

## HVORFOR BLANDER HR7 ERHVERVSPSYKOLOGI OG SPORT?

HR7 HAR I DEN SENERE TID  
ARBEJDET MED  
ERHVERVSPSYKOLOGISKE  
UDVIKLINGSFORLØB, HVOR  
FORBEDRING AF FYSISKE  
PRÆSTATIONER GENNEM  
CYKLING, INDGÅR SOM EN  
INTEGRERET DEL AF  
FORLØBENE. MEN HVORFOR  
ER SPORT SÆRLIGT  
INTERESSANT I ARBEJDET MED  
UDVIKLING AF TALENTER,  
LEDERE OG CHEFER?

*Af Cristian Lima, HR7*

Der findes en lang række common sense forklaringer, når sammenhængen mellem ledelse og sport bliver drøftet:

- Eliteidrætsudøvere bliver gode ledere (af sig selv).
- At overskride egne grænser skaber gode ledere.
- Den disciplin og egen kontrol, som der ligger i sportsverdenen, er det der skaber gode ledere.

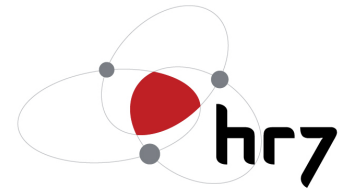
En række elitesportsfolk og trænere har gjort det rigtig godt som ledere, det er der mange eksempler på. Men eksemplerne er ofte meget

forenklede og tåler ikke generalisering – og vi er i HR7 helt uenige i de hypoteser, der oftest frembringes.



Når det for HR7 giver mening at koble arbejdet med talenter og ledere i et erhvervspsykologisk udviklingsspor og et fysisk præstationsspor, er det fordi, vi i begge kontekster kan arbejde med den enkeltes livtag igennem personlige udviklingsstrategier og personlig eksekvering.

Når ledere og chefer går i stå i forhold til deres erhvervsmæssige mål eller har udfordringer med at eksekvere tilstrækkeligt, hænger det nemlig sammen med, at vi alle langt hen af vejen er bundet i automattanker og automatreaktioner, der både er mentalt og kropsligt forankret og som bestemmer, hvordan vi griber vores arbejdsliv an. Vores største udfordring er, at de samme tanker og automatreaktioner er grunden til vores hidtidige succes, men samtidig det som kan stille sig i vejen for fremtidig succes. Dette er i høj grad også tilfældet, når vi ser på



arbejdet med at forbedre fysiske præstationer.

### **En historie fra eliteidræt**

En udviklingshistorie kan belyse perspektiver. Min egen ungdom udspillede sig især i svømmehaller med to træningspas hver dag. Med en tidlig start udviklede jeg mig hurtigt og var som junior et lovende talent – top 3 på min favoritdistance i Danmark. Derefter stagnerede mine resultater. Reaktionen på dette var en intensivering af den trænings- og livspraksis jeg i forvejen mestrede – det var jo det, der i første omgang havde givet gode resultater. Det førte ikke til de ventede forbedringer, og efter nogle år på den måde sagde jeg pænt farvel til svømningen.

Udefra synes det umiddelbart nemt at foretage en analyse af behovet for at ændre personlige strategier. Men indefra er det ikke nemt: Der er nemlig både indre barrierer og ydre forhold der er med til at fastholde dig i de strategier, der gennemsyrrer din praksis. Det er det kontekstuelle felt: Rammerne, normer for adfærd og træning, grupperelationer m.m. For den enkelte er det tilmed en stor barriere at forlade strategier som umiddelbart har virket og afsøge nye måder at forsøge at realisere sine mål og talent på. Det opleves som et helt eksistentielt dilemma, for der hviler en stor risiko i arbejdet med at begive sig ud i alternative strategier.

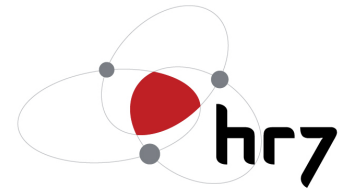
### **En historie fra lederudviklingsperspektivet**

Vi genfinder mange af de samme mekanismer, når vi arbejder med talentudvikling og med transition i organisationer. Mange ledere og ledelsestalenter kommer til deres position gennem livslang træning i at anvende succesfulde strategier til at håndtere deres opgaver, arbejde og liv i øvrigt.

