

*Grümel*

**Projekt VITNESS**  
der gemeinnützigen Grümel GmbH



# Unternehmensstruktur Grümel

---

## Grümel e.V. – gegründet 1986

*80 private Mitglieder*

Mitgliederversammlung



ehrenamtl. Vorstand



stellt die

## Grümel gGmbH – gegründet 1997

*130 Mitarbeiter*

*420 Maßnahme-Teilnehmer*

Gesellschaftsversammlung



Geschäftsführung

## Unternehmen Grümel gGmbH

---

### Sitz der Gesellschaft

- Propsteischloss 2a, 36041 Fulda-Johannesberg

### Anzahl der Mitarbeiter

- 130

### Anzahl der Maßnahme-Teilnehmer

- 420

### Anzahl der Standorte

- 9



# Grümel gGmbH

---

Grümel gemeinnützige Gesellschaft für Ausbildung, Beschäftigung und Qualifizierung

## Plätze

- Ausbildung 120
- Berufsvorbereitung 190
- Qualifizierung 110



# Organigramm



# VITNESS

---

## – Workshops

- 23.02.2011 - Aufgaben/Analysen
- 15.03.2011 - Projektvorschläge | Bewertung/Projektplanung
- 04.05.2011 - SWOT-Analyse | Ergebnisse
- 14.06.2011 – Projektgruppen | Ergebnisse

# VITNESS

## – Workshop II

- Projektvorschläge

1.	Verlagerung der Mitarbeiterführung auf Abteilungsebene/Neugestaltung der Abteilungsbesprechung	●●●●●● (6)	3
2.	Verlagerung der Funktion des QM - Beauftragten		7
3.	Neuorganisation von Projekt und Konzeptentwicklung	●●●●●●●●●● (10)	1
4.	Entwicklung geeigneter neuer Angebote für die Teilnehmer, intensivere Teilnehmerbetreuung.	●●●●●●●●●● (10)	2
5.	Einrichtung eines Fortbildungsteams	●● (2)	5
6.	Einsparpotenziale	●●●●● (5)	4
7.	Öffentlichkeitsarbeit		6

# VITNESS

## – Workshop II

- Projektplanung

Projekte	angestrebte Ergebnisse	Verantwortlich	Meilensteine bis wann
1. Neuorganisation von Projekt-/Konzeptentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur: Textbausteine, Auflistung Kompetenzen, Effizienz, regelmäßiger Austausch, Marktbeobachtung (Infrastruktur, Rahmenbedingung schaffen)</li> </ul>	<b>Frau Fischer</b> Frau Preiß-Schäfer Frau Schulenburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textbausteine 15.06.2011</li> <li>• Konzept Stabstelle 15.06.2011</li> </ul>
2. Entwicklung geeigneter Angebote für die TN (Bestandsaufnahme Azubis, Qualifizierung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmergeeignete Baustellen</li> <li>• Teilnehmergeeignete Aufgaben, Aufträge, Spezifisch für alle Ausbildungsberufe</li> </ul>	<b>Frau Weber</b> Herr Lotz Herr Uth	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestandsaufnahme (Definition eines Settings) 10.05.2011 15.06.2011</li> </ul>
3. Verlagerung der MA-Führung auf AL-Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MA - Gespräche von AL Stammpersonal</li> <li>• Leitung von Teamsitzungen</li> <li>• Budget Verantwortung</li> <li>• Stärkung der Vorgesetztenrolle</li> </ul>	<b>Frau Dehler</b> Frau Diel Herr Kraft Frau Frantz Herr Brunner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organigramm mit Aufgabenbeschreibung 31.05.2011</li> </ul>
4. Ressourceneffizienz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integration in Abteilungsbesprechung (AL - GF)</li> <li>• Vorschlag Herr Brabsche KVP-Toolbox</li> </ul>	s. o. Nr. 3 plus Herr Brabsche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.Termin 20.05.2011</li> </ul>

