erfahrung und eine andere Herangehensweise an die Einführung von mehr effektive Lösungen bei der Förderung einführen



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

qualifizierte Arbeitsplätze und die Verwendung der ESF-Mittel und Wege einer nachhaltigen Nutzung für die integrierte Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen in Bulgarien.

Zur gleichen Zeit , unter Berücksichtigung der aktuellen Situation werden die Bedürfnisse von Unternehmen mit ausländischem Kapital zum ersten Mal in das Land der Ansatz zur Entwicklung der Humanressourcen in ihnen diskutiert werden , da sie als Kontrollgruppe in Bezug auf die Umsetzung eines Teils der Aktivitäten dienen das Projekt . Unter diesen Firmen - in Deutschland und Bulgarien - werden innovative Ansätze zu identifizieren , um die Umsetzung ( Annahme , Bearbeitung ) von ausländischen Management-Praktiken auf lokaler Ebene , und somit werden neue praktikable Lösungen angeboten werden. Somit kann durch Innovationen beschrieben wird , die bestehenden Formen der Intervention als Endergebnis der Zusammenarbeit an diesem Projekt , die neue Lösungen in der Verwendung der Mittel wird dazu beitragen, aus dem Europäischen Sozialfonds für die Bereitstellung von integrierten Business- Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen , sowie die Verbesserung der neue Lösungen im Human Resources Management in Bulgarien.

## II . ALLGEMEIN:

### 1 . Statistik :

Deutschland ist der wichtigste Handelspartner Bulgariens , ein bedeutender Anbieter von Anlageprodukten , High- Tech-Ausrüstung und Fahrzeuge.

Am 5. November 1992 in Kraft getreten ist , den Vertrag über freundschaftliche Zusammenarbeit und Partnerschaft in Europa zwischen Bulgarien und Deutschland als Rechtsgrundlage der Beziehungen zwischen den beiden Ländern. Bis zum 1. Januar 2007 als EU-Mitglied Deutschland in ihren wirtschaftlichen Beziehungen mit Bulgarien gelten Assoziierungsabkommen Bulgariens zur EU , wirksame 1. Februar 1993 Handel und bedeutenden Teil andere Formen der wirtschaftlichen Beziehungen werden durch die Übereinkommen über den Handel geregelt , Handel und wirtschaftliche Zusammenarbeit zwischen Bulgarien und der Europäischen Gemeinschaft am 8. Mai 1990 in der 2011 unterzeichnet , der Handel mit Seite 87 von 161

Deutschland ist EUR 4.976 Millionen . Bulgariens Exporte nach Deutschland beliefen sich auf 2 412 Millionen , während die Einfuhren aus Deutschland beliefen sich auf 2 564 Millionen .

Deutschland ist der zweitgrößte Hersteller von Möbeln und dem größten heimischen Möbelmarkt in Europa, aber kein Land importiert mehr Möbel als Deutschland. Die Importe stiegen in den letzten Jahren gestiegen und erreichte 7,4 Milliarden im Jahr 2007. Der europäische Markt ist sehr wichtig für die deutsche Holz-und Möbelindustrie , weil etwa 80 % der Ausfuhren in europäische Länder. Seit Beginn des neuen Jahrtausends , leidet die Branche aus tiefen strukturellen Veränderungen . Interne Faktoren wie der Mangel an Investitionen und Innovation in Unternehmen Abnahme durch äußere Faktoren wie ein Rückgang des Verbrauchs auf sinkende Löhne und basieren steigenden Kosten für Wohnen und zunehmenden Druck von ausländischen Importen , vor allem aus Asien.

In den letzten 7 Jahren. von denen in der Holz-und Möbelindustrie verlassen aufgrund Abschwünge , Fusionen und Verlagerungen beschäftigt. Allgemeine Daten

*Das Projekt mit der finanziellen Unterstützung des operationellen Programms "Human Resources Development" implementiert, durch den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert Investition in Ihre Zukunft!* 3



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

sektorale Produktion , Umsatz und Exporte aus dem letzten Quartal 2008 zeigen, dass " der Anstieg in 2006/2007 " nicht zu einer nachhaltigen Wachstumstrend führen . Die globale Rezession könnte ein weiterer negativer Effekt im Jahr 2009 die Entwicklung der Beschäftigungs-und Standortsicherung in Deutschland.

## 2 . Struktur der Branche :

Holz-und Möbelindustrie in Deutschland basiert auf fünf Säulen. Möbelindustrie mit über 60% ist die größte Teilsektor , nach Teilsektoren für Holzplatten , Bauelemente und Bau-und anderen Teilsektoren gefolgt . Im Jahr 2007 , der Industrie - weiten 1.033 Unternehmen ( mit mehr als 50 Beschäftigten) . Davon sind 42% Holzbearbeitung. Diese Unternehmen beschäftigen 37% der Arbeitnehmer und der Anteil von 40 % des Umsatzes. Während die Industrie und vor allem für die Möbelindustrie Binnenmarkt ist der wichtigste . Im Jahr 2007 kommt zu 70 % des Wertes von diesem Markt .

## III . Soziologische Methoden der Datenerhebung und-analyse :

### 1 . Einleitung:

Forschungsstrategie soll einen Überblick über die allgemeine Ausrichtung , die spezifischen Methoden und Verfahren für die Sammlung von Informationen und soziologische Analyse . Quantitative und qualitative - Je nach der Art der Informationen und der Art des Erwerbs wird Methoden der Forschung und Analyse in der Regel in zwei große Gruppen eingeteilt. Bei quantitativen Methoden gewinnen quantifizierte Informationen , die im Allgemeinen gilt zu größeren Aggregaten und einer statistischen Verarbeitung und Analyse. Sie bieten ein hohes Maß an Repräsentativität der Daten. In den Prozess der Analyse und Bewertung der öffentlichen Politik und Projekte werden häufig qualitative Methoden verwendet . Das Hauptmerkmal dieser Methoden ist ihre geringere Struktur und die erhöhte Intensität in der Kommunikation mit der Person, von der Information wird gewählt. So tiefer beziehen sich auf deren spezifische Natur und den Reichtum der Zusammenhang verweisen sie auf die gesammelten Daten . Die Zahl der Befragten ( Befragte) , ist jedoch begrenzt und die gewonnenen Informationen ist selten repräsentativ für größere soziale Gruppen . Während der Anwendung von quantitativen und qualitativen Methoden insbesondere verwendet werden kann und zusätzliche spezifische Techniken zur sozialen Analyse . Die am häufigsten verwendeten Methoden und Techniken in das Sammeln von Informationen und soziologische Analyse werden im Folgenden vorgestellt

Da verschiedene Methoden haben unterschiedliche Fähigkeiten und bestimmten Einschränkungen , werden sie oft in beliebiger Kombination verwendet . In diesem Fall sollten Sie

Durchführung dieser Koordinierung zwischen dem durch ein Verfahren Ergebnisse stimmen mit Daten von anderen Methoden erhaltenen zusammengestellt . Daher ist es wichtig, dass angemessene Auswahl von Methoden und Techniken, die in jedem einzelnen Fall eingesetzt werden.



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Diese Wahl sollte auf einige allgemeine Prinzipien beruhen. In vielen Fällen ihre Trotz führt zu unkontrollierbaren Fehler und falsche Ergebnisse , negiert Geld , Zeit und Arbeit. Die wichtigsten Fragen, die bei der Auswahl der relevanten Forschung Methoden und Techniken beantwortet werden müssen , sind:

- Was studieren ? Diese Frage erfordert , genau zu bestimmen , was das Problem ist deren Lösung wir suchen und wie tun einige der Methoden zur Erhebung sozialer Informationen und Analysen , die für die spezifische Situation . Dann das identifizierte Problem sollte zerlegt , bis zu den spezifischen Fragen, die die Ermittler versucht, zu beantworten.

