

Výstupy z Leaders: Leaders Sport Performance Summit Las Vegas 2019

To hlavní v kostce z UFC Performance Institute.

Michal Ježdík



Poprvé se konference Leaders Sport Performance Summit konala v Las Vegas. Setkání se stalo hlasitým triumfem a zaslouží si za něj poděkovat všem z pořadatelského týmu Leaders Performance Institute, kteří přispěli ke zdárnému uskutečnění a průběhu. Věříme, že budou k užitku. Jak slunce zapadalo nad prvním výletem do Sin City kvůli konferenci Leaders Performance Summit, je férově říci, že by bylo škoda se do Las Vegas nevrátit. Samozřejmě je to částečně i proto, že organizace UFC, kde se přednášky a workshopy konaly, vybudovala ve Vegas svou centrálu po vzoru dalších velkých amerických soutěží, jakou jsou NFL, NBA, nebo NHL, ale také díky ohlasům, zkušenostem i zábavě. Pro ty, kteří se nemohli zúčastnit jsme připravili rekapitulaci hlavních myšlenek. Pokuším se, aby vás následující řádky alespoň na krátký čas zatáhly do atmosféry na konferenci. Připravte se, pozor, teď...





Recept na úspěch: Lekce z přední restaurace v Las Vegas

Řečníkem prvního panelu byl Francouz Christophe de Lellis, šéfkuchař restaurace Joël Robuchon v Las Vegas. Restaurace Joël Robuchon jsou ve více než 12 světových metropolích. Jsou pojmenovány po legendárním kuchařovi stejného jména, který je často označován kuchařem století. Jeho provozovny dostaly celkem 32 Michelinových hvězd. Panel moderovala psycholožka, asistentka ředitele High Performance operací družstva MLB Toronto Blue Jays Dehra Harris.

To hlavní v kostce:

- Když lidé v Joël Robuchon začínají nejdůležitější věci je jejich správný přístup. Musíte být ochotní zapomenout na vše, co jste se dosud naučili, a začít od základů novým stylem.
- Je nutné mít v týmu různé osobnosti. Je to dobré pro prostředí v kuchyni.
- Naše restaurace je velmi odlišná od těch, které vidíte v televizních pořadech – je tichá, klidná a soustředěná. Mnoho lidí, kteří do kuchyně přijdou, nemohou uvěřit, jaké je tam ticho. Tým tvoří 60 lidí, kteří jsou v kuchyni. Denně dělají 35 jídel.
- V kuchyni má 4 základní sektory – maso, ryby, přílohy a zelenina. V každém místě je jeden lídr a další kolegové.
- Při 12-14ti hodinových směnách nemůžete podat vysoký výkon, pokud pracujete ve stresujícím prostředí. Snažíme se vytvořit prostředí ‚zen‘. Není zastáncem křičení na lidi. Ani by to po celou dobu nebylo možné.
- Obklopuji se lidmi, kteří v sobě mají vášeň, a to jak v mém týmu, tak mezi mými dodavateli. Musí být stejně vášniví jako já. Je tak jednodušší, aby šli všichni správným směrem.
- Když budu tým, ujišťuji se, že je v něm začátečník, zkušený člověk a člověk s velkým pracovním nasazením (každé stanoviště má 3 až 4 lidi). Garantují kvalitu, kterou všichni dohromady jako skupina mají mít. Spojuje je vášeň pro jídlo. Student vždy klade otázky, a to pomáhá ostatním v týmu stát se lepšími lídry. Ti, kteří jsou šikovní, nemusí být vždy dobrými lídry. Někdy jimi ani nechtějí být. Lídrovství se lze naučit.
- První dojem, když někoho přijímám, je nesmírně důležitý. Obvykle vím, s kým mám tu čest, na základě prvního dojmu, ač je to jen podání ruky. Rád je ihned začlením do týmu, abych

zjistil, jak spolu dokážou pracovat. O tom, zda někoho přijmeme, nerozhodují sám, ptám se na názor a zpětnou vazbu ostatních v týmu – v podstatě se rozhodují pro mě.

