

Poznatky z Leaders: Leaders Sport Performance Summit, Los Angeles 2018

To hlavní v kostce z Red Bull Media House v Santa Monica. Michal Ježdík



V Red Bull aréně to byl opravdu nabitý den, když byl zahájen Sport Performance Summit 2018, třetí tohoto druhu ve slunné Kalifornii.

Organizátoři dali dohromady velmi pestrý mix lekcí, čímž vytvořili platformu, ze které si každý něco může odnést a implementovat ve svých organizacích.

Bez dalšího otálení, zde jsou v krátkosti nejdůležitější výstupy ze setkání Leaders Sport Performance Summit v Los Angeles 2018.



1. Matrix: Masterclass ve vyhodnocování rizika & spolehnutí se na intuici

Zúčastnili jsme se opravdu jak verbálního, tak fyzického masterclass setkání, které vedl Red Bull sportovec a šachista číslo 1 ve Spojených státech Hikaru Nakamura. Byl upřímný, otevřený a nadšený, když mluvil o svém prvotním talentu zázračného dítěte, které doroste do sportovce světové třídy. Po celou dobu doslova drtil „amatéra“ Steve Gera, moderátora a vyzývatele, v mnoha šachových partiích, které během setkání odehráli. Hikaru rychle vyzdvihl duševní houževnatost jako dopad technologií, rozpoznávání schémat mezi ostatními faktory, které mu pomohly stát se světovou třídou. A navíc umí hrát a vyhrávat zápasy se zavázanýma očima. Stejně jako vy?

To hlavní v kostce:

- Rozpoznání hracích schémat hraje velkou roli ve způsobu, jak se Hikaru učí. Pomáhá mu nejen zapamatovat si stovky tahů, ale také upozornit ho v momentě, kdy nedělá věci správně.
- Netěžší zápas je někdy, když vyhráváte. Existuje tendence předběhnout sebe sama nebo dokonce být spokojený. Je důležité nezastínit si mysl.
- Hikaru se snaží vypracovat si styl hry a rozpoznat taktickou strategii svého soupeře hned v prvních několika tazích. Jako v mnoha jiných sportech se snažíte zpevnit si střední část ‚pole‘. Někdy si umí poradit s konkurencí hned na začátku, zatímco jindy tah od tahu.
- Za dvě nejdůležitější věci během hry považuje: 1. Najděte nejlepší řešení na protivníkovu hru. 2. Zůstaňte klidní.
- Hikaru se vždycky dívá na 5 až 10 tahů na šachovnici dopředu a má ve své hlavě zásobu dalších řešení. Před turnajem trénuje 6 až 7 hodin denně po dobu dvou týdnů, tudíž musíte být mentálně silní a trpěliví.
- Mohl by hrát 50 – 100 partií současně. V podstatě by mohl hrát se zavázanýma očima více než 15 – 20 partií najednou. Všechno je to o rozpoznání hracích schémat.
- Řeč těla je důležitá. Být si jistý sám sebou hraje svoji roli. Dává tím najevo svou sílu.
- Nikdo není stále perfektní. Budete chybovat, a proto je důležité, abyste zjistili, co jste udělali špatně a jak proti tomu můžete bojovat. Důležitá je analýza chyb či chybných tahů, ale neutápět se v nich. Nejčastější chybou bývá:
 - Příliš riskantní hra
 - Přílišné sebevědomí
 - Podcenění situace
 - Přehlédnutí léčky, blafování
 - Únava
- Snaží se stále hrát nejlépe z nejlepších partií, vyrovnaně, stabilně. Nehraje způsobem výhra – porážka, ale způsobem výhra – remíza, což je emočně náročné.
- Hraje co nejčastěji, aby si ukládal různé varianty hry.
- V utkáních, obzvláště těžkých, doporučuje nedívat se příliš do vzdálené budoucnosti, nemyslet na věci, které mohou nastat, ale soustředit se na věci, které jsou zde právě teď nebo v krátkém čase přijdou. Je důležité myslet na dobré pozitivní věci a minimalizovat negativní vlivy a myšlenky.