- Wer soll untersuchen ? Es ist äußerst wichtig , genau zu definieren , was soziale Entitäten und die sozialen Gruppen wird untersucht, um die gewünschten Informationen zu sammeln. Bei der Behandlung dieser Frage die wichtigsten drei Faktoren in der Reihenfolge ihrer Bedeutung :  
Interesse, Aufmerksamkeit und Zugänglichkeit von Quellen ( sozialen Gruppe oder Thema) .

- Wie kann die Durchführung der Studie ? Muss berücksichtigt werden, dass der Forscher nicht funktioniert  
können die Leute fragen die gleiche Frage fragt er sich . Auf der einen Seite wissen die Menschen nicht über die Übungen und besitzen nicht die wissenschaftliche Terminologie . In vielen Fällen sind sie einfach nicht verstehen Fragen, die nicht in ihrer Sprache eingestellt sind. Auf der anderen Seite , in jeder Gesellschaft gibt es bestimmte kulturelle Muster, die einige unerwünschte Fragen und / oder Kraft Menschen zu machen , um ihnen eine falsche oder unaufrichtig Antworten. Daher ist die Methode der Datenerhebung Kommunikation beinhaltet mit Befragten , suchen die Forscher in vielen Fällen Antworten auf ihre Fragen indirekt . Um die Befragten am nächsten an der tatsächlichen Beitrag zu beantworten, gibt es Regeln für die Formulierung von Fragen und Antworten auf verschiedene Methoden .

## 2 . Quantitative Methoden der Datenerhebung

### 2.1. BERATUNG

Umfragen sind die häufigste quantitative Methode für das Sammeln von Informationen über die subjektive Welt und das Verhalten der Probanden . Diese können vollständig oder Probe je nachdem, ob es ist für alle Einrichtungen eines gegebenen Satzes oder ausgewählte Abschnitt (Probe) in einem Prinzip . Wie Familien, Schulen, Krankenhäuser , Gemeinden und andere - Separate Einheiten der Studie können nicht nur Einzelpersonen, sondern auch alle sozialen Websites , durch mindestens ein gemeinsames Attribut vereint sein . Vollständiger Satz von diesen Einheiten , die so genannte Bevölkerung. Wenn die Anzahl der Einheiten in der Bevölkerung ist zu groß, um alles, was man von ihnen ( the. wählt decken



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Probe) an der Konsultation zu beteiligen. Die Art und Weise , um diesen Teil zu bestimmen , wird als Methode der Auswahl :

In der Zufallsauswahl Methode , alle Einheiten der allgemeinen setzen die gleiche Chance haben , an der Studie Probe . So Struktur der Probe spielte mit einiger Genauigkeit die Struktur des gesamten Bevölkerung. Dies bietet eine Darstellung ( Repräsentativität ) der Informationen wurden für die Probe erhalten , aber innerhalb einer bestimmten stochastischen Fehler kann auf die gesamte Bevölkerung zugeschrieben werden.

Wenn die Quote Methode der Auswahl müssen die Forscher Informationen über die grundlegenden Struktur -Verhältnisse in der Bevölkerung haben .

Zum Beispiel , wenn die Forscher nicht über eine Liste der erwachsenen Bevölkerung einer Stadt , aber einige ihrer Bevölkerungsstruktur nach Geschlecht , Alter, Ausbildung , ethnischer Zugehörigkeit oder andere Merkmale , die wichtig sind für die spezifische prouchvane.

Togava Probe wird so modelliert , dass dieser Zeichen es gibt die reale Verhältnisse in der Bevölkerung.

Wenn Sie in der Studie leben 80 Prozent ältere Menschen sind , sind 15 Prozent Personen im erwerbsfähigen Alter , und 5 Prozent waren unter 18 Jahre alt , das hat ihr Verhältnis in der Probe sein .

Dementsprechend ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen entsprechen müssen , und kann auch in Geist und Ethnizität tragen , muss es auch in der Probe wiedergegeben werden , usw.



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Rückruf hängt mehr von der inneren Einstellung der Befragten eher als ihr Interesse und Bewusstsein für das Problem . Diese Studien werden in der Regel durch einen kleinen Anteil der Befragten, auf die Aufforderung zur Teilnahme an der Studie aus. Natürlich können Studien in diesem Fall nicht repräsentativ für entweder die gesamte Bevölkerung oder für einzelne Gruppen darin .

Nach der Form der Kommunikation mit Befragten wurden in zwei geteilt große Arten - Umfrage (nur wenn die Person liest und antwortet schriftlich Fragen im Fragebogen ) und Interview ( wenn die Fragen gelesen und Antworten werden vom Interviewer aufgezeichnet ) .

Bei der Wahl zwischen Umfrage und Interview sollte sorgfältig abgewogen werden, eine Reihe von Faktoren : Was ist das geringe Bildungsniveau der unser Interesse an einer Kombination , was ist die Länge und Komplexität des Fragebogens , präsentieren sie in seine persönliche und

" Unbequem " Fragen , tut es Gruppen mit einem schlechten Gesundheitszustand , usw. Survey, zum Beispiel, sollte nicht angewendet werden, wenn durch schlecht ausgebildete und ältere Menschen konsultiert werden - sie sind nicht immer in der Lage zu lesen und zu schreiben, war aufgrund der geringen Alphabetisierung, entweder wegen Sehstörungen . Das Interview ist unangemessen in Fällen, in denen die behandelten Themen , die Menschen nur ungern zu sprechen. Eher sind sie etwas vor teilen  
anonymous weißes Blatt als zu einem Fremden , egal, wie es für eine solche Arbeit ist vorbereitet.

Beratung können standardisiert oder semi- standardisierten standardisierte (kostenlos) in Abhängigkeit von der Art und Format der Fragen beteiligt. Wenn alle Fragen wurden in einer freien Form gefragt , ohne dass Antworten ("Open " Fragen " ) , ist es standardisiert. Wenn nach jeder Frage angezeigt und mögliche Antworten , die Befragte muss von ihnen ( "geschlossene" Fragen ) wählen, ist es standardisiert.

Tipps für eine erfolgreiche Durchführung des Verfahrens :

Es gibt einige spezielle Regeln für die Formulierung von Fragen und Antworten , deren Einhaltung höchster Zuverlässigkeit der Befragten gewährleistet .



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Die wichtigsten davon sind:

- Sowohl die Fragen und Antworten sollten nicht enthalten Vorschlag, dass eine oder andere Weise die Befragten gerichtet auf bestimmte Antworten dabei einige Antworten mehr wünschenswert oder renommierten, künstliche damit sie häufiger als andere gegeben werden;
- Wenn das Problem "geschlossen" (dh vorformulierten Antworten möglich) ist sollten alle möglichen Fälle, unabhängig davon, wie die Erwartungen der Befragten werden für jeden von ihnen zu reagieren;
- Frage und alle Antworten müssen in gleicher Weise formuliert werden, so dass unterschiedliche Reaktionen die gleiche semantische Bedeutung tragen;
- Die Antworten sind eine einzige Maßstab und beziehen sich auf das gleiche Vorzeichen;
- Das Niveau, auf dem die Fragen und Antworten formuliert sollten verständlich auf den niedrigsten gebildeten Teil der Befragten, aber auch nicht zu klingen Offensive die meisten erzogen.

Der Prozess der Erhebung oder Befragung sollte von speziell durchgeführt werden ausgebildete Fachkräfte. Es gibt viele grundlegende Regeln des Verhaltens und das Aussehen der Interviewer, sondern auch in einem bestimmten Konsultation sollten sie

schriftliche Anweisungen erhalten, wie lange zu arbeiten, welche Bedingungen zu implementieren und wie man auf das Auftreten des einen oder anderen problematischen Situation zu handeln. Wenn eine unvorhergesehene Situation in den Anweisungen, sie sind erforderlich und müssen mit der Möglichkeit, bald mit dem Forschungsteam konsultieren bereitgestellt werden. Die Grundregel ist, dass in solchen Situationen der Interviewer / Interviewer sollten nicht ihre eigene Entscheidung - nicht, weil er nicht in der Lage, die richtige Entscheidung zu treffen war, denn in der gleichen Situation, verschiedene Interviewer unterschiedliche Entscheidungen getroffen hätte. Dies wiederum, in ungleichen Situationen unterschiedliche Befragten platziert und so die Forscher die Möglichkeit zu vereinheitlichen und die Bedingungen, unter denen die Befragten gaben ihre Antworten beraubt.