- Pro mě neexistují žádné špatné zkušenosti – tak zvané ‚špatné zkušenosti‘ jsou jen příležitostí učit se.
- Osobně vždy zkusím a učím se vytvořit a uvařit nové jídlo. Není to jen pro mě, ale je to také pro celý tým. Rutina může kuchyni přivést k úpadku, a proto stále pracujeme na tom, abychom přišli s něčím novým. Dokonce nyní spolupracuji s vědcem na ‚extrakci a kryokonztraci (*Kryokonztracce je proces koncentrování jakékoli kapaliny odstraněním vody bez tepelného zpracování – poznámka autora textu*)‘, abych vytvořil novou techniku, tudíž inovace jsou důležité.
- Očekávání v kuchyni jsou přirozeně velmi vysoká. Snažím se zajistit, aby měl můj tým stejnou mentalitu a stejně vysoká očekávání. Každý návštěvník má vysoké očekávání. Jde do restaurace, kde jídlo stojí 100 dolarů. Čekají něco perfektního! Perfekcionalismus očekává od každého člena týmu, každou minutu jeho pobytu v restauraci a v kuchyni. K tomu je nutná maximální koncentrace, jedná se hlavně o mentální nastavení.
- Jídlo přináší emoce = jeho filozofie. Cílem je, aby si lidé odnášeli emoce a zkušenosti z unikátního setkání. Například všechny těstoviny jsou ručně dělané přímo v kuchyni.
- Všechny odpady ze zeleniny dají na 2-3 hodiny do páry a pak je používají jako základ do sosů a omáček k rybám, masům i zelenině. Jejich ochutnávkové menu má 6 chodů a k nim nabízejí 16 různých dipů.
- Když byl mladý nechtěl chodit do školy, chtěl vařit. Rodiče mu ale říkali, že kuchař nemá v Evropě velkou budoucnost. Pak se dostal na nejlepší kuchařskou školu v Paříži. Pracovat začal v malé brasserii. Stále se snažil atakovat hranici své komfortní zóny. Zkušenosti jsou to nejlepší, co můžete získat!



Holistický vysoký výkon: Vytváření & Řízení interdisciplinárních týmů

Řečníky byli Duncan French (DF), více president UFC a Jay Mellette (JM), sportovní ředitel klubu NHL Las Vegas Golden Knights. Do NHL vstoupil v ročníku 2017-18, hraje v Pacifické divizi v rámci Západní konference. Ve své premiérové sezóně se dostal do finále Stanley Cupu. Panel moderoval Bryan

Burnstein, ředitel výzkumu lidského výkonu Cirque du Soleil, jedné z nejprestižnějších organizací, která při svých cirkusových vystoupeních využívá pouze lidské účinkující.

To hlavní v kostce:

- JM: Dva ústřední body, když jsem budoval tým – lidé a proces. Věřil jsem tomu, že když vytvořím tým z nejrozmanitější odborníků, pak budu mít dobrou šanci na okamžitý úspěch. Pod těmito 2 body jsou 3 pilíře: spojení – využití kapacity – charakter. Klíč ve spojení vid v komunikaci, hodnotách a jasném pojmenování cesty, která vede k cíli. Součástí charakteru je věřit v tým, který je složen z různorodých odborníků.
- JM: Snažíme se integrovat kulturu, kterou máme, se službami, které poskytujeme. Stanovte pilíře důležitosti na základě čtyř procesních kroků: 1. Dělat správné věci. 2. Dělejte věci správně. 3. Poskytujte naše služby. 4. Rozeberte náš výkon. Nepřetržitá zpětná vazba a zlepšování tvoří nekonečnou smyčku. Nedílnou součástí jsou kritéria hodnocení a komunikace s lidmi.
- JM: Opravdu věřím, že prostředí utváří chování.
- Jakmile identifikujete účel vaší činnosti, můžete se vrhnout na každodenní práci, jejíž součástí jsou stálý respekt k hodnotám, starost o každého člena týmu, včetně hráčů. Vzájemná důvěra a respekt jsou základem soudružného týmu.
- Existují dva základní směry sportovních organizací: orientované na proces a orientované na výsledek. Cílem každého sportovního úseku je vytvořit lepší vztah mezi procesem a výsledky.
- DF: Všechno je kontextově specifické. Nevíte, jaký model vysokého výkonu byste si měli osvojit do té doby, dokud nejste detailně seznámeni s organizací. Tady neplatí „jedna velikost pro všechny“. Poznejte všechny komponenty organizace a vzájemně se propojujte.
- Dostal možnost postavit organizaci z bílého papíru. Hardwarem se pro něj stal areál a podmínky uvnitř budovy. Softwarem jsou pro něj lidé. Protože se jedná o nový projekt, hledá svou identitu. Jejich druhá centrála se staví v Číně. Osobně předpokládá, že bude mít podobné základy, ale bude muset více vnímat kulturu prostředí, které je odlišné od Severní Ameriky.
- Lidé jsou pro něj klíčem k úspěchu. I proto věnuje hodně času do hledání těch správných lidí.
- Charakter dělí do 4 úrovní: pokora - odvaha a inteligence - disciplína a vlastní motivace – dovednosti.
- Hodně energie dávají definování kritických komponentů vysoké výkonnosti - co se skrývá za udržení vysoké výkonnosti a úspěchem? Kontrolní mechanismy hodnocení jsou nastavené podle cílů. Snaží se udržet v kruhu, jehož záchytnými body jsou: priority – proces – zpětná vazba.
- Mají 590 trenérů. Snaží se o decentralizaci. Propojování se děje na úrovni expertů.
- DF: Co je to vysoký výkon? Každý v této místnosti bude mít jinou definici. Je to specifické co do kontextu, musíte pochopit svůj rámec, ve své organizaci. My pracujeme se čtyřmi pilíři toho, co pro nás vysoký výkon znamená. 1. Sportovec ve středu, 2. Řízený trenérem, 3. Vybavení a technologie. 4. Objektivní informovanost
- DF: Když skautujeme hráče, chceme poznat jejich charakter. Chceme vědět, jaký ten člověk je – mohl bych s ním jít na pivo? Nepoužíváme žádné psychometrické testy, ale chceme se dovědět Jaké jsou jejich základní hodnoty a zda je opravdu žijí? V co věří? Hodnocení charakteru je jako skládat zrnka písku do jednoho celku. Snažit se najít tu správnou konzistenci je těžké, ale je to klíčové pro budoucí spolupráci. Není nic lepšího než s lidmi mluvit. Na konci se vždy při výběru hráče ptáme, jak jeho příchod pomůže ostatním v týmu?



Zlepšení kognitivního výkonu: Vhled do učení, rozhodování & neurovědy

Tématem nás provedla Dr. Amy Kruseová, vedoucí vědecká pracovnice Institutu Platypus. Před nástupem do institutu Platypus působila jako viceprezidentka a technologická ředitelka Cubic Global Defence, kde dohlížela na výzkumné a vývojové programy společnosti. Před svou prací v Cubic působila jako manažerka vládního civilního programu v agentuře DARPA (Defence Advanced Research Projects Agency), kde vytvořila a dohlížela na první program neurověd. Její úsilí generovalo vědecké průlomy v různých oblastech včetně rozšířené kognice, zrychleného učení, zlepšení kognitivních funkcí, týmové neurodynamiky a stimulace mozku.

To hlavní v kostce:

- Mozek je elektronický orgán. Určení funkcí, které v mozku probíhají, je důležité. Můžeme pochopit, co se děje v jeho různých oblastech.
- Můžeme školit nováčky, aby si osvojili odborný stav mozku. V týmu odborníků vidíte ‚čistotu komunikace‘, a to i ve vysoce stresové situaci. Expertní mozky se rovněž rychleji zotavují ze selhání.
- Pokud máte pouze dva týmy složené pouze z nováčků, počítejte s tím, že budou oba synchronizovány, budou mít také chaotičtější komunikační styl a déle setrvávají na věcech, které udělali špatně.
- Často je člověk, který je klidnější a rezervovanější, vnímán jako přirozenější lídr.
- Když se učíte nové dovednosti, je to v mozku možné díky jeho neuroplasticitě. Vědomý trénink je klíčem k budování mistrovské úrovně výkonu. Pozor, ale při tréninku byste měli stále pracovat na hraně vaší komfortní zóny.
- Odborníci jsou ti, kteří mají jasnou představu o tom, jak vypadá dokonalost, a mohou si sami sobě dát zpětnou vazbu, stejně jako si o ni říci, aby se mohli zlepšit. Nemůžeme se zlepšit a dostat se na mistrovskou výkonnostní úroveň bez zpětné vazby.
- Mozek se může změnit. Může se znovu restartovat. S myšlenkou na sportovce, samozřejmě ideální stav je pracovat s nimi od dětského věku. Nicméně pokud vaši svěřenci jsou již dospělí, když s nimi začnete pracovat, neznamená to, že nemůžete zlepšit jejich kognitivní funkce.