- Při skautingu nehledá v odehraných partiích soupeře průměrná nová řešení, ale úspěšná neboli vítězná řešení. Hikaru nechce být snadno čitelný, i proto se snaží nezanechat stejný „rukopis“.
- Závěr utkání je podle něj více o již vyzkoušených situacích a méně o riskantních nových řešeních. Je chybou myslet při hře pouze na poslední tah.
- Je nezbytné být v dobré mentální i fyzické kondici: dobrá kondice je pro něj nutností „k přežití“ dlouhých utkání, kterých je většina, a proto se Hikaru věnuje různým sportům. Současně se snaží být mentálně vyrovnaný, učí se dlouhodobě eliminovat emoční vlny.
- Věková hranice co do znalostí hry a informací o ní se snížila na věk 12 až 13 let, avšak s nejlepšími hráči mohou hrát až kolem 30. roku věku, kdy mentálně dozrají. Děti by si měly hlavně hrát a šachy se učit formou hry.
- Hikaru šachy děti neučí, nechce se přiblížit jejich myšlení a jejich herní úrovni.
- V současném šachu vidí dvě cesty: 1. ruská, založená na drilu. 2. podporující rozvoj kreativity.



2. Když se publiku zatají dech: Klíč k excelentnímu výkonu

Už potřetí se setkání Leaders uskutečnilo ve Městě Andělů a zdálo se, že je načase, aby se jeho účastníci dostali do Tinsel Town royalty, když se na seznamu řečníků objevil Jim Whitaker, který rozhodně nezklamal. S filmy jako Friday Night Lights (česky Světla páteční noci), Robin Hood, American Gangster (česky Americký gangster) a 8 Mile (česky 8. Mile), které má na kontě, nebylo žádným překvapením, že interview s ním, které vedla Dr. Dehra Harris, nebylo nic jiného než trhák. Radost a emoce byla dvě slova, která se v rozhovoru opakovala dost často. Bylo jasné, že Jim svoji roli viděl zejména na začátku projektu jako lídr, aby maximalizoval výkon svého týmu a vytvořil prostředí, ve kterém výkony směřující k oceněním byly možné.

To hlavní v kostce:

Jim pochází z malého města a jeho snem jako malého kluka byla touha dostat se odsud pryč a něčeho dosáhnout. Spolu s 5 bratry vyrůstal v náročném, diskomfortním, soutěživém prostředí, sportoval, hrál fotbal. Získal zkušenost, že prohry jsou součástí hry. Důležité pro jeho psychiku však bylo, že měl vždy zastání ve své matce, která nad ním držela v těžkých chvílích ochrannou ruku.

