

# Die Entwicklung von sozialer Einzel- und Teamkompetenz

Projekt mit der NBBL Mannschaft der Gießen 46ers

## Gliederung

1. Ausgangssituation und Entstehung des Projektes
2. Zielsetzung
3. Sensibilisierung und Analyse des Trainergespanns
4. Messung sozialer Kompetenzen bei den Spielern
  - Ausgangssituation der Spieler
  - Das Werkzeug
  - Durchführung
  - Ergebnisse
5. Teamentwicklung
6. Weitere Schritte

## 1. Ausgangssituation und Entstehung des Projektes

Um im sportlichen Wettkampf Erfolg zu haben reicht es nicht aus, ein guter Spieler und Athlet zu sein. Gutes Teampplay, die richtige Einstellung, der Umgang mit Druck und die richtige Mentalität sind wichtige Faktoren, um im Basketball erfolgreich zu sein, wie man gerade beim BBL-Finalturnier sieht. Was für die Profis gilt, gilt genauso auch für den Nachwuchsbereich, in dem die Grundlagen gelegt werden, wenn ein Spieler später einmal eine erfolgreiche Profikarriere anstrebt.

Als Jugendkoordinator der Gießen 46ers arbeitete ich von Oktober 2018 bis Dezember 2019 mit den unterschiedlichsten Trainern und Philosophien zusammen. Selbst bin ich unterstützend tätig als Co Trainer für die NBBL Mannschaft und verfüge über eine Trainer B Lizenz, die es mir ermöglicht, im Seniorenbereich bis zur PRO A Mannschaften zu trainieren.

Die Idee für dieses Projekt entstand aufgrund einer eigenen Erfahrung mit dem Messinstrument DNLA Soziale Kompetenz. Mein Vater, Inhaber einer Unternehmensberatung, unterstützt seit Jahren seine Klienten – Coachees, und verschiedene Unternehmen und Organisationen darin, zum einen

- vor einem Coaching die aktuelle Situation eines Probanden zur Zielsetzung des Coachings bestimmen zu wollen
- und zum anderen die richtigen Kandidaten im Auswahlprozess für eine Führungsposition zu identifizieren.

Im Laufe meiner Profikarriere habe ich 2 x die Fragen des DNLA Instruments **SKS - Soziale Kompetenz Sport** online ausgefüllt und anschließend die Ergebnisse mit einem Berater besprochen. Die Idee dieser Vorgehensweise ist, die aktuelle Situation des Sportlers zu verstehen, um daraus ganz konkret für den Sportler, im Idealfall im Zusammenarbeit mit dem Trainer, Veränderungen im Umgang mit sich selbst, mit den Spielerkollegen oder aber auch im Umgang mit den Trainern zu initiieren. Dies hilft im Training – beispielsweise dabei, sich immer wieder neu zu motivieren, wenn nötig selbst aktiv zu werden, und am Ball zu bleiben und im Wettkampf, zum Beispiel im Umgang mit Leistungsdruck, Rückschlägen und neuen Herausforderungen. Zum Werkzeug und zur Vorgehensweise später mehr.

## **2. Zielsetzung**

Macht es denn Sinn, junge Spieler im Alter von 16 – 18 Jahren mit einer solchen Vorgehensweise zu konfrontieren? Um von Beginn an eine hohe Akzeptanz für diese Idee zu haben, stellten wir das Projekt, das Instrument und die Vorgehensweise den Spielern gesondert vor. Wir machten deutlich, dass es darum geht sich auf 4 Ebenen zu reflektieren:

- in Bezug auf die aktuelle eigene Situation
- in Bezug auf die anderen Spieler in eventueller Sympathie oder auch Antipathie
- in Bezug auf das Mannschaftsgefüge als Ganzes
- in Bezug auf den Trainer

Den Spielern wurde das online Instrument vorgestellt und die Vorgehensweise erläutert. Es wurde deutlich gemacht, dass die Antworten spontan und ohne langes Nachdenken zu geben seien, da es kein gut/schlecht oder richtig/falsch gibt, sondern nur ein: so ist es gerade und wir sprechen darüber.

Die Spieler zeigten großes Interesse und sagten ihr Mitmachen zu. Bis zu dem genannten Zeitpunkt hatten nur 2 von 18 Spieler die Fragen nicht beantwortet.