- Spolupracujeme s různými sportovci a organizacemi. Když mluvíme o mentálních schopnostech, nemáme na mysli pouze jednu nebo dvě věci. Vždy se snažíme vnímat mozek i sportovce jako celek.
- Je velmi těžké v tréninku vytvořit vysoce zátěžové situace. Jednou možností, jak toho docílit, je připravit tréninky v kontextu nejvyšší možné úrovně vašeho vlastního sportu.
- Pokud chcete vědět více o panelu Enhancing Cognitive Performance: Insights into Learning, Decision Making and Neuroscience, který vedla Amy Kruseová, přejděte na prezentaci v sekci Literatura – články – různé – Leaders Las Vegas 2019.



Postupujte krok po kroku: Prozkoumání vztahu mezi wellbeing & elitním výkonem

Hlavním hostem byl William Parham, profesor v poradenském programu, prozatímní děkan fakulty a bývalý předseda Senátu fakulty Univerzity Loyola Marymount. V současné době působí jako ředitel Asociace hráčů NBA (NBPA), oddělení Mental Health and Wellness. Většinu své profesní kariéry, Dr. Parham, zaměřil na práci se sportovci napříč americkými organizacemi včetně NBA, NFL, MLB, Americkým olympijským výborem. Pracoval ale i například s herci a umělci, kteří podávali dlouhodobě vysoké výkony v divadle, ve filmu či v hudebním prostředí. Diskuzi moderovala psycholožka, asistentka ředitele High Performance operací družstva MLB Toronto Blue Jays Debra Harris Harris Dehra Harris.

To hlavní v kostce:

- Pokud porozumíte zátěži, kterou sportovec může v různých oblastech nést, a vytvoříte kolem nich strukturu, abyste je podpořili, dáte jim tím příležitost zvýšit jejich výkonnostní úroveň. Říkáme tomu poklepání na nevyužitého génia.
- Studie ACE: 65% žen mělo 1 – 4 nepříjemné zkušenosti v dětství. 63% mužů. (Studie Adverse Childhood Experience (ACE Study) je výzkumná studie provedená americkou organizací pro péči o zdraví Kaiser Permanente a Centry pro kontrolu a prevenci nemocí. Účastníci byli přijati do studie v letech 1995 až 1997 a dlouhodobě sledovali výsledky v oblasti zdraví.



Vynikající Nevada: Vedení a rozvoj předních světových stíhacích pilotů

Řečníkem byl Brigádní Generál s českými kořeny (dědeček se narodil v Čechách) Robert Novotny, velitel 57. perutě na americké základně a tréninkovém centru Nellis Air Force. Má na svém kontě více než 2500 letových hodin v 11 různých letadlech s více než 540 bojovými hodinami.


To hlavní v kostce:

- Děláme nekonečné množství plánů a školení o tom, jak správně plánovat misi, abychom ji lidem pomohli úspěšně provést.
- V komunitě stíhacích pilotů máme silnou kulturu předávání zpráv o průběhu či úspěšnosti mise. Naším cílem je vytvořit a přetvořit prostředí.
- Servis pro ostatní – zaujměte během hodnocení takové místo, aby vás to všechny udrželo navzájem odpovědné.
- Pokud jde o koučování trenérů, dostáváme se na jinou úroveň. Je to něco, na co se hodně zaměřujeme a vytváříme pro ně příležitosti, aby se dostali z vlastní bubliny.
- Odborník + pokora = důvěra & zranitelnost. Imperfekcionista (podivný workoholik), perfekcionista, který má vysoké standardy a sdílené cíle.
- Rozvíjíme důsledné porozumění tomu, jak podávat výkon pod tlakem. To pomáhá uvědomit si, kdy vás to může postihnout a můžete si proti tomu vybudovat odolnost.
- Splnit úkol a vrátit se jsou základní komponenty jejich práce.
- Testování – taktika – výcvik = Nellis Air Force Base
- Do svých služeb si vybírají z 5 procent těch nejlepších!
- Integrita / bezúhonnost = je to praxe upřímnosti a důsledného a nekompromisního dodržování silných morálních a etických zásad a hodnot + sebejistota – služba a loajalita jsou na prvním místě, k zemi, k rodině, k týmu + excellence – vždy dělat vše co nejlépe
- Denní program pilota v Nellis základně: plánování mise: cca 4:00 hodiny, instruktáž: cca 2:00 hodiny, akce: cca 2:00 hodiny, zpětná vazba: cca 7:00 hodin (interní video, externí video, GPS, aj.)