# VITNESS

## – Workshop III

- SWOT-Analyse | Ergebnisse

Die **internen Stärken und Schwächen** aus den relevanten unterschiedlichen Perspektiven (Geschäftsführung, Abteilungsleiter und Projektleiter)

Interne	
Stärken	Schwächen
<i>Vielfältige Standbeine und Standorte</i> <i>Qualifiziertes Stammpersonal</i> <i>Gute regionale Vernetzung</i> <i>Die Chancen zur Entwicklung und Umsetzung neuer ... (nicht lesbar)</i> <i>Reagieren auf Marktlücken</i> <i>Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen</i> <i>Flexibilität</i> <i>(Anpassungsfähigkeit an den Markt)</i> <i>Personal (Qualifikation und Engagement)</i> <i>25 Jahre Erfahrung</i>	<i>Fehlende Transparenz über betriebliche Veränderungen</i> <i>Räumliche Gegebenheiten</i> <i>Mangelnde Empathie einzelner Mitarbeiter gegenüber der Klientel</i> <i>Interne Umsetzung interner Aufträge</i> <i>Organisationsstruktur hält nicht Schritt</i> <i>Zentrierung von Themen / Informationen auf die Geschäftsführung</i> <i>Mangelnde Personalressourcen</i>

# VITNESS

## – Workshop III

- SWOT-Analyse | Ergebnisse

Die **externen Chancen und Gefahren / Risiken** aus den **relevanten unterschiedlichen internen Perspektiven** (Geschäftsführung, Abteilungsleiter und Projektleiter)

Externe	
Chancen	Gefahren / Risiken
<i>Stammkunden Angebote für Senioren (z. B. Essen auf Rädern oder Freizeitangebote) Entwicklung weiterer REHA-spezifischer Ausbildungsgänge Psychisch und psychosomatisch belastete Klientel Zunahme der psychisch Krankheitsbilder Berufsgruppe der Alleinerziehenden Auswirkungen von PISA Angebote zur Teambildung von Klassengemeinschaften</i>	<i>Schlechtere Teilnehmer Niedrigschwelligstes und arbeitsunwilliges Klientel Deutschland - europaweite Ausschreibungen Preisdumping bei öffentlichen Ausschreibungen: Qualitätsminderungen Reduzierung der Fördergelder Geplante Reduzierung der Sq2-Stellen Kürzung der Bundesmittel in den nächsten 2 – 3 Jahren Laufzeitverkürzung der Maßnahmen Anpassungsfähigkeit der Mitbewerber</i>