Im Rahmen der Projektvorstellung wurden die Spieler auch darauf hingewiesen, dass nach den individuellen Gesprächen auch eine Teamentwicklung durchgeführt würde.

## **3. Sensibilisierung und Analyse des Trainergespanns**

Schon lange vor Projektstart hatte ich den Headcoach, Ivica Piljanovic, mit meiner Idee bekanntgemacht und stieß sofort auf großes Interesse. Einer Eigenmessung stand er sehr offen gegenüber, da er der Meinung war und ist, dass er sich jederzeit weiter verändern und entwickeln könne.

Also beantworteten er und ich die Fragen des online Kataloges DNLA SKS – Soziale Kompetenz Sport und besprachen die Antworten sowohl individuell unter 4 Augen mit dem Berater als auch gemeinsam unter 6 Augen mit dem Trainerkollegen.

Wir konnten uns beide in den Ergebnissen sehr gut wiederfinden und uns auch gegenseitig im Gespräch einige Feedbacks und Impulse geben. Für uns war das ein gelungener Start in das Projekt und machte Lust auf mehr.

Ganz allgemein ist zu sagen, dass die aktuellen sozialen Kompetenzen der Trainer zu diesem Zeitpunkt aus Sicht des Beraters den Eindruck erweckten, dass Beide in Bezug auf die „weichen“ Erfolgsfaktoren im Sport geeignet erschienen, die Trainer/Coaching Arbeit mit den jungen Spielern leisten zu können.

## **4. Messung sozialer Kompetenzen bei den Spielern**

### **- Ausgangssituation der Spieler**

Die aktuelle Lebenssituation der Spieler im Alter zwischen 16 – 18 Jahren lässt sich folgendermaßen skizzieren:

- der weitaus größte Teil befindet sich in Schulausbildung Richtung Abitur
- hat ein sehr volles Tagesprogramm,
- wohnt zuhause

- und spielt im Regelfall auch noch in einer zweiten Mannschaft Basketball
- hat wenig Freizeit
- hat eventuell auch eine Freundin, mit der auch Zeit verbracht werden will.

Die meisten waren sich darüber bewusst, dass es auf sie und die eigene Einstellung ankommt und sie nehmen die Belastung weitestgehend gerne an. Einige haben aktuell auch beim Thema Basketball den Blick nach oben Richtung PRO B Mannschaft, in der Ausgewählte auch schon einige Minuten Einsatzzeit hatten.

### - Das Werkzeug

Was bedeutet DNLA - SKS?

DNLA = Discovering Natural Latent Abilities (Die Aufdeckung/Entwicklung der natürlich vorhandenen persönlichen Potenziale).

"DNLA - „**SKS**“ = **Soziale Kompetenz Sport** ist ein Verfahren, das die vorhandenen Potenziale der sozialen Kompetenz in den vier Hauptbereichen "Leistungsdynamik", "Interpersonelles Umfeld", "Erfolgswille" und "Belastbarkeit" in 17 Dimensionen (Faktoren) aufzeigt. Es wird von Trainern und Spielern in verschiedenen Sportarten wie zum Beispiel Tennis, Tischtennis, Badminton, Golf, Fußball und natürlich Basketball eingesetzt. Bei den Sozialkompetenzfaktoren handelt es sich um absolute *Basiskompetenzen* für den beruflichen bzw. sportlichen und persönlichen Erfolg, wie zum Beispiel um Flexibilität (=einstellen auf neue Situationen), Selbstvertrauen und Selbstsicherheit, Eigeninitiative, eine positive Grundeinstellung, den richtigen Umgang mit Kritik und Misserfolgen, angemessenes Auftreten oder Kontaktfähigkeit (=Beziehung zu Anderen).

Welche Zielsetzung hat das Verfahren? Der Ansatz des Verfahrens ist es, den Teilnehmern durch eine objektive, wissenschaftlich fundierte Messung ihre derzeitigen Potenziale und Stärken zu zeigen, genauso wie derzeit schwächer ausgeprägte Faktoren und Bereiche mit Weiterentwicklungsbedarf. Hier kann dann mit gezielten, individuell passenden Förder- und Entwicklungsmaßnahmen angesetzt werden. Das wichtigste Ziel dieses ganzen Verfahrens ist es, den Teilnehmern dabei zu helfen, ihre Potenziale zu (er-)kennen und auszuschöpfen und sowohl individuell, für sich selbst, als auch gemeinsam mit anderen die Ziele, die man sich gesetzt hat, zu erreichen und erfolgreich - zusammen - zu arbeiten.