### 3 . Qualitative Methoden der Datenerhebung

Qualitative Methoden sind weit verbreitet in das Sammeln und Analysieren von Informationen verwendet verwendet für die Überwachung und / oder Auswertung der öffentlichen Politiken, Programme und Projekte. Sie haben einige klare Vorteile: Schnelligkeit, Wirtschaftlichkeit, was die Möglichkeit der mehr in die Tiefe und nuancierte Informationen





Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Die ANSICHTEN und Das Verhalten der Befragten verständnis für sozialen und kulturellen sterben Kontext , in DEM Politik / Projekte zur umsetzung . Qualitative Methoden Werden in der regel in Einer Freienbach und relativ längere Interaktion mit Höhle Probanden ( Befragten ) durchgeführt .

### 3.1 Die Diskussionen in Fokusgruppen Höhle

Fokusgruppen Dienen ALS Forum für Rede persönlichen Meinungen , Sorgen und Ängste  
Diskussion kontroverser Interessen der teilnehmer , und sterben bestimmen Potenzial Felder der zusammenarbeit . Erlauben Gruppendiskussionen , und sterben Kreuz -Check ( Cross-Check ) der Informationen , Stempel von Anderen Techniken Erzeugt wurde , und Kann verwendet Werden , äh Eine vielseitige und Zuverlässige Ergebnisse liefern .

Wichtige Erfolgsfaktoren für Gruppendiskussionen Sind Wie Folgt :

#### Zunächst Szenario Diskussion

Forschung Aufgaben brauchen , um in Einer Reihe von Fragen , beantwortet sterben Werden und Welscherland in der Diskussion berücksichtigt Werden sollten umgewandelt Werden . Aber er hat Éinen Offenen Charakter und IST Nicht Angemessen zu erarbeiten formalen Fragebogen Zu den Befragten Gelesen Werden . Muss Eine gewisse flexibilität bei der umsetzung der vorläufigen Szenario IST Nicht Begrenzt und formalisierte Diskussion . Es Ist Sehr wichtig , mit verständnis für sterben teilnehmer in der Diskussion zu hören und Befristungen für Éinen Freienbach und informellen Meinungs austausch zu Schaffen . Die strikte Einhaltung der vorgegebenen Liste von Fragen zu Art und Einem verlust der Spontaneität und Freiheit sterben der Kommunikation Führen .

#### Zweitens , sterben Auswahl der teilnehmer

Bei der Auswahl Können Zwei Strategien je nach Thema und Zweck Folgen Diskussion . In Einer Strategie Art und Zusammensetzung der Matrize Fokus Gruppen definiert Werden,  
Über sterben Allgemeinen MERkMALE der teilnehmer / example - Experten , Arbeitslose , Alleinerziehende Mütter , Menschen Einer bestimmten ethnischen Gruppe , Die Eltern von Drogenabhängigen und andere / . . Dies bedeutet Nicht , dass. sterben mitglieder der Gruppe WIRD Nur Eine meinung vorschreiben oder alle vorgebrachten argumente implizit nehmen In . This Methode etabliert sterben typischen Haltungen und Orientierungen der teilnehmer in BEZUG auf Matrize Frage geprüft . In DIESEN Diskussionen SETZEN vor Allem auf Interaktion in der Gruppe und stimulierende Rolle der ausländischen ANSICHTEN auf Matrize Aktivität der teilnehmer . In der zweiten Strategie



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

soll verschiedenen sozialen Positionen und verschiedenen Perspektiven Präsentieren - zum Beispiel Vertreter der verschiedenen Segmente der armen Leute . Je nach Zielsetzung des speziellen Studie war es Möglich , Gruppen von Gegenständen mit unterschiedlichen Eigenschaften zu kompilieren . Die Gruppen Können basierend Auf den Ergebnissen Sie aus früheren Studien , gebildet Werden . Es Ist Möglich , dass. BEIDE Strategien Kombiniert Werden Können - zum Beispiel für sterben teilnahme Ausgewählt arbeitslos zu Werden und Eine Serie von mehreren Gruppendiskussionen mit Vertretern der verschiedenen Altersgruppen Führen Gruppen von Arbeitslosen . Abhängig von der Komplexität der probleme studiert , Art und Anzahl sterben und sterben Zusammensetzung der Testgruppe , sterben zum zeitpunkt der Erhebung und switch . 2-3 auf 7-8 Gruppendiskussionen statt .

Drittens , Effektive Führung Diskussion

Wichtige Figur in Höhle Fokusgruppen IST führend bei der Diskussion . Ein guter Moderator

Jedem sollte es frei zu äußern teilnehmer , ohne Angst und ohne Druck your ANSICHTEN , Ideen , Sorgen und Meinungsverschiedenheiten mit Höhle Anderen Teilnehmern . Die führenden Kontrollgruppe Einflüsse , Anreize und Belastungen , über UM DIE Dominanz Eines oder Mehrerer teilnehmer Den Verlauf der Gespräche zu vermeiden ,

sterben vorsehen , Können Den Beitrag der Anderen . Es ist umg Höhle Moderator , um Kontakte mit Sinnvolle Jedem teilnehmer zu Schaffen , und hören Aufmerksam zu , zeigen Tweet Respekt für unterschiedliche Sichtweisen , sterben Vermeidung der nutzung von technischen , Beruflichen oder umgangssprachliche Begriffe , sterben schwierigen und Kontroversen verstanden Wichtig Sindh . War Wir brauchen , Ist Die Richtige Orientierung für sterben Dauer des Gesprächs zu Jedem Thema , Das Gefühl der Erschöpfung des themas und glätten Verschiebung der Introduction Eines Neuen Probleme . Das Gespräch Akt. Entwickelt Sich Über Die Wichtigsten Themen und probleme , sterben Früher DURCH Höhle forscher identifiziert , Ist der Zweck der Moderation Zwischen den verschiedenen Meinungen , Einschätzungen und Praktiken der teilnehmer unterscheiden . In der Endphase der Diskussion soll das. Gegenteil - um Eine Einheitliche Meinungen und Schätzungen , sterben von allen geteilt Werden, Wie Das Potenzial für Éinen Konsens FINDEN zu beurteilen . Preset vom Forschungsteam - Sie Können auf Beiden Ansichten von Teilnehmern und Vorschläge der Führung geteilt basieren . This Option , Die Die Methode der Gruppendiskussion bietet - Entwicklung der Konsens Unter den verschiedenen sozialen Positionen - macht es besonders wertvoll und bevorzugte bei der bewertung der Öffentlichen Politiken , Programme und Projekte . Die Ebene , auf der of this Konsens Möglich gemacht wurde , und ob es Eine Reihe von wichtigen Forschungsergebnissen erzielt .

Viertens , Analyse und Interpretation der Ergebnisse

Es sollte angemerkt Werden, dass. sterben Ergebnisse der Fokusgruppen Sind schwer zu Werden



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

sich dafür eignen . Durch den Reichtum und die Vielfalt der Ideen, Meinungen Reden jeder Analytiker können in der Regel etwas finden, das seine Ansichten übereinstimmt. Es wäre fatal , wenn sie versucht, ihren eigenen Glauben durch diese Beiträge , die in Übereinstimmung mit ihnen zu unterstützen. Productive Analyse erforderlich, um alle Schätzungen , Stellungnahmen, Erklärungen oder Einwände zu jedem Thema abdecken . Bei der Präsentation der Kommentare während der Diskussion erhalten , ist es nicht genug, dass sie buchstäblich wiederholt werden , sollte aber im Gesamtkontext der Auswirkungen und Konsequenzen, die sie zu einem Problem führen Forschung berücksichtigt werden.