- Je důležité mluvit o svých neúspěších stejně jako úspěších. Když byl uveden film Friday Night Lights (česky Světla páteční noci), chtěl natočit film, ve kterém by zdůraznil důležitost vědění a učení se, jak jak ser naučit prohrávat, zejména emocionálně – „emocionalita ztráty“, pokud chcete.
- Ještě před zahájením projektu skutečně tvrdě pracuje, aby si film „promítl“ ve své hlavě. Jako lídr musíte mít jasnou vizi pro jakýkoliv projekt. Chraňte a udržte si svoje vize. Nenechte si je od nikoho narušit, ani od těch nejlepších. Je těžké se rozhodnout nechat někoho odejít, rozloučit se s ním, ale je to lepší, než s ním se sebezapřením pracovat.
- Pokud jste zastánci spolupráce, což je podle Jima důležitý rys dobrého lídra, pak musíte mít jasnou a otevřenou mysl. Buďte jednoznační ve svých rozhodnutích, ale současně otevření názorům druhých, ochota a otevřenost naslouchat je nezbytná pro integritu a její charakter, stejně tak respekt k ostatním.
- Je těžké držet se původního záměru, myšlenky, nerozšiřovat je, a to zejména v případech, kdy pracujete s výbornými a kreativními herci. Důležité je zůstat u původního záměru a v rámci něho využít dovedností vašich lidí a týmu.
- Jimovou filozofií je, že vždy chce vést způsobem založeným na radosti, ale také civilnosti (ve smyslu respektu k osobnosti a současnému rozpoložení)
- Pokud chcete dosáhnout konečného cíle, musíte v ostatních vzbudit nebo podnítit pocit výsady a radosti, ale také jim říci, že je skvělé soustředit se na finální bod.
- Jim věří ve vedení „zezadu“. Dívejte se. Buďte pozorní. Chce pro každého vytvořit co nejotevřenější a nejvíce kreativní prostředí, aby mohli všichni podat co nejlepší výkon. Od cateringu až po elektrikáře, je žádoucí, aby byl každý v dobré kondici a mohl pracovat na maximum.
- Je velice imunní vůči lidem vyznávajícím vojenský přístup. Jeho zkušenost je, že nikdo nemá vždy pravdu. Berte v potaz, že součástí procesu je také emocionalita, často spleť. Uvědomte si, že je emocionálně náročné a často i dobrodružné vytvořit bezpečný prostor pro všechny. Příjemná atmosféra je důležitá pro konečný výsledek. Nevěř v sílu toho, že se na člověka přenesou něco zvenčí, lepší je, když to přichází zevnitř. Důvěruje lidem kolem sebe a dává jim to najevo a věří svému instinktu. „Vojenská“ konverzace, podle Jima není efektivní.
- Čas je klíčovým ukazatelem pro film a jeho cenu. Na ČAS mají vždy vliv příběhy lidí, se kterými spolupracujete.
- „Vlak nikdy nezastavíte“. Jim plánoval natočit dokument s příběhy lidí spojených s Grand Zero v duchu „život jde dál“. Věř, že každá zkušenost, zejména chyby, jsou dobré pro život. Učení se je základ. Úspěch přijde a pomine, poučení z chyb však zůstane.
- EGO systém = jak ho vést! Vítězství a porážky jsou součástí tohoto systému. Vidět, co vedlo k výsledku, včetně chyb. Chyba je něco unikátního. Chybování je emocionálně spjato s úspěchem. Je jako jeho stín, stále za ním. Pocity z chyb jsou emocionálně plnější. Co chybování potřebuje, je prostor k tomu, udělat to lépe.

- Jakákoliv zkušenost a chybování obzvláště je skvělý nástroj v učení se. Selhání, chyba znamenají v tomto procesu učení se více než úspěch.
- Pro Jima je klíčový začátek natáčení filmu. Nejdříve o své vizi diskutuje se 3 až 4 zainteresovanými lidmi a snaží se tak zjistit, zda „vidí“ stejný nebo jiný film. Pokud se jejich vidění rozchází, je důležité i s jinak dobrými „hráči“ do natáčení dále nespolupracovat, čím dříve, tím lépe. Může to být těžké, avšak pro konečný výsledek i proces tvorby je to nezbytné. Jakmile si je Jim jistý týmem klíčových spolupracovníků, ustupuje do pozadí a kontroluje „velký obraz“.
- Tým spolupracovníků má privilegium pracovat na filmu, dělat něco, co by si mnoho lidí přálo, ale nemůže, nebo nedostane příležitost. Proto by měli k práci přistupovat jako k daru a současně závazku a v každém momentě dát ze sebe to nejlepší, co v nich je! Zároveň musíte o všech členech vašeho týmu přemýšlet, že jsou to lidé se svými osudy a příběhy.



3. Buďte ve spojení. Nechte se objevit: Jak Facebook nadále rozšiřuje svoji kulturu

„Kultura nepadne z nebe. Každý má vlastní kulturu, nejen lídři“, byla první slova, která zazněla na setkání s Amy Hayes z Facebooku, a ta nastavila tón, v jakém se i celé setkání neslo. Stejně jako firemní kultura Facebooku, cítili jsme se hned od začátku na stejné palubě. Amy s opravdovou vášní popsala, jak ve Facebooku rozvíjí své zaměstnance, a lekce transparentnosti, zpětná vazba a rozvoj jsou lehce přenositelné do sportu.

To hlavní v kostce:

- Ve Facebooku začínají se začleněním nového zaměstnance dříve, než začne ve firmě pracovat. Poté ho od prvního dne jeho kariéry ve firmě nechají „dělat“ to, čím by chtěl být a v čem je nejlepší.

- Jsou zvyklí nechat nové zaměstnance napsat, co se jim nelíbilo v předchozích firmách – nepřenášejte to k nám! „Tohle je teď tvoje firma“ je nastříkáno na zdi kanceláře. Chceme, abyste byli sami sebou, cítili se příjemně.

