

Qualitätsmanagement für die Nachwuchsförderung



Hauptsponsoren
des DGV

Allianz 

Deka
Investments



Leistungsorientierte Nachwuchsarbeit fordern und fördern

....mit dem Ziel

- Mehr und besser golfspielende Kinder und Jugendliche
Rückgang Ki und Jugendliche auf 45.400 (7,09%)
Internat. Anforderungen gestiegen
- Verbesserte leistungssportliche Rahmenbedingungen
nicht allein Training und Wettspiel, auch Strukturen
- Gute und erfolgreiche Arbeit als Wegweiser auszeichnen
„Tue Gutes und rede darüber“



Integration ehemaliger Programme

Bisherige DGV-Zertifizierungen in der Nachwuchsarbeit



Qualitätsmanagement
für die
Nachwuchsförderung



Qualitätsmanagement

Vorteile

LGV-Ebene und **Club-Ebene**

- Geht weit über die Förderung anhand einzelner Kriterien hinaus (Einzelbausteine vs komplettes System)
- Unabhängige Analyse/Status Quo in verschiedenen Handlungsfeldern
- Herausarbeiten von Stärken und Entwicklungspotentialen
- Planungsgespräch mit Auditoren für künftige Zielorientierung
- Persönlicher Kontakt!
- Profilschärfung und damit Konkurrenz- und Wettbewerbsfähigkeit
- QM als lernendes System - leitet zielgerichtete Prozesse ein
- Beteiligung ist kostenfrei



QM - Fragebogen

| Audit im Golfclub: | | GC Mustermann | | Punkte gesamt: | | 55 | |
|---|---|---|--|--|--|----------------------------|--|
| Teilnehmer des Golfclubs: | | Max Muster | Anna Muster | Heinz Muster | Andrew Muster | | |
| Funktion im Golfclub: | | Clubmanager | Sekretariat | Jugendwart | Trainer | | |
| Name des Auditors: | | Peter Muster | | Zur Checkliste "Notwendige Unterlagen für das Audit" | | | |
| Datum: | | 21.10.2014 | | Uhrzeit: | | 14.00-16.30 | |
| Bewertungssystem der Jugendarbeit im Golfclub | | | | Maximum: 1000 Punkte, erreichte Punkte in %: | | 6% | |
| 1 | Personal (Zutreffendes ankreuzen) | Gewichtung: 10% | | Punkte: 55 | | 55% (von max. 100 Punkten) | |
| 1.1 | Beschäftigungsverhältnis der sportlichen Leitung / des Leistungssportkoordinators | | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Hauptamtlich Vollzeit | <input type="checkbox"/> Teilzeit angestellt | <input type="checkbox"/> Honorarbasis | <input checked="" type="checkbox"/> Ehrenamtlich | <input type="checkbox"/> Nicht vorhanden | 3 | |
| 1.2 | Höchste Trainerqualifikation (PGA of Germany und gültige Trainerlizenz) | | | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Diplom Trainer und PGA Pro | <input checked="" type="checkbox"/> A-Trainer und PGA Pro | <input type="checkbox"/> B-Trainer und PGA Pro | <input type="checkbox"/> C-Trainer und PGA Pro | <input type="checkbox"/> PGA Pro | 9 | |
| 1.3 | Beschäftigung des höchstqualifizierten Golf-Trainers (ohne Pro Azubis) in der Nachwuchsförderung (bis 18) | | | | | | |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Hauptamtlich Vollzeit | <input type="checkbox"/> Teilzeit angestellt | <input type="checkbox"/> Honorarbasis | <input type="checkbox"/> Ehrenamtlich | <input type="checkbox"/> Nicht vorhanden | 11 | |
| 1.4 | Wie viele Trainer gibt es mit welchen Qualifikationen (jeweils höchste Qualifikation) im Club? Für jeden Trainer gibt es in den nachfolgenden Kategorien folgende Punkte: Diplom = 4 Punkte; A-Lizenz = 3 Punkte; B-Lizenz = 2 Punkte; C-Lizenz = 1 Punkt; die Summe der Punkte ist für die u.g. Bewertung. | | | | | | |
| Bewertungsschema | | Checkliste | Anteil männl Jugend bis 6 | Anteil männl Jugend 7 bis 14 | Anteil männl Jugend 15 bis 18 | Anteil weibl Ju | |