Når vi sammen med talenterne i coaching eller andre dialoger undersøger deres praksisser, finder vi ofte en tidlig etableret måde at arbejde med realiseringen af deres mere grundlæggende stræben. Når vi møder dem, er det netop et tegn på at disse strategier har været succesfulde, men også, at de er nået til grænsen for, hvad de kan nå med det repertoire, de har udviklet gennem livet. Det giver sig udslag i manglende eksekvering eller manglende realisering af mere ambitiøse mål: I oplevelsen af situationer, hvor deres strategier ikke slår til, og som forudsætter nye og anderledes tilgange.

### **Den personlige stræben**

Netop fokus på menneskets stræben er vigtigt i disse forløb. Vi ved fra personlighedspsykologien at kapaciteten til at ændre nogle af de mønstre der virker for os på kort sigt, beror på om vi kan komme i en position, hvor vi kan revurdere vores



forhold til en mere grundlæggende stræben: For mange er et gensyn med spørgsmålet ”Hvad er det jeg stræber efter i mit liv?” en forudsætning for ændringer af personlige strategier, fordi det tydeliggøres at ændrede personlige strategier ikke er det samme som at opgive sin personlige stræben, men snarere en udvikling af måden den kan realiseres på. Det er i dette arbejde, vi hver især forholder os til vores forudsætninger og vores grundlag (personlighedstræk, fysiologi, kapacitet m.m.) og kan udvikle nye måder at organisere forholdet til dem på. Det kræver ofte en revision af ens selvfortælling og måden at se sig selv i sin stræben.

### **Hvordan arbejde med det?**

I HR7 arbejder vi med dette i talentforløb, coaching, on-boarding m.m. ved hjælp af klassiske erhvervs- og personlighedspsykologiske metoder. Det handler om i samtaler at afdække den enkeltes stræben, kapacitet, eksisterende strategier, barriererne for disse og arbejde metodisk og eksperimenterende med at overskride de eksisterende strategiers begrænsninger.

På mange måder finder vi det nyttigt at koble dette til arbejde med ledere og talenter arbejde med forbedring af deres fysiske præstationer. Når der stræbes efter forbedring af fysiske præstationer, opstår nemlig ofte samme type vanskeligheder ved at

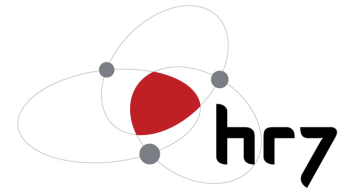
overskride personlige strategier, der tidligere har været succesfulde. Som i svømme-eksemplet kan de handle om måden man træner på, det kan være sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, det er også andre typer af automattanker og automatreaktioner, som er indlejret i de personlige strategier. I træningsvejledning, coaching og resultatsamtaler etableres forståelse for barriererne, og hvordan de kan overvindes.

### **Erkendelse i hovedet – erkendelser der er integreret i kroppen**

Når vi arbejder med at ændre den enkeltes strategier, kan der ses forbedringer relativt hurtigt. Det giver en helt kropslig erkendelse af, at det er muligt at realisere mål og eksekvere bedre ved at forlade velkendte strategier og etablere nogle nye. Denne erkendelse kan i mange tilfælde anvendes til at være mere modig i ændringen af sine strategier i arbejdslivet – hvis man i sidste ende vil det.

### **Kan det blive for meget?**

HR7s tilgang er baseret på læring gennem transcendens af hidtidige erfaringer og strategier. Længere og hurtigere betyder ikke nødvendigvis noget i vores tilgang – du får ikke mere effektive strategier til at realisere din stræben ved at gøre mere, men ved at gøre andet!



Vi har stor forståelse for, at man sætter sig stadig større kvantitative mål – men så er vi ovre i helt regulære idrætspræstationer – her lader vi trænerne komme til.