- Facebook provedl v celé své společnosti studii, aby našel své nejlepší manažery, a vykryštovalo z ní 7 vlastností, které tito manažeři měli:

1. Starají se o členy svého týmu
2. Poskytují příležitost k růstu
3. Stanovují jednoznačná očekávání a cíle
4. Poskytují pravidelnou a akční zpětnou vazbu
5. Zajišťují nápomoicné zdroje potřebné k práci
6. Činí svůj tým odpovědný za úspěch
7. Rozpoznají vynikající práci

- Zaměstnanci vstupují a odcházejí z „managementu“, aby se ve firmě znovu stali „individuálním spolupracovníkem“. Někteří lidé se dostanou do bodu, kdy skončí v managementu a chtějí být pouze spolupracovníkem. Facebook to vítá.

- Ve Facebooku nejsou žádné „masky“ –nemusíte se předvařovat, když řešíte citlivou situaci doma. Zaměstnanci jsou díky tomu otevřenější, což je to dobrá věc.

- Facebook neustále skenuje externí firmy, aby se ujistil, že má dobré měřítko kultury, používá osvědčené metody. Pokud se jim něco líbí, vezmou si to za své a přizpůsobí pro Facebook.

- Analýzy po ukončení projektu jsou standardem – co jsme udělali dobře? Jak se můžeme zlepšit? Nejde o obviňování, jde o opravdové učení se. A to začíná u lídra.

- Nedostatek psychologické bezpečnosti je nesmírně důležitá věc, pokud jde o překážky v učení se. Facebook chce mít svobodné prostředí zahrnující rizikový faktor a vyznává postoj, že selhání je dobrá věc, protože je součástí procesu učení se. Pokud existují rizika, a ta se vyskytnou, pak jsou schopni proti němu bojovat a využít ho k učení se.

- Ve Facebooku sledují potenciál zaměstnanců a jejich motivaci profesně růst. Kritériem číslo 1 je CHARKTER. Zaměstnávají lidi pro to, v čem vynikají, a že to, co umí, milují. Facebook jim k tomu dá prostor.

- Vzdělávání je založené na otázkách. Odpovědi na ně vedou k porozumění, ke správnému nasměrování v procesu učení se. Učím se, protože věřím, že je to správná cesta. Rutina, zejména dlouhodobá, nevede k rozvoji.

- EGO vs schopnosti a potenciál – jedná se o standardní situacci v každé firmě, pracovním prostředí, a proto:

- Sdílejte chyby, selhání
- Analyzujte chyby
- Budujte prostředí důvěry
- Analyzujte dobrá i špatná rozhodnutí
- Využijte těchto analýz jako nejlepší příklady
- Buďte otevření, buďte pohotoví a rychlí

- Ti, co spíše dávají (Givers) a ti, co spíše berou (Takers) je přirozené rozdělení členů pracovní skupiny. Bez rozdílu se snaží, aby v týmu figuroungovaly tyto hodnoty:

- Vzdělávání a podpora
- Radost
- Budování leadershipu
- Aktivní konverzace
- Kulturní prostředí je rozhodující



4. Improvizace & Komedie: Poznanky od jedné ze světových nejúspěšnějších skupin

Ocenění za nezáživnější setkání získávají Brandon, Ari a Upright Citizens Brigade. O tom není pochyb. Ale co bylo na vtipcích, improvizaci a herectví to nejlepší? Přesně okomentovali a skloubili zábavu s poznankami, které lze sladit s vysokým výkonem. A to není vždycky snadné. Už slyším vaši otázku - jak můžete uplatnit improvizaci ve sportu? Tady je návod...

To hlavní v kostce:

- **Ano a** – používání pozitivního jazyka je nutností. Stejně tak vytváření prostoru, ve kterém lidé cítí podporu, když prosazují svoji úroveň komfortního prostředí, vytvářejí týmovou dynamiku, prostředí, ve kterém přesvědčivě vzájemně komunikují, sdílejí nápady, podněcují nové nápady, jsou upřímní a současně hledají řešení problémových scénářů. Schopnost naslouchat a pozorovat jsou velkými faktory.
- **Autenticita** – Být sám sebou povede k většímu závazku, k větší důvěře a větší přesvědčivosti. Pokud musíte vytvořit prezentaci nebo sepsat proslov pro váš tým nebo kolegy, vaše autentičnost je z nich učiní dynamičtější a povzbudivější. Rovněž to vytvoří chemii mezi spoluhráči.
- **Být přítomen & mapování prostředí** – musíte být připraveni se přizpůsobit, obzvláště pokud často pracujete v prostředí jeden na jednoho či týmové dynamice, a mít schopnost rozumět tomu, co dělají a říkají ostatní. Toto může být rovněž aplikováno v případě, když se snažíte „mapovat“ svoji opozici, což vám pomůže vést váš tým. Schopnost naslouchat a pozorovat jsou nezbytné faktory.

- Lidé přicházejí proto, že chtějí hrát, podat výkon, ale také proto, že chtějí být pozitivní a ve správném nastavení mysli spolupracovat s týmy.
- Improvizační komedie je akt založený na selhání a forma performance / hraní. Pokud bychom se fixovali pouze na to, co jsme neudělali správně, nikdy bychom ničeho nedosáhli.
- Pokud se při improvizaci řítíte do katastrofy, musíte si uvědomit, že ačkoli se snažíte vyhnout se selhání, musíte ho vlastně využít v povzbuzení sebe sama a zlepšení vašeho výkonu.
- Když Upright Citizens Brigade trénují a hrají, nepočítají góly, počítají asistence. Všechno používají jako stavební kameny spíš než jako „kámen úrazu“.
- Jako lídr byste měl spolupracovat a být otevřený myšlenkám a nacházet pozitivní v tom, co by mohlo být negativní. Kreativně naslouchat problémům toho druhého a přetavení ho v pozitivní. Dotváření nápadů druhých je důležitý způsob, jak sdílet nápady a stavět na výkonnosti.



5. Vedení Lakers: Metodika jednoho z nejbystřejších sportovních trenérů

Připojil se k nám jeden z nejbystřejších mladých trenérů nejen v NBA, ale v celém americkém sportovním odvětví. Dvě sezóny v Lakers, bývalý hráč, nyní trenér, který pochází z rodinného basketbalového prostředí, „předělává“ jeden z největších sportovních klubů, Los Angeles Lakers. Jeho úkolem je vrátit Lakers do 50., 80. let a přelomu století, kdy dominovali, stejně jako zanechat svoji basketbalovou stopu v rámci klubu. Byl očividně nadšený, entuziastický a oddaný práci a děláni věcí tím správným způsobem – svým způsobem a Lakers způsobem.

To hlavní v kostce:

- Je důležité nesoustředit se na výsledek vítězství a ztráty. Nalezení radosti v jednotlivých částech hry, jak se snaží vytvořit tuto kulturu, je nezbytné. Pokud hráči vyhrají, ale špatným způsobem, předstoupí před tým a jeho řeč je tvrdá. Když prohrají, ale hrají správným způsobem, tým vyzdvihne a pochválí. Návyky jsou důležité, jelikož něco přebudovávají. Hlavně mladým hráčům je důležité podrobně popisovat a vštěpovat běžné postupy. A za tím se podle Luka skrývá:
 - Hrát tak, jak „chceme“, vynaložit vždy to největší úsilí – v této fázi to není pouze o výhrách a prohrách
 - Pracovat jako skupina, jako tým je žádoucí
 - Co musíme dělat? Snažit se být lepší každý jednotlivý den. Trik je v tom, chovat se a pracovat jako pravý profesionál v každém momentě, na každém tréninku, při každém zápase, každý den. A být v tom konzistentní!
 - Jak to posuzují? Hodnotím si každý den strávený s hráči (hráčem) a hodnocení s nimi (či s ním) provádím vždy po pěti odehraných utkáních. Vášeň a přístup jsou dvě základní veličiny. Každý měsíc chceme být lepší. To je proces!
 - Snaha a houževnatost je něco, co vidím a cítím. Přidávám statistiky a hodnocení našeho stylu a konceptu hry. Naším cílem v dané sezóně je přidat XY utkání nad rámec základní části NBA, tj. postoupit co nejdále v play off. V základní části odehrají všechny týmy NBA 82 utkání.
- Vše začíná už stylem, jakým nastoupíte do práce. „Přišel jsem z Golden State. Nejlepší tým posledního období. Na vrcholu. Uvolněné prostředí. Líbil se mi ten pocit, ta atmosféra. Když jsem přišel do LA, nebyli jsme připraveni se tak chovat, cítit a žít. Museli jsme udělat krok zpět a zeptali jsme se sami sebe, co je nutné udělat?“ Prostě přenastavit myšlení!
- „Máme mladý tým, do kterého můžeme vložit, co chceme a potřebujeme, a on si to osvojí, jelikož nebude znát nic jiného. Náš tým trenérů je s tím samozřejmě ztotožněný. Ptáme se hráčů na všechny důležité detaily jako – spacing, timing, přihrávání správným způsobem atd.“
- „Pokud uděláme stejnou věc špatně, jako tomu bylo před třiceti zápasy, pak hráči selhali. Chceme být mistrovským týmem, a proto musíme dbát na kvalitu, vysoký standard, které chceme mít zakotvené v naší kultuře.“
- Luke hovořil o potřebě trpělivosti. S týmem je téměř dvě sezóny a stále jsou v počátečních fázích procesu. „Je to identita toho, jak hrajeme. Kde se nacházíme právě teď? Kde jsme byli na začátku sezóny? Tvoříme budoucí úspěch, ale do té doby chceme vyhrát každý jednotlivý zápas. Obrana je pro nás na prvním místě. Tvrdost, houževnatost, náš způsob hry a úsilí hodnotím způsobem, jakým to cítím.“
- Luke potlačuje některé ze současných úspěchů, aby se svým týmem pokračoval v budování respektu k procesu. Je si vědom, že sportovcům trvá, než se s tím zcela ztotožní. S něčím, na čem tvrdě pracovali. Já našemu procesu věřím a vážím si hráčů, kteří to cítí stejně. Mají můj kredit a důvěru. Budování důvěry je nezbytné. Hráči vám musí věřit, že pracujete pro ně.
- Jádrem pro Lukův styl vedení je schopnost rozumět lidem a pracovat s nimi. Vytváří rodinné prostředí, které není zaměřené pouze na byznys. Vrcholoví trenéři vás více učí o životě než o basketbalu a Luke si dává pozor, aby jeho dveře byly vždy otevřené.
- Respekt je pro něj nadřazen nad přátelstvím. Ano, Luke chce, aby se každému dařilo, ale vzájemný respekt je nejdůležitější věc, a proto říká: „Buďte dobrým spoluhráčem.“

- Luke chce, aby jeho kolegové z realizačního týmu byli ve svém přístupu kreativní. Vytvářejte kulturu a prostředí, ve kterém můžete vyhodnocovat, analyzovat a vše podrobit kritice. „Součástí toho je uvědomit si, kdo jsem, být pravdivý k tomu, kdo jsme my.“
- Luke má pro Lakers po delší době „postavit“ mistrovský tým. Jedním z jeho hlavních úkolů je rozpoznat, zda má každý hráč schopnosti a dovednosti tohoto cíle společně dosáhnout. A současně aby byl každý hráč ve své roli spokojený. Na obojím pracují společně. Jen tak přichází vzájemná důvěra.
- Při komunikaci nikdy nekritizuje hráče před médii, stejně tak před týmem. Vždy se snaží, aby první kritika byla 1 na 1 (on a hráč). V médiích je prezentována jen kritika obecná.
- Hodně čerpá ze své minulosti. Dbá na loajalitu. Vychází z toho, kdo je. Luke vyrůstal se 3 bratry – 4 individuality, které se semknou a postaví se za sebe, jakmile je někdo napadá zvenčí. Pohled na budování týmu vidí jako postupný proces. Jako hráč byl součástí týmu, jako asistent trenéra viděl budování týmu spíše zvnějšku. „Přišel jsem do Lakers z klubu Golden State Warriors, kde jsem působil na pozici asistenta trenéra. V klubu fungoval proces „budování“, včetně tvorby kultury, jejímž rysem bylo a je prolínání generací.“ V současnosti působí druhým rokem v pozici hlavního trenéra. Udělal mnoho chyb, zažil neúspěch, bolest. Talent – soudržnost – duševní houževnatost jsou hodnoty, které Luke vyznává a v Lakers uplatňuje.
- Inspiruje ho legendární trenér Phil Jackson, jedenáctinásobný vítěz NBA
 - Nekolísat mezi příliš vysoko a příliš nízko
 - Každá malá věc ovlivňuje další, např. špatná přihrávka zapříčiní špatnou střelu, a to způsobí ztrátu a následný protiútok.
 - Každé utkání je jako krátký život
 - Nutnost udržet si rovnováhu mezi profesionálním a soukromým životem
 - Tvoříme tým, abychom byli schopni odolat tlaku a zvládli náročná období.
 - Nacházejme radost a práci každý den.

