

Na co myslím, když běžím...

Restart Rockets:

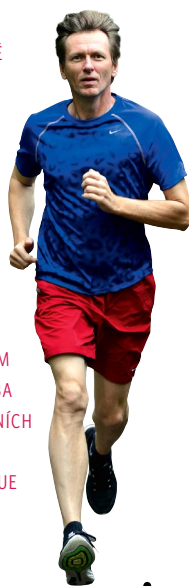
KULTURA, PROCES, HODNOCENÍ TALENTU A DATA

„Často říkáme, že basketbalová mysl klade otázky, na které můžou odpovědět pouze analytici. Současně analytici kladou takové otázky, které umí zodpovědět pouze basketbalisté.“ Tento citát, jehož autorem je Gersson Rosas, viceprezident pro basketbalové operace v klubu Houston Rockets, je jen jedním příkladem toho, jak organizace pracovala, aby zlepšila své jednotné uspořádání.

TEXT: MICHAL JEŽDÍK

MICHAL JEŽDÍK

→ VEDOUČÍ SPORTOVNĚ METODICKÉHO ÚSEKU ČESKÉ BASKETBALOVÉ FEDERACE, ČLEN VV ČOV. BÝVALÝ BASKETBALOVÝ REPREZENTANT, TRENÉR NÁRODNÍHO MUŽSTVA MUŽŮ A U20, SPARTY, PROSTĚJOVA, NYMBURKA. BYL ČLEMEM REALIZAČNÍHO TÝMU NBA DETROIT PISTONS V LETNÍCH LIGÁCH. OPAKOVANĚ ABSOLVOVAL EUROLEAGUE BASKETBALL INSTITUT. CERTIFIKOVANÝ LEKTOR ČOV.



Před třemi lety tým Houston Rockets prodělal strategické změny v uspořádání, aby se mohl stát opravdovým kandidátem na vítěze NBA. V roce 2016 skončil v Západní konferenci na 4. místě, o rok později poskočil o dvě místa výš a skončil druhý. A v aktuální sezoně obsadil v Západní konferenci 1. místo po základní části a vypadl až v semifinále play off s loňským vítězem Golden State Warriors poměrem 3:4 na zápasy. Zdá se, že Houston již žádný zásadní problém nemá.

S Rosasem jsme se setkali loni na Leaders Sport Performance Summitu v Londýně, abychom se ponořili do nového organizačního uspořádání, zjistili, jak byly do klubové kultury integrovány analýzy, a seznámili se s jeho názorem na proces výběru a začlenění talentovaných hráčů v Rockets.

Resetování procesu

Změna řízení se objevuje v každé organizaci, ale jen několik z nich se dostane až k jejím základům v průběhu přechodového období, což můžeme přirovnat k zemětřesení. „Pohybovali jsme se v jedinečném prostředí, jelikož náš bývalý majitel (Leslie Alexander) vlastnil tým 25 let,“ vysvětluje Rosas. „Měl takovou mentalitu, že nechtěl prohrávat, nechtěl tým často doplňovat novými hráči, aby se nevytratily zvyklosti mezi nimi.“

Co s tím? „Stála před námi velká výzva. Faktem bylo, pokud se na to díváte analyticky, že nejlepším

způsobem je zařadit nové talentované hráče, kteří zapadají do vašeho konceptu hry i konceptu celé organizace. Tento moment vám dává nejlepší příležitost při draftu a následně možnost k přestavbě týmu. Nicméně stále jsme se soustředili na to, abychom zůstali konkurenceschopní a změny probíhaly za chodu. Naším skutečným záměrem bylo vytvoření vítězného prostředí a vítězné kultury. A to vlastně pro nás stanovilo i základní kritéria pro výběr a zařazení nových hráčů, kteří byli bez smluv (free agent = hráč bez smlouvy, který má většinou za sebou několik sezon v NBA), což se zpětně ukázalo jako jedno z nejdůležitějších,“ hodnotí Rosas.