QM - Fragebogen

Aufgeteilt in 9 Handlungsfelder:

- Personal
- Strategie und Finanzen
- Organisation und Entscheidungsprozesse
- Talentsuche und Talentförderung
- Training und Wettkampf
- Kommunikation und Kooperation
- Rahmenbedingungen und Ausstattung
- Produktivität und Effektivität
- Soziale Erfolgsfaktoren



Schritte des QMs auf Clubebene

- Breite Öffentlichkeitsarbeit über Rundmails, Webinare, Rundschreiben, Flyer, LGV-Tagungen etc.
- Bewerbungsphase: 1. April bis 30. Juni
- Anmeldung über IIS
- Anmeldung/Beteiligung: 220/207 Golfanlagen
- Ringordner mit Fragebogen an Bewerber gesendet
Zur Bestandsaufnahme in 9 Handlungsfeldern
z.B. Training und Wettkampf, Talentsuche,
Rahmenbedingungen, Kommunikation etc.
- Terminierung der Audits im Club:
Mitte August 2015
- Audit im Club:
15. Oktober bis 15. November 2015



Auditoren

- Auditorengewinnung (CMC und Sport)
- Erstellen von Auditorenmaterial (induktives Lernen, Handbuch)
- Auditorenschulung

Zentralveranstaltung 17.07. mit 50 Auditoren

Regionalveranstaltungen Juli/August mit 45 Auditoren



Auditoren

Qualifikation

- Mindesthandicap 18
- Erfahrung in der Jugendarbeit
- C-Trainer Lizenz/ Sportwissenschaftliche Ausbildung
- Unabhängig, neutral und unbestechlich
- Alter zwischen 30 und ca. 65 Jahre
- Mitglied in einem deutschen Golfclub und mind. 5 Jahre Spielerfahrung
- Analytische und technische Fähigkeiten (v.a. Umgang mit MS-Office)
- Einzelne Einheiten innerhalb der Gesamtorganisation verstehen und verbinden
- Diplomatisch, durchsetzungsfähig, kommunikationsstark, empathisch, stressresistent

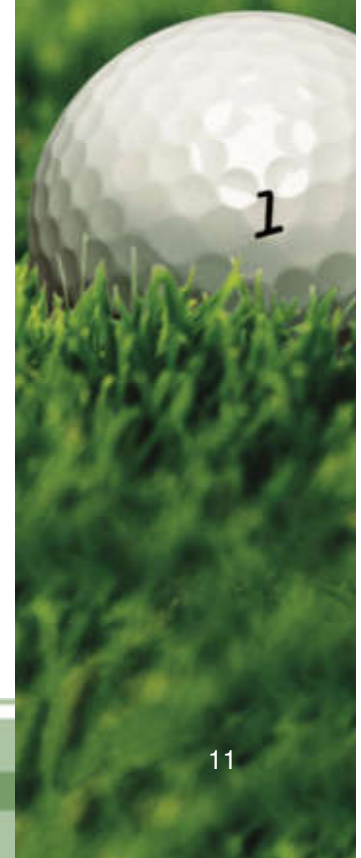
Einsatzvorgaben

- Ehrenamtlich (2 Greenfeegutscheine)
- Verpflichtungserklärung zur Verschwiegenheit, Neutralität, Ehrlichkeit, Gewissenhaftigkeit