Letztlich geht es also um den langfristigen beruflichen bzw. sportlichen Erfolg und darum, diesen dauerhaft abzusichern und möglich zu machen.

DNLA ist somit ein Förderverfahren und kein "Beurteilungsverfahren". Eben so wenig ist es ein „Persönlichkeitstest“, der die Teilnehmer in Typen unterteilt und der die Persönlichkeit der Teilnehmer beschreibt.

Die Zusammenhänge der Faktoren, die letztlich den beruflichen Erfolg bestimmen, sind sehr komplex und greifen ineinander: Die Fach-Kompetenz – hier also Fertigkeiten am Ball, bestimmte Spielzüge usw., die intellektuelle Kompetenz (hierzu zählt zum Beispiel auch die Lernfähigkeit), die Förderung durch Trainer, Mentoren oder Vorgesetzte, die Unternehmenskultur – in dem Fall also die Philosophie des Vereins und die Stimmung im Umfeld, die Unterstützung durch den Partner, die Beziehung zu Teamkollegen und die soziale oder emotionale Kompetenz. Letztere wird auch als Basiskompetenz bezeichnet.

Insgesamt wurden in einschlägigen wissenschaftlichen Studien 17 Faktoren identifiziert, die großen Einfluss darauf haben, wie wir uns bei dem, was wir tun, mit den vielfältigsten Belastungen, Konflikten und Widerständen zurechtfinden, wie wir mit anderen kommunizieren, wie wir Verantwortung für uns selbst und andere übernehmen und umsetzen. Nicht einzelne Faktoren bestimmen also über beruflichen Erfolg, sondern das Vorhandensein von genügend Potenzial bei möglichst allen Faktoren, sowie die richtige Mischung. Wenn alles "stimmt" (persönliches Umfeld, Beziehungen zum „Vorgesetzten“ bzw. Trainer, Beziehungen zum Team und soziale Kompetenz) ist man leistungsmotiviert und wird mittel- oder langfristig erfolgreich sein. Die Voraussetzungen, gut und erfolgreich arbeiten zu

*können* – Fachkompetenz (hier also die sportlichen Skills), individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten und die eigene Erfahrung einbringen zu können und auch, gut und erfolgreich arbeiten zu *dürfen* und zu *wollen*, sind dann gegeben. Fehlt jedoch in einem Faktor (oder in mehreren) deutlich Potenzial, kann es zu Benachteiligungen kommen.

Umfassende Informationen sind verfügbar unter [www.dnla.de](http://www.dnla.de).

### - Die Durchführung

Die 4 Augen Gespräche mit dem Berater dauerten im Schnitt zwischen 45 und 60 Minuten. Die Spieler waren am Ende überrascht, wie schnell die Zeit vergangen war und was alles schon besprochen werden konnte.

Der Berater, der das Instrument seit mehr als 15 Jahren in Wirtschaftsunternehmen einsetzt, sah sich auch hier wieder darin bestätigt, wie gut die Ergebnisse die reale Situation der Spieler trafen. Dies allerdings immer nur in Verbindung mit einem Explorationsgespräch. Kein Berater, der auf die DNLA Produktreihe zertifiziert ist, würde die Ergebnisse im Rahmen solch eines Potenzial-Entwicklungsprojekts ohne ein solches Gespräch herausgeben.

Wie oben schon gesagt, war ein wichtiger Teil im Gespräch der Dialog mit dem Trainer. Der Trainer bekam durch die Bank von Seiten seiner Spieler sowohl im Umgang mit dem Einzelnen aber auch im Bereich der Teamsteuerung wertschätzende Rückmeldungen.

Dem Berater machte es große Freude, die heranwachsenden jungen Männer auf allen 4 Reflektionsebenen nachdenklich und empathisch zu erleben. Die eigene Rolle und Situation sowohl in Bezug auf Schule/Privatleben als auch in Bezug auf eigene sportliche Leistungsfähigkeit bzw. die Rolle in der Mannschaft wurde durchgängig konstruktiv hinterfragt. Mit kritischen Nachfragen des Beraters gingen die jungen Männer sehr nachdenklich um.