# VITNESS

## – Workshop IV - Ergebnisse der Projektgruppe 1

### Neuorganisation von Projekt- und Konzeptentwicklung

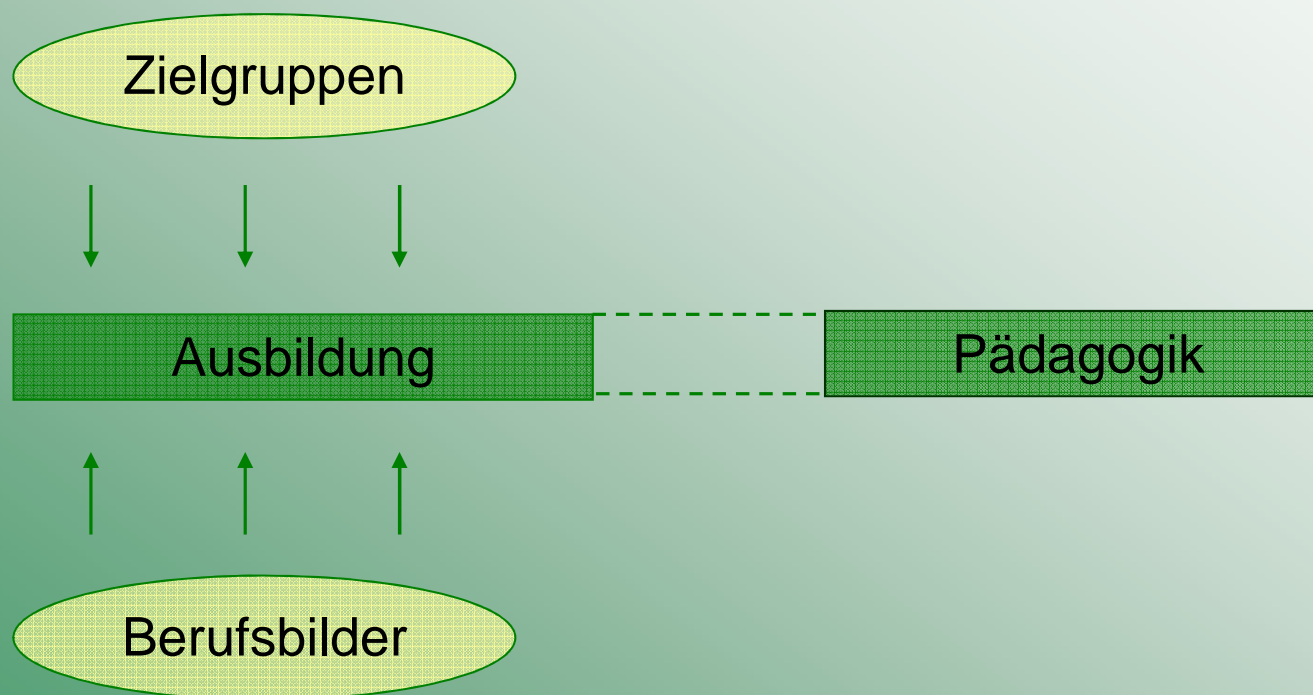
Zielgruppen genau definieren	Investition in Projektgruppe: - Freistellung - konkreter Stellenumfang	In der „Zwischenzeit“ Koordination + Einweisung in neue Maßnahmen, Stellen- beschreibungen, Räume
Marktrecherche/ -analyse	Innovationen! - „Fortbildungsakademie“ (Referenten intern/extern) - Kompetenzdatenbank Mitarbeiter	Qualitätssicherung + tatsächliche Umsetzung Verbessern + Optimieren
Einladung zum Treffen „Konzeptbrainstorming“	MA-Transparenz aktuelle Konzeptentwicklung	Datenbank mit Textbausteinen
Klare Ansagen der GF über Umfang d. Konzeptarbeit von MA	Zuarbeit + Zusammenarbeit In Bezug auf: Evaluation (Abbrüche, Integration, Diagramme)	Erweiterung d. Netzwerkarbeit auch überregional!
Fortbildungsrecherche/ -zuordnung		
		Fördermittelakquise und Fördermittelmanagement