QM - Fragebogen

| Audit im Golfclub: | | GC Mustermann | | Punkte gesamt: 55 | |
|---|---|---|--|--|--|
| Teilnehmer des Golfclubs: | Max Muster | Anna Muster | Heinz Muster | Andrew Muster | |
| Funktion im Golfclub: | Clubmanager | Sekretariat | Jugendwart | Trainer | |
| Name des Auditors: | Peter Muster | | | | |
| Datum: | 21.10.2014 | | Uhrzeit: | 14.00-16.30 | |
| Bewertungssystem der Jugendarbeit im Golfclub | | Maximum: 1000 Punkte, erreichte Punkte in %: | | 6% | |
| 1 | Personal (Zutreffendes ankreuzen) | Gewichtung: 10% | Punkte: 55 | 55% (von max. 100 Punkten) | |
| 1.1 | Beschäftigungsverhältnis der sportlichen Leitung / des Leistungssportkoordinators | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Hauptamtlich Vollzeit | <input type="checkbox"/> Teilzeit angestellt | <input type="checkbox"/> Honorarbasis | <input checked="" type="checkbox"/> Ehrenamtlich | <input type="checkbox"/> Nicht vorhanden |
| 1.2 | Höchste Trainerqualifikation (PGA of Germany und gültige Trainerlizenz) | | | | |
| | <input type="checkbox"/> Diplom Trainer und PGA Pro | <input checked="" type="checkbox"/> A-Trainer und PGA Pro | <input type="checkbox"/> B-Trainer und PGA Pro | <input type="checkbox"/> C-Trainer und PGA Pro | <input type="checkbox"/> PGA Pro |
| 1.3 | Beschäftigung des höchstqualifizierten Golf-Trainers (ohne Pro Azubis) in der Nachwuchsförderung (bis 18) | | | | |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Hauptamtlich Vollzeit | <input type="checkbox"/> Teilzeit angestellt | <input type="checkbox"/> Honorarbasis | <input type="checkbox"/> Ehrenamtlich | <input type="checkbox"/> Nicht vorhanden |
| 1.4 | Wie viele Trainer gibt es mit welchen Qualifikationen (jeweils höchste Qualifikation) im Club? Für jeden Trainer gibt es in den nachfolgenden Kategorien folgende Punkte: Diplom = 4 Punkte; A-Lizenz = 3 Punkte; B-Lizenz = 2 Punkte; C-Lizenz = 1 Punkt; die Summe der Punkte ist für die u.g. Bewertung. | | | | |