## 5. Teamentwicklung

Ergänzend zu den Einzelgesprächen, bzw. zu den Gesprächen mit dem Trainer machten wir ein Angebot zur Teamentwicklung. Die erste Maßnahme fand ziemlich zu Beginn des Gesamtprojektes statt und die zweite im März 2020, kurz bevor die Corona Krise das Ende der Saison bedeutete.

In beiden Teamentwicklungen wurden mit Übungen aus der Erlebnispädagogik gearbeitet:

Der Gruppe werden bestimmte Aufgaben vorgegeben, die Planung, Durchführung und Reflexion beinhalten. Wichtig in allen drei Phasen ist die gemeinsame Kommunikation, die gerade in der Planungsphase häufig – übrigens auch bei Gruppen im Business Kontext - zu kurz kommt. Die stark vorhandene Handlungsorientierung in der Gruppe machte deutlich, dass die jungen Männer in Planung und Strategie noch das berühmte Entwicklungspotenzial nach oben haben. Da sie aber zum einen ganz bei der Sache waren und zum anderen sehr lernfähig sind, stellten sich schnelle Erfolge ein.

In der ersten Teamentwicklung ging es um die Frage, inwieweit es unter den jungen Männern zulässig ist – und natürlich dann auch gemacht werden kann – gegenseitig Kritik zu über. Wie nicht anders zu erwarten war, gab es natürlich auch in dieser Gruppe Meinungsmacher und Meinungsführer, junge Männer, die sich zurückhielten oder zurück/raushielten.

Der allgemeine Tenor war aber immer wieder, dass sich alle dem sportlichen Ziel verpflichtet fühlten und dass sie stolz waren, sich in dieser Mannschaft mit den besten deutschen Jugendmannschaften messen zu können.

Die zweite Teamentwicklung stand unter dem Thema: wie können wir uns während des Spiels, auch gerade von der Bank, unterstützen und damit das Spiel beeinflussen? Hier kam es zu sehr ehrlichen Aussagen und Absichtserklärungen und machte auch hier wieder die Zielorientierung der jungen Männer deutlich. Kurz nach dieser Maßnahme, die unmittelbar vor den Playoffs stattfand, wurde die Saison durch die Corona Krise beendet.