Tipps für eine erfolgreiche Durchführung des Verfahrens :

- \* Identifizieren Sie die Teilnehmer in der Diskussion im Einklang mit den wichtigsten Zielen der Studie. Bei der Bewertung der staatlichen Maßnahmen und Projekte in der Diskussion wichtig sind befürwortete großen Gruppen und Akteure vorgestellt ;
- \* Stellen Sie sicher, es ist eine komfortable und angenehme Atmosphäre. Bringen Sie Snacks und Getränke an einem geeigneten Ort ;
- \* Starten Sie die Diskussion mit einer kurzen Einführung , um ihren Zweck und Regeln zu klären;
- \* Stellen Sie sicher , dass die Teilnehmer sich wohl fühlen und entspannt zu sprechen ;
- \* Guter Weg, um die Diskussion zu beginnen ist , um jedem die Möglichkeit, kurze Angaben über sich selbst zu stellen;
- \* Während die Diskussionen gemacht Video und / oder Audio-Aufzeichnung der Diskussion oder sich Notizen machen über die wichtigsten Fragestellungen der Studie - an wen betrifft mitgeteilt Fall, wo das beschriebene Ereignis , was ist die Haltung des Erzählers zu einem Ereignis , und so usw.;
- \* Die Diskussion sollte eine Evaluierung Komponente, wie die Priorisierung der Probleme , die Identifizierung positive und negative Aspekte , Empfehlungen der Teilnehmer und andere.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Auswahl der Methoden, die eingesetzt werden können, werden Sammlung von Informationen und deren Analyse sind von vielen Faktoren abhängig . Unter den am meisten von Bedeutung sind :

- 1 . Die Merkmale des Problems Situation erfordern Sammlung von Informationen , Überwachung und Bewertung ;
- 2 . Der Inhalt der Ziele durch die Menge Umfrage / Monitoring / Evaluierung;
- 3 . Voraussetzung für die Einbeziehung der Begünstigten , Unternehmer und andere Interessierte



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

Ländern.

Neben diesen drei wichtigsten Faktoren hängt die Wahl der Methoden, die auf der subjektiven

Einschätzung des Forschungsteams . Die subjektive Auswahl basiert auf der angesammelten

Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von verschiedenen Methoden und Techniken für die Analyse.

Die Wahl der Methoden beeinflussen einige objektive Faktoren und Einschränkungen wie :

- die Zeit, die für die Herstellung einer Begutachtung ;
- finanzielle Ressourcen;
- Merkmale der Zielgruppe .

Komplexität und Verantwortung in der Wahl der Methoden erfordern eine gute vorläufige

Zubereitung:

- die Akkumulation einer ausreichenden Menge an Informationen über die Anwendung der Methoden in ähnliche Erfahrungen in der Forschung;
- Konsultationen mit Sachverständigen;
- Beurteilung der Stärken und Schwächen der geeigneten Methoden für den Fall ;
- Auswahl aus einer Kombination von Methoden, um die Unzulänglichkeiten einiger kompensieren

das Potential des anderen ;

- Koordination der Methoden, die von den öffentlichen Auftraggebern oder Assessment Analyse ausgewählt .

Wahl beinhaltet die Kenntnis aller Methoden , die als Forscher sollten beide Methoden ausgewählt und abgelehnt zu argumentieren. So betont die Verantwortung Ihrer Wahl .

#### IV . Sector Umfrage Möbelindustrie in Deutschland

1 . Zeitraum der Untersuchung : 01/08/2013 - 31/08/2013

2 . Ort: Deutschland

3 . Methoden der Studie des Sektors :

- Studieren Sie die Situation in Produktionsstätten - zu diesem Zweck ist es notwendig, die innere Struktur des menschlichen Ressource von mindestens 2 / zwei / Unternehmen in der Möbelindustrie durch Ausfüllen Anhang № 1 zu erforschen und beschreiben die Struktur und Organisation der Regierung zu untersuchen.

- Umfrage Angestellte, Arbeiter in der Möbelindustrie für die Teilnahme an Ausbildung, Zufriedenheit , etc.. - 20 Stück der Umfrage oder Interview / Anhang № 2 /

- Beschreiben Sie mindestens eine erfolgreiche Praxis in der Möbelindustrie - Anhang № 3

Erstellt von: Albrecht Arenz



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

## Anhang № 1

### FRAGEBOGEN

Die Untersuchung der Situation in den Produktionsstätten in Deutschland

PROJEKT "border Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie "  
BG051PO001 - 7.0.07 -0026 - C0001

Das Interview wurde entwickelt, um Führungskräfte mindestens zwei Unternehmen, die in der Möbelindustrie. Jedes Unternehmen hat einen Fragebogen entworfen . Befragte Person ist notwendig, um ausreichende Informationen, um in der Lage sein auf objektive und relevante Antworten auf echte und glaubwürdige Informationen Dieser gebaut bieten haben . Wenn diese Person durch das Management ist nicht in der Lage, einige der Fragen zu beantworten, kann der Forscher , um fundiertere es einzuschalten.

Um die Informationen beschreiben müssen 2 Stunden beantworten kann nicht spontan und improvisiert , sondern das wahre Bild des untersuchten Unternehmens zu erfüllen.

#### I. Demographie :

1 . Anzahl der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen : Total : ..... Männer : .....  
Frauen : .....

2 . Bitte geben Sie den Prozentsatz der folgenden Möglichkeiten:

- A. Manager ..... % Der Erwerbsbevölkerung ;
  - B. Berufliche ..... % Der Erwerbsbevölkerung ;
  - C. Verwaltung ..... % Der Erwerbsbevölkerung ;
  - D. Handbuch ..... % der Belegschaft ;
- Insgesamt 100 %

3 . Altersstruktur:

- ..... % Der Beschäftigten unter 25 Jahren ;
  - ..... % Der Arbeitnehmer über 25 und unter 45 Jahren ;
  - ..... % Der Beschäftigten im Alter von 45 ;
- Insgesamt 100 %



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

## TEIL II: Die Personalausstattung

1 . Wie hat sich die Zahl der Mitarbeiter (angepasst in Vollzeitäquivalenten ) in Ihrer Organisation in den letzten drei Jahren ? ( Bitte nur eine Antwort ankreuzen . )

Verminderte nach: Keine Änderung wurde durch eine erhöhte

+ 50%

25-49 %

10-24 %

0-9 %

0%

10-24 %

25-49 %

50 +%

4 . Bitte geben Sie , welche der folgenden Auswahl Methoden für jede der vier Kategorien von Personal verwendet :

1 . Managers , 2 . Menindzhmant 3 . Verwaltung 4 . Arbeiter ( schreiben die Zahl der Mitarbeiter Kategorie , verwendet die Methode)

	ja	nicht
A. Panel- Interview	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Persönliches Gespräch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Anwendungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Psychometrische Tests	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Evaluation Centers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Graphology	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G. Empfehlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H. Ringversuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I. Technische Testing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J. Andere ( bitte angeben): .....		