Mehrwert durch die Beteiligung



Platz 1-20:
Zertifikat in **Gold**
10.000 – 25.000 Anschubförderung

Platz 21-50:
Zertifikat in **Silber**
3.000 – 7.000 Anschubförderung

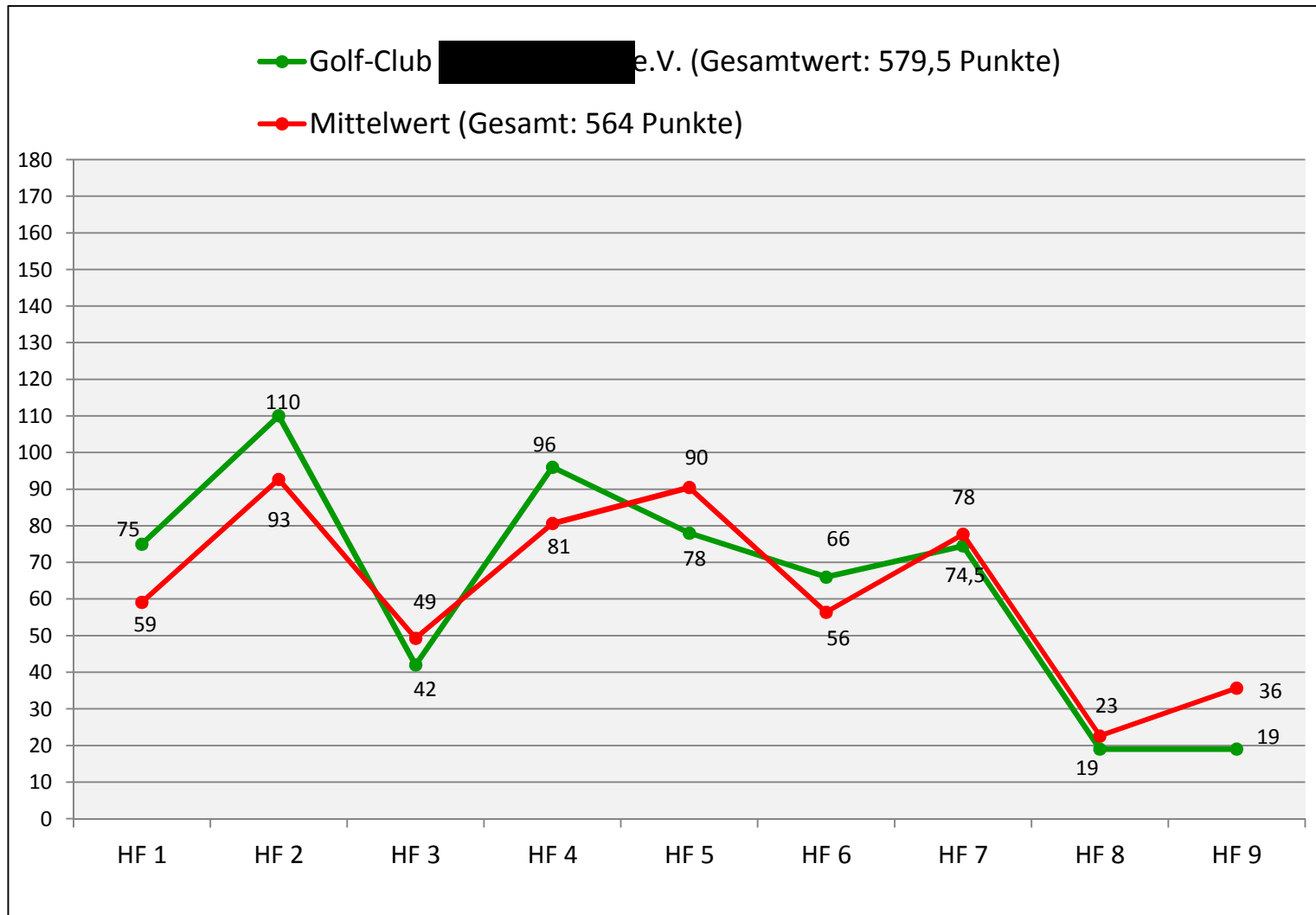
Platz 51-100:
Zertifikat in **Bronze**
1.500 – 2.000 Anschubfinanzierung

Ab Platz 101:
Zertifikat und **Workshops**

Sonderauszeichnungen
z.B. im LGV, Rookie of the Year,
größte Verbesserungen



Qualitätsmanagement für die Nachwuchsförderung: „Deka-Clubauswertung



Max.: 100 140 70 130 170 80 100 140 70

HF 1 = Personal
 HF 2 = Strategie und Finanzen
 HF 3 = Organisation und Entscheidungsprozesse

HF 4 = Talentsuche und Talentförderung
 HF 5 = Training und Wettkampf
 HF 6 = Kommunikation und Kooperation

HF 7 = Rahmenbedingungen und Ausstattung
 HF 8 = Produktivität und Effektivität
 HF 9 = Soziale Erfolgsfaktoren

HF = Handlungsfeld



Qualitätsmanagement für die Nachwuchsförderung: Feedback-Auswertung

Im Rahmen der Audits wurden die Clubs wie auch die Auditoren gebeten, einen Feedbackbogen auszufüllen, der auf beiden Seiten die Zufriedenheiten erfasst.

