

RTE evalueringsmodel – vejledning

RTE's evalueringsmodel har til formål, at skabe et overblik over aktuel status på satsningsforeningens aktiviteter og udvikling.

Modellen tager afsæt i en egen-evaluering, som følges op af en samtale med RTE. Samtalen skal sikre en ensartet vurdering på tværs af satsningsforeningerne

Arbejdet med evalueringsmodellen

Modellen er overordnet delt i tre grupper:

- Ledelse og organisering
- Strategi og udvikling
- Træningsmiljø og træning



Hver grupper er opdelt i en række målepunkter

Hvert målepunkt er en "proces" som skal udfyldes fra venstre mod højre.

Hvert trin i processen forudsætter den forudgående. Således skal samtlige forudgående punkter være opfyldt, før 15 point kan "vinges af"

Område	Målepunkt	Udvikling			Implementering			Drift		
		Point 1	2	3	5	7	10	15		
Strategi og udvikling	Strategi for klubudvikling	Klubben har en aktuel SWOT analyse	Klubben har en opdateret strategi med indsatsområder	Bestyreren har en handplan for styring af klub og actionslister	Strategi og handplaner evalueres årligt efter fast model med klubbens ledelse	Klubben har en person ansat, hvor "klubudvikling" indgår i jobbeskrivelsen				
	Strategi for talentudviklingsarbejdet	Klubben har en talentudviklingsstrategi (UIS) til senior, med hovedområder og ansvarspersoner	Klubben har en talentudviklingsstrategi (UIS) til junior, med hovedområder og ansvarspersoner	ansvarspersoner har opdaterede handplaner til sine hovedområder	Strategi og handplaner evalueres årligt efter fast model med klubbens ledelse	Klubben har en person ansat, hvor "talentudvikling" indgår i jobbeskrivelsen				Klubben har en person ansat, min. 20u/ugen, dedikeret til talentudviklingsarbejde (uden træningsansvar for talenterne)
	Strategi for elitearbejdet		Klubben har en seniortræner (senior), med hovedområder og ansvarspersoner	ansvarspersonerne har udfærdiget handplaner til sine hovedområder	Strategi og handplaner evalueres årligt efter fast model med klubbens ledelse	Klubben har en person ansat, hvor "Elitearbejde" indgår i jobbeskrivelsen				Klubben har en person ansat, min. 20u/ugen, dedikeret til elitearbejde

Hvert målepunkt vurderes af satsningsforeningen og pointene noteres i kolonnen yderst til højre:

1	2	Ledelse og organisation		Udvikling			Implementering			Drift			Point
		Point											
3	4	1	2	3	5	7	10	15	1	2	3	10	15
4	Målepunkt	Organisationsdiagram	klubbens hovedområder er defineret og der er ansvarlige	Hovedområder er udførligt beskrevet med underområder og ansvarspersoner	klubbens organisation er synlig for alle medlemmer								
5	stabilitet i ledelsen	80% af klubbens bestyrelse har mere end 3 års anciennitet	Driftsretalerede nøglefunktioner er beskrevet og tilknyttet ansvarspersoner	Der gennemføres årlige og systematiserede udviklingssamtaler med ansvarlige for hovedindsatsområderne	Ledelsen (best. + adm.) mødes månedligt jf. fast struktur	Klubben har ansat en administrativ leder på min. 15u/ugen (ingen træningsaktiviteter)	Klubben har ansat en administrativ leder på min. 37u/ugen (ingen træningsaktiviteter)	Klubben har mere end 5 personer ansat i administrationen på fuld tid	1	2	3	10	15



OBS

- Det er ikke meningen at alle skal nå max.
- Det er ikke forventeligt, at alle arbejder med alle målepunkter
- Alle markerede trin, skal kunne dokumenteres

Ekstra OBS

- Der er tale om et "nu-og-her øjebliksbillede" (ikke drømme og visioner)

Når modellen er udfyldt, sendes til RTE

Har I spørgsmål ifm. udfyldningen, så kontakt Randers Talent og Elite, Johannes Madsen, 29728979