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

5 . Bitte geben Sie den ungefähren Anteil der Mitarbeiter in Ihrer Organisation, die nach den folgenden Arten von Arbeitsverhältnissen arbeiten. ( Keine, bis zu 5 % bis 10% zu 20% bis 50%, über 50%)

- A. Arbeiten am Wochenende ( Samstag und Sonntag) .....
- B. Schichtarbeit ( oder einer Kombination von Perioden , die in 24 unterteilt ist - Stunden Arbeitstag) .....
- C. Overtime ( zusätzliche Stunden über den üblichen hinzugefügt, um den Arbeitstag oder Verschiebung) .....
- D. Geschäftsbericht vertraglich Stunden ( Vereinbarung für die Arbeit eine bestimmte Anzahl von Stunden im Laufe des Jahres , einschließlich der Dauer der täglichen Arbeitszeit , je nach Vertrag ); .....
- D. Teilzeit ( Anzahl der Stunden pro Tag durch den Arbeitgeber oder gesetzlich festgelegt , andere als die Standard- Acht-Stunden- Arbeitstag) .....
- E. Arbeitsteilung ( Trennung von Aufgaben für eine Position zwischen zwei oder mehr Mitarbeiter) .....
- G. Flexible Arbeitszeit (Arbeitszeit allein bestimmen den Zeitpunkt der Durchführung eine feste Anzahl von Stunden der Arbeitgeber ); .....
- H. Befristete / gelegentlich eingesetzt (Beschäftigung für bestimmte Stunden, Wochen oder Monate) .....
- I. Befristete Verträge ( Pacht für eine Reihe von Monaten oder Jahren ) .....
- J. Kalender ( Einstellung von Arbeitnehmern , deren Arbeitsplätze zu Hause ohne ständige elektronische Verbindung mit einem bestimmten Arbeitsplatz) .....
- K. -TV-Anschluss ( Arbeitnehmer, die eine permanente elektronische Verbindung mit einem bestimmten Arbeitsplatz haben ) .....
- L. Compressed Arbeitswoche (Arbeiten mit einer Arbeitswoche besteht aus einem Standard Anzahl von Stunden in einer reduzierten Anzahl von Verschiebungen komprimiert ) .....

### TEIL III: MITARBEITERENTWICKLUNG

1.Imate eine formale System der Leistungsbeurteilung der folgenden Kategorien von Mitarbeitern ?

JA NEIN

2 . Gibt es Daten zur Bewertung , Entscheidungen in den folgenden Bereichen zu rechtfertigen :

- A. Vergütung ; JA - NICHT
- B. Aus-und Weiterbildung ; JA - NICHT
- C. Karriereplanung ; JA - NICHT



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

3 . Etwa , wie viel Prozent der jährlichen Kosten der Gehälter wird für Bildung ausgegeben ?

\_\_\_\_\_ %

4 . Wie viele Tage im Jahr im Durchschnitt geschulte Mitarbeiter der folgenden Kategorien von Mitarbeitern ?

- A. Management- \_\_ Tage pro Jahr und Mitarbeiter ;
- B. Berufliche \_\_ Tage pro Jahr und Mitarbeiter ;
- C. Verwaltung \_\_ Tage pro Jahr und Mitarbeiter ;
- D. Handbuch \_\_ Tage pro Jahr und Mitarbeiter ;

5 . Sie systematisch die Wirksamkeit Ihres Trainings ?

Ja / Nein

5a . Wenn ja, wird , welche der folgenden Techniken verwenden, um Ihr Unternehmen die Effizienz der Ausbildung zu bewerten?

- A. Insgesamt Tage Training pro Jahr und Mitarbeiter ;
- B. Um die Ziele des Trainings -und Entwicklungsplan zu erreichen;
- V.Otsenka Reaktion unmittelbar nach dem Training ;
- D. Messung der Leistung vor und nach dem Training ;
- D. Messung der Leistung vor und einige Monate nach der Ausbildung;
- E. Informelles Feedback von Führungskräften ;
- Zh.Neformalna Feedback von Mitarbeitern ;
- H. ROI ;
- I. Sonstige ( bitte angeben):

6 . Inwieweit nutzen Sie die folgenden Methoden für die berufliche Entwicklung :  
(von 1 bis 5, wobei fünf - höchste Punktzahl )

- A. Besondere Aufgaben / Projekte zu stimulieren Lernen / Lernen am Arbeitsplatz ;
- B. Mitarbeit in cross / disziplinarische / funktionelle Aufgaben ;
- C. Teilnahme an Team-Projekte ;
- D. Networking ;
- D. Formal Karriereplanung ;
- E. Evaluation Centers ;
- G. Nachfolgeplanung ;
- H. Spielplan der Drehung ;
- I. Programme für Führungskräfte ;
- J. Programme für Erfahrung ( interne Übertragung - in eine andere Abteilung innerhalb des Landes oder im Ausland) ;
- K. Ausbildung in anderen Organisationen (externer vorübergehende Übertragung einer anderen Organisation) ;
- L. Individuelle Beratung ;
- M. Mentorstvo ;





Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

- N. Computer-based packages / Web-based Training ;
- O. Andere ( bitte angeben):

#### Teil IV: Vergütung und Leistungen

Auf welcher Ebene definiert das Grundgehalt ? (Bitte kreuzen Sie alle die für jede Kategorie von Personal Aufpreis).

Verwaltung ; Professionals ; Verwaltung, Arbeiter ;

A. National / Tarifverhandlungen für die Branche , nicht

B. Regional Tarifverhandlungen ; NICHT

B. Unternehmen / Tochterunternehmen ; NICHT

Das Unternehmen / Einheit; NICHT

D. Einzeln NICHT

F. Andere ( bitte angeben):

.....

2 . Bieten Sie eine der folgenden : (Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden - nicht )

A. Erwerb von Aktien der Gesellschaft , nicht

B. Teilnahme an der Ausschüttung von Gewinnen , nicht

C. Das Recht , Aktien zu kaufen , nicht

G. Flexible Vorteile ; NICHT

D. Zahlung per Präsentation , NICHT

E. Bonus nach individuellen Zielen / Leistung, NICHT

G. Bonus Nach dem Team Ziele / Leistung, NICHT

3 . Haben Sie auf eine dieser Optionen, um gesetzlichen Regelungen bieten ?

A. Kindergarten an Organisationen ist

(subventionierte oder nicht)

B. Rückstellungen für Kindererziehung ; NICHT

C. Modelle für Unterbrechungen der Berufstätigkeit , NICHT

D. Mutterschaft, NICHT

D. Vaterschaft , NICHT

E. Elternzeit , NICHT

G. Vorsorgeeinrichtungen ; NICHT

H. für Bildung / Ausbildung hinterlassen , NICHT

I. Private Krankenversicherung , nicht

• Elternurlaub ist verlassen über Mutterschafts-und Vaterschaftsurlaub gibt Eltern für ein Kind , wie ein krankes Kind zu kümmern



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

## Teil V: Arbeitsbeziehungen und COMMUNICATIONS

1 . Ungefähr welcher Anteil an der Gesamtzahl der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen sind Mitglieder der Gewerkschaften ? ( Bitte auf die nächste Runde Prozent. )

- 10% -25 % -50 % -75 % -100%

2 . Das Ausmaß, in dem die Gewerkschaften haben einen Einfluss auf Ihre Organisation?

Nicht beeinflussen

In geringem Umfang ;

In der Mitte stpen ;

Zu einem großen Teil ;

Zu einem großen Teil ;

3.Imate eines Gemischten Beratenden Ausschusses oder Betriebsrat ?

JA NEIN

4 . Inwieweit nutzen Sie die folgenden Methoden, um auf die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit Ihren Mitarbeitern kommunizieren? ( Von 1 bis 5, wobei die fünf ist - high score)

A. Von Arbeitnehmervetretern (zB Gewerkschaften) ; NICHT

B. direkt mit Mitarbeitern Verbal , NICHT

C direkt mit den Mitarbeitern geschrieben, nicht

G. elektronischer Kommunikation; NICHT

D. Collective Briefings , nicht

F. Andere (bitte angeben) .....

## TEIL VI: Datenorganisation

1 . Das Unternehmen befindet sich im Besitz / hauptsächlich von Vertretern einer Familie kontrolliert?

Ja Nein

2 . Wie viel Prozent der Betriebskosten sind Personalkosten ?