## **6. Reflexion der Spieler**

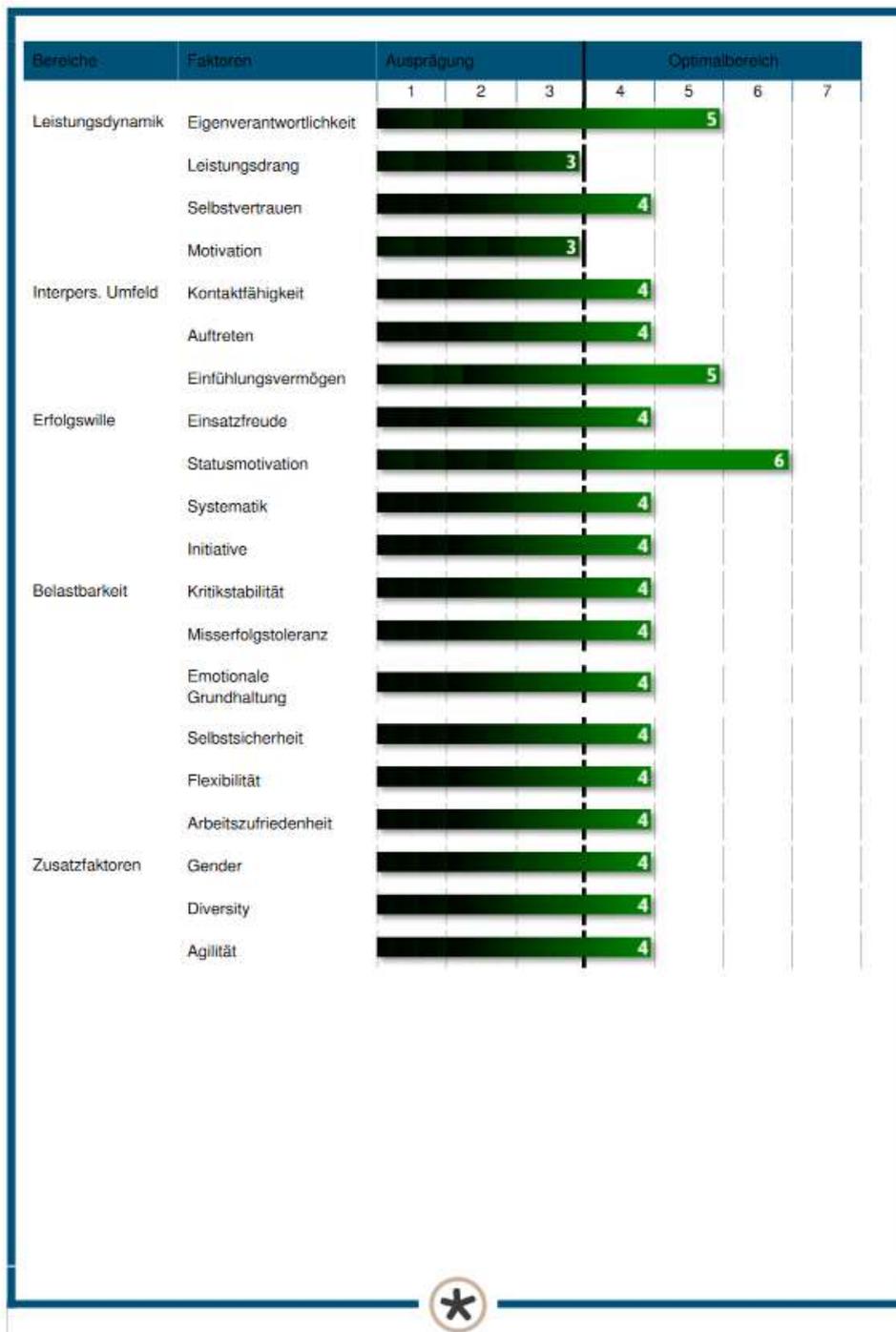
Am Ende des zweiten Teamtrainings wurden die Spieler und der Trainer gebeten, schriftlich und anonym ihre Einschätzung zu der Gesamtmaßnahme abzugeben.

Es kam zu Aussagen wie:

- Ich fand das Einzelgespräch sehr gut – es tat gut, so ein professionelles Gespräch zu führen und auch mal mit jemandem anderes zu reden als mit den eigenen Eltern oder mit Freunden
- Der Faktor „Motivation“ hat mich am meisten zum Nachdenken gebracht
- Das Gespräch hat mir sehr geholfen, da ich mich mit Ivi (Trainer) frei aussprechen konnte
- Zutreffendes Analyseergebnis
- Sehr interessant, da man mehr über sich selbst und die eigene Rolle im Team heraus gefunden hat
- Ich fand das Gespräch hilfreich, da man gesehen hat, inwieweit man noch an sich arbeiten/sich verbessern kann
- Ich finde, das Projekt hat uns als Mannschaft nochmal mehr zusammengebracht
- Ich fand sehr interessant, dass über den Faktor meiner damaligen Belastung/Überbelastung im Gespräch sehr viel Bezug genommen wurde. Das hat mich die gesamte weitere Saison nachdenklich gemacht
- Als Trainer bin ich mir sicher, dass die Spieler untereinander sich besser verstanden haben und die Teamchemie offener wurde (sie war vorher schon ganz gut). Nach den Gesprächen mit Spielern und Berater trauten sich die Spieler mehr, auf mich zuzukommen und ihre Themen zu platzieren.

Eine Standortbestimmung und der danach folgende Reflexions- und Entwicklungsprozess hilft also dem Einzelnen wie dem Team dabei, die vorhandenen Sozialkompetenzen besser zu entwickeln und einzusetzen. Das wiederum ist ein wichtiger Baustein für den gemeinsamen sportlichen Erfolg. Den wünschen wir den Spielern der NBBL Mannschaft Gießen 46ers auch weiterhin!

## Gemitteltetes Ergebnis aller 18 Einzelauswertungen



18.06.2020

Johannes Lischka – zum Zeitpunkt des Projektes Jugendkoordinator der Gießen 46ers