„Před třemi lety jsme prošli zajímavým obrodným obdobím. Ve skutečnosti jsme věděli, že nejsme tak dobří, jak ukazují naše výsledky. Dostali jsme se do bodu, kdy jsme odshora až dolů věděli, že nesdílíme stejnou filozofii. Věděli jsme, že jsme dobří, ale chyběla nám substance, díky níž bychom byli skvělí. A to vedlo k tomu, že jsme celé mimosezonní období věnovali hlubšímu sebepoznání.“

Když jsme se chystali najmout nového hlavního trenéra, rozhodli jsme se jít do toho se vším všudy. Chtěli jsme najít nejlepšího ofenzivního trenéra, jaký kdy existoval, a průkopníka, a takového jsme našli v osobě Mika D'Antoniho. Všichni jsme byli na stejné lodi, všichni jsme byli oddáni jedinému cíli a chtěli jsme sestavit



JAMES HARDEN (ČÍSLO 13) VYTÁHL TÝM ROCKETS V LETOŠNÍM PLAY OFF NBA AŽ DO SEMIFINÁLE, KDE VEDL NAD POZDĚJŠÍMI ŠAMPIONY Z GOLDEN STATE 3:2 NA ZÁPASY A V ŠESTÉM UTKÁNÍ DRŽEL BRZKÝ NÁSKOK 17 BODŮ...

tým kolem našeho hvězdného hráče Jamese Harde-na. Když se podíváte na naši poslední sezonu, nebyli jsme tak talentovaný tým, ale byli jsme schopni překonat očekávání a být úspěšnější, jelikož jsme byli odshora až dolů jednotní.

Musíte to zažít. Kultura je něco, co žije a dýchá každý den. Není to o tom, kým jste byli v minulosti, stejně jako to není o tom, kým se snažíte být. Pro nás a obzvláště pro moji roli bylo a je důležité spojit všechny body organizace, všechny lidi, od vzetí si věcí za své až po trénování, od realizačního týmu až po hráče. Museli jsme sjednotit lidi a soustředit se na to, co vyznáváme, čeho si ceníme.“

Integrovaní analýz do vaší kultury

Díky guru analýz Darylvi Moreyovi, který v pozici generálního ředitele řídí loď Rockets, je tato organizace jednou z nejlépe postavených, pokud jde o datovou a analytickou revoluci. „Během posledních pěti až osmi let dostupná data v NBA byla na bohatosti a významu. Zajímavou výzvou ale je, jak je využíváte, když je má k dispozici každý? Myslím, že výhodu mají týmy, které vědí, kdo jsou. Analýzy nám umožňují vyhodnotit a poskytnout odpovědnost tomu, v co věříme. Často říkáme, že basketbalová mysl klade otázky, na které můžou odpovědět pouze analytici. Současně analytici kladou takové otázky, které umí zodpovědět pouze basketbalisté.“

Jednou z největších věcí je integrace. Úspěch, kterého jsme dosáhli, spočívá ve spojení analytiků

a basketbalistů a vytvoření jejich společného pou-ta. Skutečnost je taková, že obě strany spolu často bojují. Naši trenéři, asistenti, všichni další zodpovědní za rozvoj hráčů a i naši hráči tak mají důvod a logický základ, aby tuto myšlenku podpořili.“

Talentová rovnice

Být stálým účastníkem NBA znamená, že máte méně šancí získat v draftu další vynikající talenty. Tudíž větší důraz musíte klást na kreativní nábor a rozvoj talentu v rámci klubu. „Pro nás je základem vyhodnocování. Hledáme cokoliv, co můžete vyčíst. Ať už se jedná o statistiky, analýzy, historii, jakékoliv informace, které můžeme zahrnout do procesu, a tak udělat fakty zcela podložené rozhodnutí. Respektování nastaveného konceptu je něco, co bereme v potaz, ale když jde o draft, nesmíme zapomenout, že je to rozhodnutí na tři až čtyři roky (hráč draftovaný v prvním kole má garantovanou smlouvu na tuto dobu a dopředu dané příjmy na každý rok).“

Když se podíváte na rozvoj talentů, soustředili jsme se po přestavbě na jeho zjednodušení. Měli jsme naše trenéry, naši sílu a kondičního trenéra, našeho hlavního trenéra, prostor pro náš personál zodpovědný za styk s veřejností a zavedli jsme procesy, které byly jednoduché a otevřené komunikaci. Kolegové zodpovědní za výkonnost byli tím motorem, který řídil tento proces. V minulosti jsme měli procesy, které byly neefektivní, komunikace selhávala a ostatní oddělení v naší organizaci nebyla jednotná.“

„KULTURA JE NĚCO, CO ŽIJE A DÝCHÁ KAŽDÝ DEN. NENÍ TO OTOM. KÝM JSTE BYLI V MINULOSTI. STEJNĚ JAKO TO NENÍ OTOM, KÝM SE SNAŽÍTE BÝT.“