\_\_\_\_\_ % Der Betriebskosten

3 . Bruttoeinkommen Ihres Unternehmens für die letzten 3 Jahre:

A. Anstatt Kosten ;

B. ausreichend, um für einen kleinen Gewinn ausmachen ;

C ausreicht, um die Kosten auszugleichen ;

D. ausreicht, um Kosten zu decken ;

D. so gering, dass es zu großen Verlusten führen ;



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

4. Im Vergleich mit anderen Organisationen in Ihrer Branche, wie beurteilen Sie die Leistung Ihres Unternehmens zu diesen Indikatoren? (Von 1 bis 5, wobei die fünf ist - high score)

- A. Quality of Service;
- B. Niveau der Produktivität;
- C. Profit;
- Die Rate der Innovation;
- D. Präsentation der Börse;
- E. Umweltthemen;

5. Wie würden Sie den Hauptmarkt (s) für die Produkte oder Dienstleistungen Ihres Unternehmens? (Bitte nur eine Antwort.)

- A. Lokale;
- B. Regional;
- C. Nationale;
- Das Europa;
- D. Welt;

6. Der Markt, in dem sie tätig sind:

- Lokale;
- Regional;
- Nationalpark;
- Internationale;

7. Hat Ihre Organisation in den vergangenen drei Jahren keine der folgenden Änderungen? (Geben Sie alles, was für sie gelten.)

- A. Übernahme durch ein anderes Unternehmen, NICHT
  - B. Verschlucken eines anderen Unternehmens; NICHT
  - B. Merger; NICHT
  - D. Unterwegs, NICHT
- D. Die Trennung von der Gruppe von Organisationen ist

8. In welchem Jahr wurde Ihr Unternehmen gegründet? \_\_\_\_\_

Danke für die Zeit, wobei die zum Ausfüllen des Fragebogens!



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

## Anhang № 2

### AN K E T A / INTERVIEW /

Diese Umfrage / interview / ist es, Mitarbeiter in der Möbelindustrie , die an der Studie teilnehmen konzipiert.

Anketntata Karte ist anonym, mit offenen und geschlossenen Fragen . Jeder Befragte hat die Möglichkeit zu wählen : Poll / füllen sich / oder interview / von einem Mitarbeiter befragt werden - Forschung / .

Demographie :

- 1 . Geschlecht: M F
- 2 . Alter: ..... Jahre
- 3 . Ausbildung:
- 4 . Familienstand : .....
- 5 . Job Geschichte :  
a / Shared Service : .....
- b / Praktikum im Bereich der Möbelindustrie : .....
- in / Praktikum in dieser Firma : .....
- 6 . Beruf: .....

### FRAGEN :

1 . Mögen Sie die Arbeit, die Sie begangen haben ?

JA NEIN

2 . Wenn Sie mit einer anderen funktionieren könnte , werde ich Sie mit Ihrem aktuellen Job am liebsten?

JA NEIN

3 . Sind Sie stolz auf die Leistungen erreichen Sie beruflich?

JA NEIN

4 . Welche Fähigkeiten sind der Schlüssel zu Ihrer Arbeit, Ihrer Meinung nach?

5 . Besitzen Sie all diese Fähigkeiten ?

JA NEIN



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

6 . In Ihrem Job Geschichte , geschult / und du bist außerhalb des Bildungssystems !

- Ja ;
- Nein;

Wenn ja, auf die nächste Frage vor:

7 . Welche Ausbildung gegangen sind :

.....  
.....

8 . Glauben Sie, dass durch die Ausbildung zu erhöhen :

- Ihre allgemeinen Gerichtsstand ;
- Arbeitsproduktivität ;

9 . Glauben Sie, dass durch die Ausbildung des Personals zu verbessern :

- Arbeitsumfeld und mezhdulichnostnota Beziehungen am Arbeitsplatz;
- Beurteilung der anderen Kollegen für Sie;
- Die Beurteilung von Menschen aus dem eigenen Umfeld ;

10 . Lernen , effektiv zu kommunizieren können Sie Ihre Fähigkeiten in Teamarbeit zu verbessern? / Antworten können mehr als ein / sein :

- Sie wird mich mehr überzeugt;
- Ich kann nicht mehr von sich selbst in der Arbeitsaufgabe;
- Werden die Ergebnisse meiner Arbeit udovltvoren werden ;
- Verliere ich Zeit, die keinen Einfluss auf meine Arbeit ;
- Sie erhalten Kenntnisse und Fertigkeiten , die es nur in seinem persönlichen Leben benutzen wird;

11 . Glauben Sie, dass Ihr Unternehmen die Verwaltung ausreichend wertet Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ?

JA NEIN

12 . Was ist das Kostbarste, was in Ihrer Arbeit?

Danke!



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

### ANHANG № 3

## BESCHREIBUNG VON ERFOLGREICHEN MODELLE DER MÖBELINDUSTRIE IN DDEUTSCHLAND

<b>Name des Unternehmens:</b>	
<b>Kontaktdaten:</b> /Adresse,, Telefon, Mail, Internetseite./	
<b>Name des Vertreters des Unternehmens:</b>	
<b>Anzahl der Mitarbeiter:</b> Davon Führungskräfte: Administration: Arbeiter:	..... ..... ..... .....
<b>Alter der Angestellten:</b> <b>bis 29 Jahre</b> <b>bis 39 Jahre</b> <b>bis 49 Jahre</b> <b>bis 59 Jahre</b> <b>bis 59 Jahre</b>	..... ..... ..... ..... .....
<b>Grundtätigkeit des Unternehmens:</b>	
<b>Markt des Unternehmen:</b> /lokal, regional, national, international/	
<b>Umsatz für 2012.:</b>	
<b>Durchgeführte Ausbildungen, bitte beschreiben Sie die Themen und für welche Angestellten die waren.</b>	
<b>Arbeitsschutz, Ausbildung, Versicherung, etc..</b> <b>Препоръки</b> <b>für die Erhöhung der Qualität der Arbeit, die Risikobewertung und-analyse.</b> / Eine vollständige Beschreibung des Systems für Arbeits-Schutz /	
<b>Soziale Erwerbe für die Mitarbeiter des Unternehmens:</b>	



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

### ANHANG № 3

## BESCHREIBUNG VON ERFOLGREICHEN MODELLE DER MÖBELINDUSTRIE IN DDEUTSCHLAND

<b>Name des Unternehmens:</b>	Nolte-Mobel GmbH & Co. KG
<b>Kontaktdaten:</b> /Adresse,, Telefon, Mail, Internetseite./	Nolte Holzwerkstoff GmbH & Co. KG Konrad-Nolte-Str.№ 40 D-76726 Germersheim Tel. (+49 72 74) 94 70-0 Fax (+49 72 74) 94 70-220 E-Mail <a href="mailto:info@nolte-hws.de">info@nolte-hws.de</a>
<b>Name des Vertreters des Unternehmens:</b>	Steffen Urbschat, Rolf Stadler
<b>Anzahl der Mitarbeiter:</b> Davon Führungskräfte: Administration: Arbeiter:	700 28 300 372
<b>Alter der Angestellten:</b> <b>bis 29 Jahre</b> <b>bis 39 Jahre</b> <b>bis 49 Jahre</b> <b>bis 59 Jahre</b> <b>bis 59 Jahre</b>	140 196 210 129 25
<b>Grundtätigkeit des Unternehmens:</b>	Herstellung und Vertrieb von Mobelkomponenten, Spanplatten und Schlafzimmer, Betten, Schranksysteme, Beimöbel
<b>Markt des Unternehmen:</b> /lokal, regional, national, international/	Weltweit
<b>Umsatz für 2012.:</b>	110 Mio Euro
<b>Durchgeführte Ausbildungen, bitte beschreiben Sie die Themen und für welche Angestellten die waren.</b>	<b>Elektroniker/-in für Betriebstechnik</b> Elektroniker/innen für Betriebstechnik installieren, warten und reparieren elektrische Betriebs-, Produktions- und Verfahrensanlagen, von Schalt- und Steueranlagen über Anlagen der Energieversorgung bis zu Einrichtungen der Kommunikations- und Beleuchtungstechnik  · <b>Industriekaufmann/-frau</b> Industriekaufleute befassen sich mit