Abgefragt wurden folgende 7 Zufriedenheitsaspekte:

- Zufriedenheit mit dem Auditgespräch
- Zufriedenheit mit dem Gesprächspartner
- Zufriedenheit mit dem Nutzen des Audits
- Zufriedenheit mit der Vorbereitung durch den Auditor¹ / durch den Club²
- Zufriedenheit mit der Kompetenz des Auditors¹ / mit der Betreuung durch den Club²
- Zufriedenheit mit dem Gesprächsverlauf
- Zufriedenheit mit der Zielvereinbarung

¹ Frage an den Club

² Frage an den Auditor

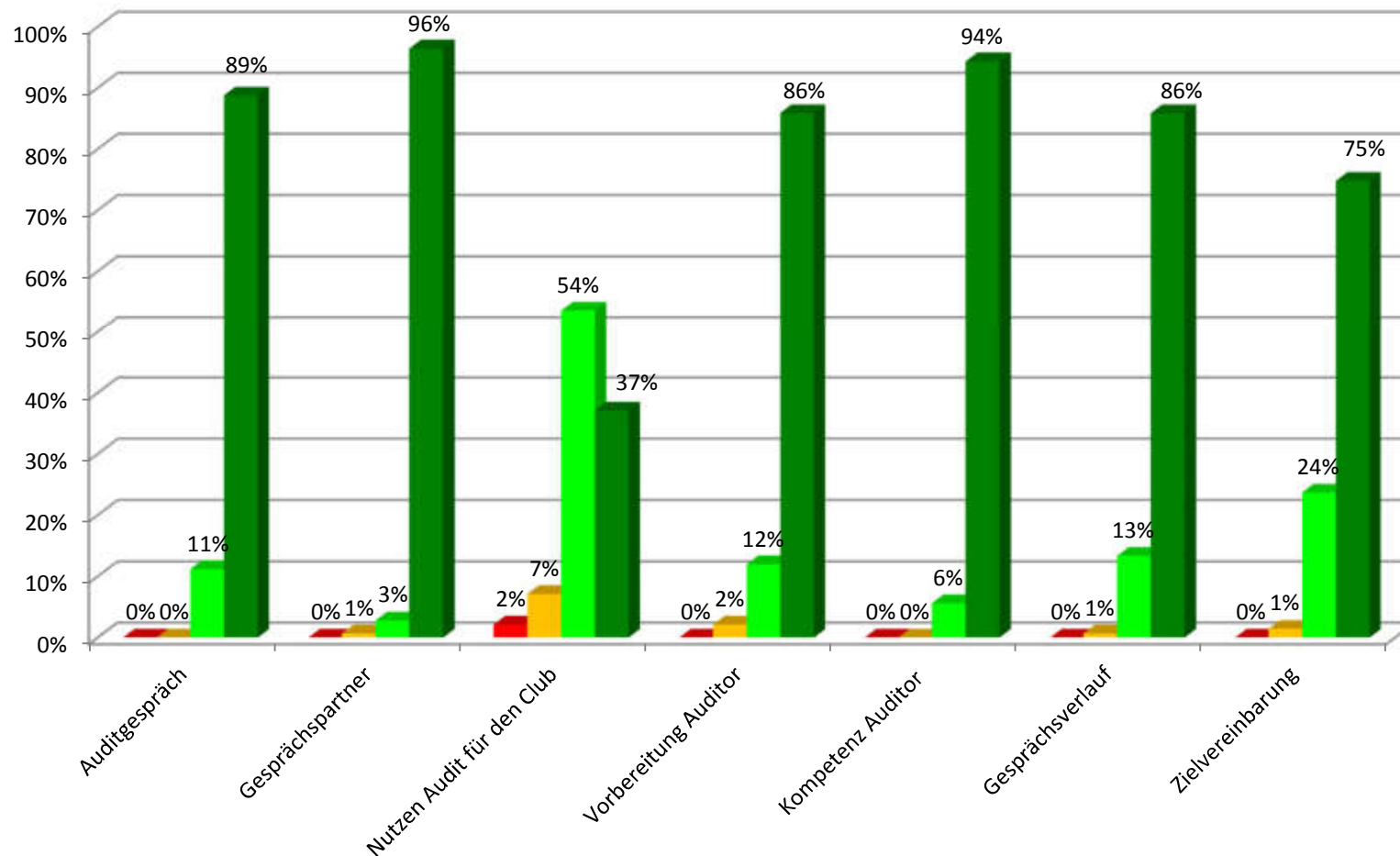
Die Rücklaufquote der Feedbacks beträgt bei den Auditoren **96%** (198 Feedbacks von 207 Audits), bei den Clubs beträgt die Rücklaufquote **71%** (147 Feedbacks von 207 Audits), ein direkter Vergleich der Feedbacks von Auditor und Club ist bei 139 Feedbacks (= **67%**) gegeben.