A k tomu Luke dodává:

- Během tréninku používejte hudbu a mluvte nahlas. Je to podobné prostředí, jako během vyprodaného utkání, kde diváci bouří, hraje hlasitá hudba a vy musíte mluvit.
- Dril – soutěživost – radost – malé odměny jako součást každodenního procesu
- Aktivní učení – dejte šanci všem – všichni si mohou zvýšit svoje cíle, nejen trenér (např. trenér žádá 45 opakování, hráči jich udělají 48 apod.).
- Striktní harmonogram funguje!
- Moji hráči navzájem spolupracují, ačkoliv mají jen roční smlouvu.

- Jako trenér hráčům ukazuje, že i úspěšní hráči chybují a chybovali, že chyba je nedílnou součástí procesu na cestě za úspěchem. Je však nutné rozlišovat malé každodenní chyby a velká selhání.

- Jak Luke staví svůj realizační tým:

- Klade důraz na to, aby všichni členové realizačního týmu podávali hráčům stejné informace, stejně jako hlavní trenér.
- Dává hráčům výzvy a v některých aspektech předčí hlavního trenéra.
- Všichni jsou důležitou částí našeho celkového obrazu.
- Ti, kteří se bojí výzev, nemají v realizačním týmu místo.



6. Dělat správná rozhodnutí: Vyhodnocování a implementace nových technologií jako získání konkurenční výhody

Jeanne má mezi řečníky, které jsme kdy na Leaders pódiu měli, jeden z nejpůsobivějších životopisů. V současné době pracuje jako zástupkyně a poradkyně starosty LA pro otázky informačních technologií a asistentka GM, což je samo o sobě vypovídající. Ovšem s pozicemi v NASA či prezidentské kanceláři prezidenta Obamy, které má v životopise, ví, o čem mluví, pokud jde o poradenství v technologických oblastech. Díky mnoha novým firmám, které se snaží překonat hranice, je investování do nových technologií a jejich implementace neustálým úsilím ve sportu. Jeanne se s námi podělila o svoji zkušenost, co hledat pro správná rozhodnutí a jak sdělit, že vaše organizace je připravená na technologie.

To hlavní v kostce.

- Největší výzvou je pochopení toho, co poskytuje organizaci konkurenční výhodu. Nejdůležitější je soustředit se na vyhodnocování potenciálních nových technologií a jejich potenciálu, a tudíž efektivní proces pro implementaci.
- Technology Readiness Levels (TRL) – technologická úroveň připravenosti je druh měření používaný k posouzení úrovně zralosti určité technologie.
- V NASA Jeanne pracovala jako vedoucí týmu zodpovědného za vyhodnocování technologií. Využívala hodnotící systém, který jim pomáhal rozhodnout se o použití technologií v jednotlivých projektech. Nazývali ho TRL (Technology Readiness Levels = technologická úroveň připravenosti), kde 1 je nejnižší a 9 nejvyšší ohodnocení. Viz níže:

Kroky NASA pro technologickou připravenost:

1. Základní principy vypořádané & referované
2. Technologický koncept a / nebo vytvořené aplikace
3. Analytické a experimentální kritické funkce a / nebo charakteristiky ověření konceptu
4. Ověření komponentů a / nebo napájecího pole v laboratorních podmínkách
5. Ověření komponentů a / nebo napájecího pole v relevantních podmínkách

6. Systém / subsystém model nebo předvedení prototypu v relevantním prostředí
7. Předvedení systémových prototypů v prostoru
8. Současný systém je dokončený a vhodný k použití prostřednictvím testů a předvádění
9. Současný systém je osvědčný a prošel zkouškou skrze úspěšné „mise“