Das Projekt mit der finanziellen Unterstützung des operationellen Programms "Human Resources Development" implementiert, durch den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert Investition in Ihre Zukunft! 23



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

	<p>kaufmannisch-betriebswirtschaftlichen Aufgabenbereichen wie Materialwirtschaft, Vertrieb und Marketing, Personal- sowie Finanz- und Rechnungswesen.</p> <p>· <b>Industriemechaniker/-in - Fachrichtung Produktionstechnik</b></p> <p>Industriemechaniker/innen stellen Geräte und Produktionsanlagen her, richten sie ein oder bauen sie um. Sie überwachen und optimieren Fertigungsprozesse und übernehmen Reparatur- und Wartungsaufgaben</p>
<p><b>Arbeitsschutz, Ausbildung, Versicherung, etc..</b> <b>Ервербе</b> für die Erhöhung der Qualität der Arbeit, die Risikobewertung und-analyse. / Eine vollständige Beschreibung des Systems für Arbeits-Schutz /</p>	<p>Die Sicherheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, bei der Benutzung von Arbeitsmittel und die Sicherheitsanforderungen an Maschinen sind durch die europäischen Richtlinien und in nationales Recht umgesetzte Gesetze und Verordnungen geregelt.</p> <p>Sowohl für den Hersteller bzw. Inverkehrbringer der Maschine als auch für den Maschinenbenutzer/-betreiber gelten einschlägige Regeln. Gultigkeit haben nur noch EU-Normen. Für den Arbeitsschutz gelten darüber hinaus nationale Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften sowie die einschlägigen Sicherheitsregeln.</p>
<p><b>Soziale Erwerbe für die Mitarbeiter des Unternehmens:</b></p>	

Elena Arenz:





Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

### ANHANG № 3

## BESCHREIBUNG VON ERFOLGREICHEN MODELLE DER MÖBELINDUSTRIE IN DDEUTSCHLAND

<b>Name des Unternehmens:</b>	<b>CS Schmal Möbel GmbH &amp; Co. KG</b>
<b>Kontaktdaten:</b> /Adresse,, Telefon, Mail, Internetseite./	Industriestraße 27 66914 Waldmohr Telefon: +49 (0)6373-821-0 Fax: +49 (0)6373-821-204 E-Mail: <a href="mailto:info@csschmal.com">info@csschmal.com</a> Internet: <a href="http://www.csschmal.com">www.csschmal.com</a> AG Zweibrücken HR A 11139
<b>Name des Vertreters des Unternehmens:</b>	Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Gunter Ebmeyer und Christian-Lutz Neubert
<b>Anzahl der Mitarbeiter:</b> Davon Führungskräfte: Administration: Arbeiter:	500 20 125 355
<b>Alter der Angestellten:</b> <b>bis 29 Jahre</b> <b>bis 39 Jahre</b> <b>bis 49 Jahre</b> <b>bis 59 Jahre</b> <b>bis 59 Jahre</b>	 80 150 190 56 24
<b>Grundtätigkeit des Unternehmens:</b>	Schwerpunkte bei den Produktlinien wird auf Möbel für folgende Bereiche gelegt: - Wohnzimmer - Schlafzimmer - Jugendzimmer - Arbeitszimmer - Apartment-Lösungen - Dachraum
<b>Markt des Unternehmens:</b> /lokal, regional, national, international/	Weltweit
<b>Umsatz für 2012.:</b>	Ca. 100 Millionen Euro
<b>Durchgeführte Ausbildungen, bitte beschreiben Sie die Themen und für welche Angestellten die waren.</b>	Ⓜ <b>Industriemechanik/Betriebstechnik</b> Industriemechaniker/-innen stellen Geräte und Produktionsanlagen her, richten sie ein oder bauen sie um. Sie überwachen und optimieren Fertigungsprozesse und übernehmen Reparatur- und Wartungsaufgaben.

Das Projekt mit der finanziellen Unterstützung des operationellen Programms "Human Resources Development" implementiert, durch den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert Investition in Ihre Zukunft! 25



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

	<p>Industriemechaniker/innen können in Unternehmen nahezu aller Wirtschaftszweige tätig sein, z. B. im Maschinen- und Fahrzeugbau, in der Elektro- oder der Textilindustrie sowie in der Holz und Papier verarbeitenden Industrie</p> <p>⑩ <b>Industriekauffrau/-mann</b> Industriekaufleute befassen sich in Unternehmen aller Branchen mit kaufmannisch-betriebswirtschaftlichen Aufgabenbereichen wie Materialwirtschaft, Vertrieb und Marketing, Personal- sowie Finanz- und Rechnungswesen. Industriekaufleute arbeiten in Unternehmen nahezu aller Wirtschaftsbereiche, z. B. in der Elektro-, Fahrzeug- oder Textilindustrie.</p> <p>⑩ <b>Elektroniker/-innen in Betriebstechnik</b> Elektroniker/innen für Betriebstechnik installieren, warten und reparieren elektrische Betriebs-, Produktions- und Verfahrensanlagen, von Schalt- und Steueranlagen über Anlagen der Energieversorgung bis zu Einrichtungen der Kommunikations- und Beleuchtungstechnik. Elektroniker/innen für Betriebstechnik arbeiten insbesondere für Hersteller industrieller Prozesssteuerungseinrichtungen. Elektroinstallationsbetriebe, die technische Gebäudeausrüstungen einbauen, oder Energieversorger bieten ebenfalls Beschäftigungsmöglichkeiten. Darüber hinaus können sie ihrem Beruf überall dort nachgehen, wo Produktions- und Betriebsanlagen eingesetzt und instand gehalten werden: Das Spektrum möglicher Einsatzfelder reicht dabei von der produzierenden Industrie bis hin zu Flughäfen oder Krankenhäusern.</p> <p>⑩ <b>Bachelor of Engineering/ Studiengang Holztechnik (m/w)</b> Zu den vielfältigen Tätigkeitsfeldern der Absolventen/-innen gehören Produktions- und Betriebsleitung, Abteilungsleitung in Konstruktion und Entwicklung, Kalkulation und Kostenrechnung sowie Ein- und Verkauf, Arbeitsvorbereitung, Anwendungstechnik und der Consulting-Sektor. Ferner sind die Ingenieure in der einschlägigen Maschinen- und Zulieferindustrie anzutreffen.</p>
<p><b>Arbeitsschutz, Ausbildung, Versicherung, etc..Европейсe für die Erhöhung der Qualität der Arbeit, die Risikobewertung und-analyse.</b> / Eine vollständige Beschreibung des Systems für Arbeits-Schutz /</p>	<p>Die Technischen Regeln für Arbeitsschutz konkretisieren die Forderungen der Arbeitsstättenverordnung hinsichtlich der Gestaltung der</p> <p>Fluchtwege und Kennzeichnungen. Darüber hinaus</p>



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

	<p>gilt auch die BGV A8 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz“.</p> <p>Verantwortlich für die Umsetzung der ArbStattV und der technischen Regeln ist der Arbeitgeber. Er hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten entsprechend der Verordnung errichtet und betrieben werden. Der Unternehmer ist verpflichtet, eine <b>Gefährdungsbeurteilung durchzuführen</b> und anhand dieser <b>die geeigneten sicherheitstechnischen Maßnahmen zu ergreifen</b>. In der Praxis muss also für jeden Arbeitsplatz bzw. Arbeitsprozess eine solche Beurteilung vorliegen, um bei eventuellen Unfällen oder Gesundheitsschaden von Schadensersatzansprüchen frei zu sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ⓢ Sicherheitskennzeichnung</li> <li>Ⓢ Verkehrswege</li> <li>Ⓢ Gefährdungsbeurteilung</li> <li>Ⓢ MBO (Musterbauordnung)/Brandschutz</li> <li>Ⓢ Schneelast/Stauwasser auf Dachern</li> </ul>
<b>Soziale Erwerbe für die Mitarbeiter des Unternehmens:</b>	