Qualitätsmanagement für die Nachwuchsförderung: Feedback-Auswertung

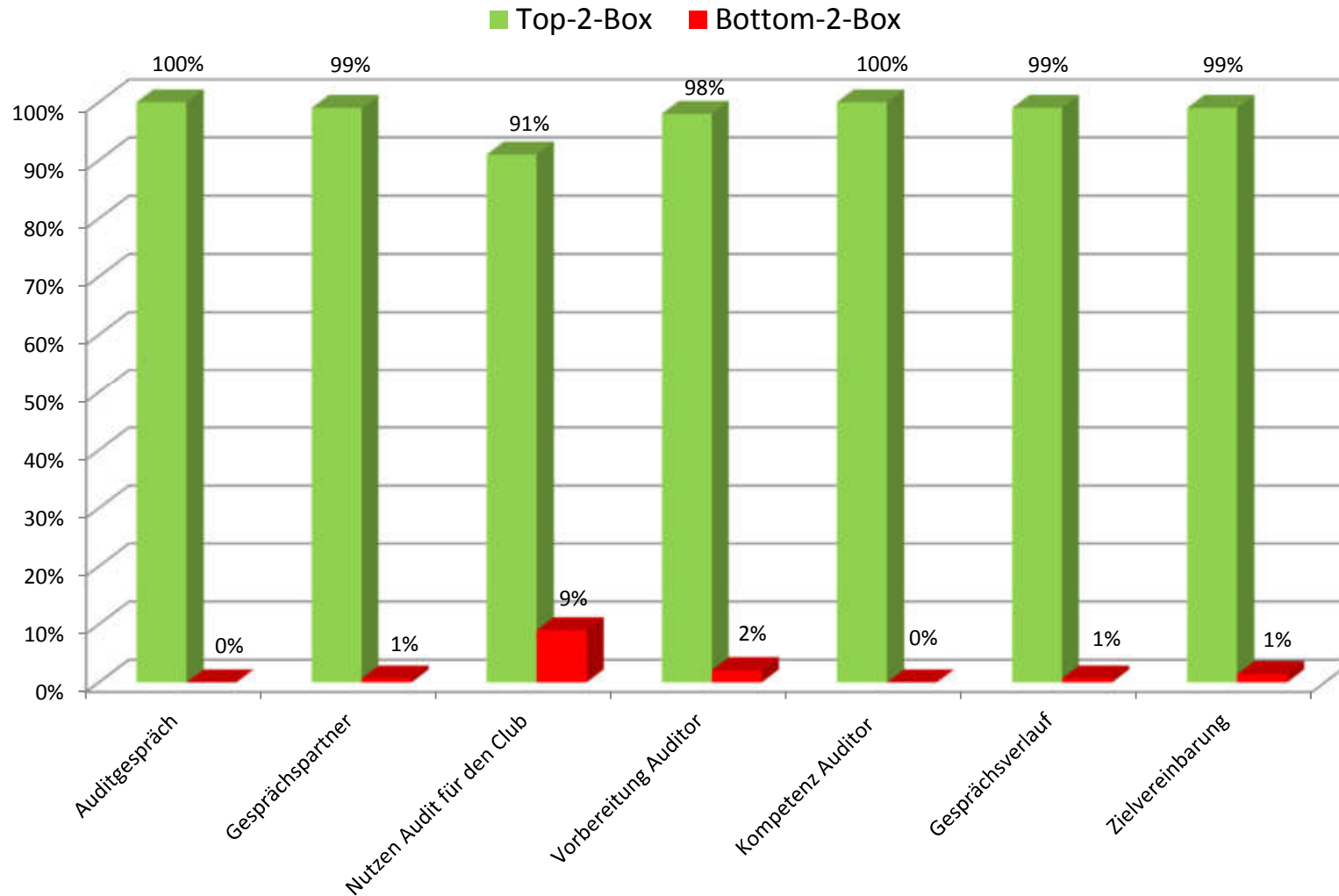
Die Clubs bewerten die Auditoren/das Audit in Bezug auf die 7 Fragen wie folgt:

■ gar nicht zufrieden ■ weniger zufrieden ■ eher zufrieden ■ sehr zufrieden



Qualitätsmanagement für die Nachwuchsförderung: Feedback-Auswertung

Die Clubs bewerten die Auditoren/das Audit in Bezug auf die 7 Fragen wie folgt (Top-2-Box-Werte*/Bottom-2-Box-Werte*):



* Die Top-2-Box-Werte fassen die Antwortkategorien „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“ in einem Prozentwert zusammen, die Bottom-2-Box-Werte fassen die Antwortkategorien „weniger zufrieden“ und „gar nicht zufrieden“ zusammen



Qualitätsmanagement für die Nachwuchsförderung: Feedback-Auswertung

Zusammenfassung:

- Clubs wie Auditoren geben dem neu entwickelten QM-System für die Nachwuchsförderung insgesamt sehr gute Noten. Die Clubs sind mit einem Zufriedenheitsindex von 92 von 100 möglichen Punkten mit den Auditoren etwas zufriedener als dies umgekehrt der Fall ist (Auditoren: 88 Punkte).
- Bei der Werteverteilung bzgl. der Summenwerte der Einzelitems vergeben die Hälfte der Auditoren (49%) die Höchstwerte 27 und 28, während bei den Clubs 62% diese beiden Höchstwerte vergeben.
- Der Nutzen des Audits wird von einigen Clubs noch etwas skeptisch gesehen, hier sind „nur“ etwas mehr als die Hälfte der Clubs „sehr zufrieden“ (54%), auf Auditoren-Seite sind es gar nur 39%, die mit dem Nutzen des Audits für den Club „sehr zufrieden“ sind.
- Mit der Zielvereinbarung sind 75% der Clubs „sehr zufrieden“, während auch hier die Auditoren mit 62% ein „sehr zufrieden“ äußern.
- Mit der Vorbereitung des Clubs auf das Audit sind 67% der Auditoren „sehr zufrieden“, während sich 86% der Clubs mit der Vorbereitung des Auditors „sehr zufrieden“ zeigen.
- Mit der Kompetenz des Auditors sind 94% der Clubs „sehr zufrieden“, mit der Betreuung durch den Golfclub zeigen sich 86% der Auditoren „sehr zufrieden“.
- Noch höher fallen die Werte bei der Zufriedenheit mit dem jeweiligen Gesprächspartner aus: 96% der Clubs und 92% der Auditoren sind hier „sehr zufrieden“ mit ihrem jeweiligen Gegenüber.



Evaluation für 2016



Überarbeitungsphase

- Erfahrungen in Abwicklung
- Rückmeldung von Clubs und Auditoren
- Bewertung der Fragen
- Workshopangebot

Konsequenzen

- Aktualisierter Fragebogen bei gleichem „Gesicht“
- Ab 2017 im 2-Jahresrhythmus?



Alle Informationen zum QM:

- **Intranet Informationssystem (IIS)
jedes Golfclubs**
(PC Caddie bzw. Albatros)
- **Im Internet unter**
www.golf.de/dgv/qm-nachwuchsfoerderung