# VITNESS

- Workshop IV - Ergebnisse der Projektgruppe 2

Angebote (neu) definieren

„Ohne“ Dienstleistungen

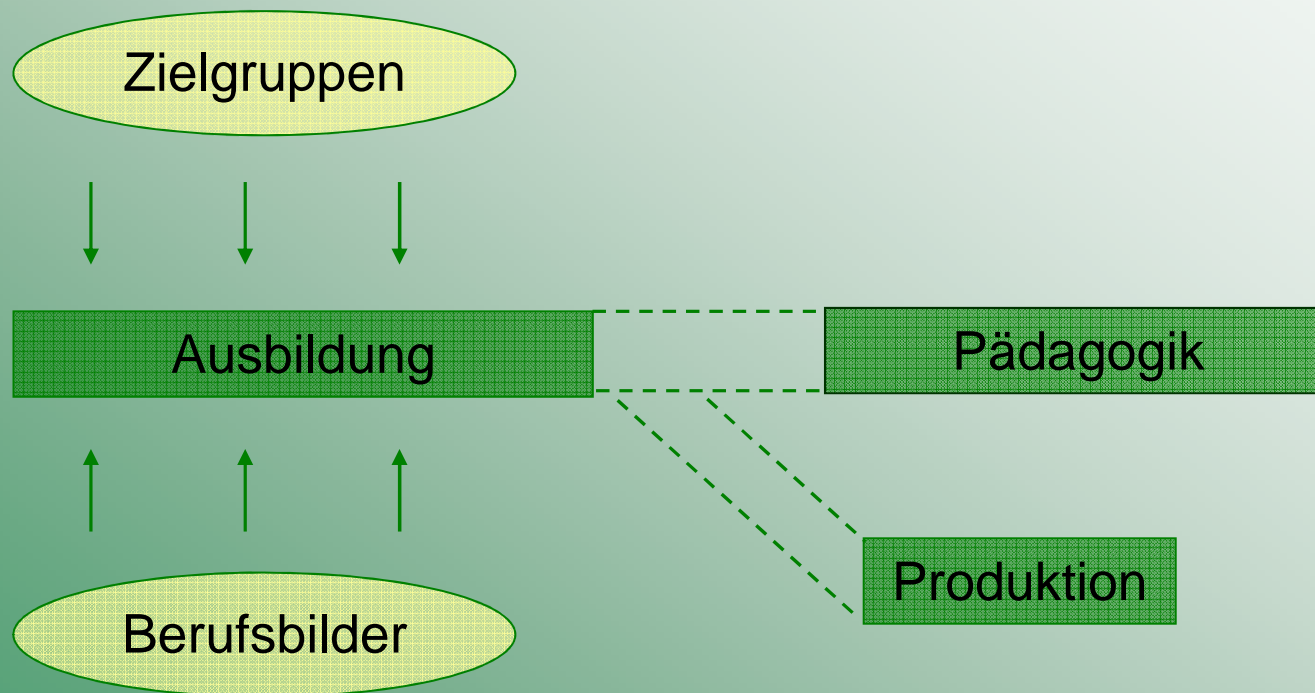


# VITNESS

- Ergebnisse der Projektgruppe 2

Angebote (neu) definieren

„Mit“ Dienstleistungen



## VITNESS

- Workshop IV - Ergebnisse der Projektgruppe 3
- a) Besprechungsebenen
  - **Abteilungsleiterrunde**
    - Teilnehmende: Geschäftsführung, Abteilungsleiter
    - Turnus: mind. 2 x im Jahr
    - Themen: Haushalts- und Investitionsplan Gesamt-Grümel
    - Jahresergebnis
    - Raumbedarf
  - **Abteilungsbesprechungen**
    - Teilnehmende: Geschäftsführung, Abteilungsleiter
    - Turnus: mind. 2 x im Jahr
    - Themen: Haushalts- und Investitionsplan Abteilung
    - Jahresergebnis
    - Abweichung vom Budget
    - Personal
    - Zukunftsplanung
  - **Teambesprechungen**
    - Teilnehmende: Abteilungsleiter, Mitarbeiterteam
    - Turnus: mind. 1 x im Monat
    - Themen: sind vom Abteilungsleiter und Mitarbeiterteam festzulegen

## VITNESS

---

- Workshop IV - Ergebnisse der Projektgruppe 3
- b) Aufgaben Abteilungsleiter
  - Personalführung
    - Einstellung
    - Einweisung neuer Mitarbeiter
    - Personalgespräche
    - Arbeitszeugnis
    - Abmahnung, Kündigung
  - Voraussetzungen, um die Aufgaben durchführen zu können:
    - Schulung „Mitarbeiterführung“ am 18.08.
    - Schulung rechtliche Rahmenbedingungen
  - Vertretungsregelung (Auflistung Aufgaben für Vertreter)
  - Budgetverantwortung
  - Einhaltung Fachkonzept
    - klare Abgrenzung der Verantwortlichkeit zum Sozialen Dienst

## VITNESS

---

- Workshop IV - Ergebnisse der Projektgruppe 4
  - Vorschlagswesen KVP
  - Arbeitsgruppe gründen

*Grümel*

**Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit**