Elena Arenz:

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3**

*Das Projekt mit der finanziellen Unterstützung des operationellen Programms "Human Resources Development" implementiert, durch den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert Investition in Ihre Zukunft!* 27



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

**О П И С А Н И Е  
НА УСПЕШНИ МОДЕЛИ В МЕБЕЛНАТА  
ПРОМИШЛЕНОСТ В ГЕРМАНИЯ**

<b>Име на фирмата:</b>	<b>Nolte-Möbel GmbH &amp; Co. KG</b>
<b>Контактна информация:</b> /адрес, телефон, мейл, сайт и др./	Nolte Holzwerkstoff GmbH & Co. KG Konrad-Nolte-Straße 40 D-76726 Germersheim Tel. (+49 72 74) 94 70-0 Fax (+49 72 74) 94 70-220 E-Mail <a href="mailto:info@nolte-hws.de">info@nolte-hws.de</a>
<b>Име на представляващия фирмата:</b>	<b>Стефан Урбшат, Ролф Щадлер</b>
<b>Брой служители:</b> От тях, ръководен персонал: Администрация: Работници:	700 28 300 372
<b>Възраст на служителите:</b> До 29 години До 39 години До 49 години До 59 години Над 59 години	140 196 210 129 25
<b>Основна дейност на фирмата:</b>	<b>Производство и пласмент на мебели, галашит, спални, легла, шкафове, отделни модули на мебели</b>
<b>Пазар на фирмата:</b> /местен, регионален, национален, международен/	<b>международен</b>
<b>Оборот за 2012 г.:</b>	<b>110 мил. евро</b>
<b>Проведени обучения, моля опишете теми и към кои служители са насочени.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Специалисти по електроника</b> Електрончиците инсталират и поправят електрически съоръжения и машини, следят електроснабдяването, отговарят за осветлението и отстраняват всички повреди и аварии свързани с тока.</li> <li>- <b>Търговски специалисти/ки</b> Те се занимават с продажбите, пласмента, те са материално отговорни лица и разбират и от маркетинг и човешки ресурси.</li> <li>- <b>Индустриални механици/ продуктови техници</b> Те изработват различни уреди и продуктови съоръжения. Наблюдават</li> </ul>



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

	<b>процеса на производство и извършват ремонтни дейности.</b>
<b>Охрана на труда, обучения, застраховки и др. Придобивки за повишаване качеството на труда, оценка на риска и анализ.</b> /Пълно описание на системата за охрана на труда/	<b>Безопасността на работника на работното място е според европейските изисквания за безопасност на труда. Всички машини отговарят на европейските и национални изисквания за безопасност. Производителят на машини също се съобразява с изискванията за безопасност. На работното място се спазват всички европейски и национални наредби за безопасност и сигурност. инструктаж за предпазване от злополука</b>
<b>Социални придобивки за служителите на фирмата:</b>	

Елена Аренц



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

### ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

## О П И С А Н И Е НА УСПЕШНИ МОДЕЛИ В МЕБЕЛНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ В ГЕРМАНИЯ

<b>Име на фирмата:</b>	<b>CS Schalmöbel GmbH &amp; Co. KG</b>
<b>Контактна информация:</b> /адрес, телефон, мейл, сайт и др./	Ул.Industriestraße 27 66914 Waldmohr Телефон: +49 (0)6373-821-0 факс: +49 (0)6373-821-204 E-Mail: <a href="mailto:info@csschmal.com">info@csschmal.com</a> Интернет страница: <a href="http://www.csschmal.com">www.csschmal.com</a> AG Zweibrücken HR A 11139
<b>Име на представляващия фирмата:</b>	<b>Упълномощени ръководители: Гюнтер Ебмайер и Кристиян-Лутц Нойберт</b>
<b>Брой служители:</b> От тях, ръководен персонал: Администрация: Работници:	500 20 125 355
<b>Възраст на служителите:</b> До 29 години До 39 години До 49 години До 59 години Над 59 години	80 150 190 56 24
<b>Основна дейност на фирмата:</b>	<b>Фирмата произвежда мебели за:</b> - хол - спалня - детска стая - офиси - цели апартаменти - тавански помещения
<b>Пазар на фирмата:</b> /местен, регионален, национален, международен/	<b>международен</b>
<b>Оборот за 2012 г.:</b>	<b>около 100 мил. евро</b>
<b>Проведени обучения, моля опишете теми и към кои служители са насочени.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>индустриални механици/ техници</b></li> </ul> <p><b>Индустриалните механици правят уреди за производствените машини. Те наблюдават производствения процес и тяхната работа е свързана</b></p>



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

	<p><b>с ремонт . Индуриалните механици са квалифицирани допълнително, за да могат да поправят иелектрокар или мотокар, или да помагат при дървообработването и обработването на хартия.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Търговски специалисти в нашата фирма те са част от търговския отдел. Те се обучават да са материално отговорни лица, да разбират малко от маркетинг и човешки ресурси. Някои от търговските специалисти. избират да се преквалифицират , за да могат да карат електрокар или мотокар , или да разбират и от текстилна индустрия</b></li> <li>• <b>Специалисти по електроника Електрончиците поправят електрическите съоръжения, някои машини за нашето производство, всички електрически инсталации, отстраняват повреди свързани с тока. Те отговарят и за осветлението. Електрончиците работят предимно за големи индустриални производители и за фирми,които произвеждат различни технически съоръжения.Те могат да използват знанията си навсякъде- от изграждане на електрическата инсталация на сгради, помещения или поддръжка на електричеството в дадени фирми. Електрончиците могат да практикуват професията си в различни отрасли. Те могат да бъдат назначени ,както в производствената индустрия, така и на летища или в болница за поддръжане на електричеството.</b></li> <li>• <b>Бакалавър инженери специалност дървообработване Те изпълняват ръководни функции във фирмата. Назначени са в различни отдели във фирмата- в отдела за продукция, конструктивен отдел,отдел продажби, консултантски отдел. По рядко инженерите се занимават с</b></li> </ul>
--	---



Европейски съюз

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS 2007 - 2013  
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES  
Operationelle Programm "Human Resources"  
PROJECT BG051PO001-7.0.07-0026-C0001



Европейски социален фонд

"Grenzüberschreitender Austausch für nachhaltige Beschäftigung in der Möbelindustrie"  
"ECOMEBEL" GmbH - Pleven

<p><b>Охрана на труда, обучения, застраховки и др. Придобивки за повишаване качеството на труда, оценка на риска и анализ.</b> /Пълно описание на системата за охрана на труда/</p>	<p><b>доставките.</b></p> <p><b>На всяко работно място има конкретни технически правила за безопасност на труда. Задължително всяко предприятие трябва да има аварийни изходи и добра маркировка. Задължително се спазва и закона за здравеопазването по време на работа.</b> <b>Работодателят се задължава да осигури безопасни работни места. Работодателят се задължава да следи дали правилата за безопасност на труда се спазват от всички работници.</b> <b>Работодателят се задължава да направи оценка на риска на работното място и въз основа на тази оценка да се вземат мерки за безопасност на труда. Правилата за безопасност на труда се дават в писмена форма на всеки работник. В случай на злоупотреба тези правила се предоставят и на проверяващите. Във всяка фирма трябва да има:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Маркировка за безопасност</b></li> <li>• <b>Система за известяване</b></li> <li>• <b>Оценка на риска на работното място.</b></li> <li>• <b>Модел наградата/ противопожарна защита</b></li> </ul> <p><b>Какво натоварване от сняг може да понесе покрива</b></p>
<p><b>Социални придобивки за служителите на фирмата:</b></p>	

Елена Аренц