- Analýza příčin:

ROOT CAUSE ANALYSIS

- Expected performance
- Actual performance
- Contributing factors
 - OODA Loop model
- Peer debriefing
 - Trust
 - Vulnerability




The image shows two pilots in flight suits walking towards the camera, carrying gear. To their right is a diagram of the OODA loop, a cyclical process with four stages: Observe (top), Orient (right), Decide (bottom), and Act (left), connected by arrows in a clockwise direction.

- Snaží se najít lidi, kteří chtějí být perfektní a mají charakter. Z těch nejlepších se snaží vychovat ty nejlepší. Mají program Coaching Coaches:

COACHING COACHES

- Highly selective group
- Experts – first & foremost
- Restless perfectionists
- Debrief to 'standard'
- "Patch" – widely recognizable

Expectation:
Humble – Approachable – Credible



The image shows a close-up of a flight suit patch. The patch is shield-shaped with a blue border. Inside, there is a target symbol with a red bullseye and a black arrow hitting the center. Above the target, the word 'GRADUATE' is written in blue. Below the target, the text 'U.S. AIR FORCE WEAPONS SCHOOL' is written in blue.

- Motto je: létat nízko a rychle! Snaží se být ve vzduch alespoň 10x za měsíc a 2-3x na simulátoru.



Jsme všichni maximálně využítí?: Inteligence jako konkurenční výhoda

Panel vedl Cody Royle, autor knihy *Where Others Won't* (Kde jiní nebyli), ve které se zaměřil na příběhy spojené s vysokou výkonností ve sportu i obchodu. Vedle pověsti špičkového autora je Cody také hlavním trenérem týmu AFL Team Canada, kde od roku 2012 zastává pozici hlavního trenéra.

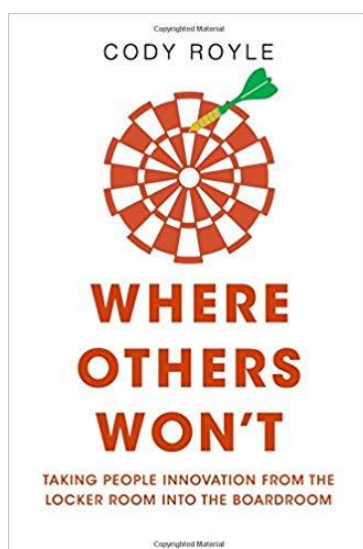
To hlavní v kostce:

- Optimalizace talentu by neměla skončit u sportovců, ale je třeba ji rozšířit rovněž na trenéry a realizační tým.
- Jak se můžeme lépe starat o sebe? Pokud to dokážeme, můžeme se také lépe starat o další v naší organizaci.

- Otázky týkající se péče o sebe sama při vstupním pohovoru a v přijímacím procesu mohou být užitečné. Jak se o sebe staráte? Jak můžeme jako organizace s touto péčí pomoci?
- Sdílení informací mezi jednotlivými odděleními má velký dopad a je důležité. Obzvláště v oblasti duševního (mentálního) výkonu. Trénink v korporátním týmu by měl být stejně účinný jako trénink se sportovci.
- Role v rámci týmu, který trénuje trenéry, mohou posunout organizaci s vysokým výkonem do vyšší úrovně. Pomáhá to opětovně používat myšlení.
- Podle Codyho Roylea bude starost o celou organizaci hlavním směrem v blízké budoucnosti! Bude to spojené s nekonečným hledáním „konkurenční výhody“! Klíčem se pak stane optimalizace výkonu a podpory mezi sportovními, obchodními, finančními, marketingovými a dalšími úseky v organizaci.
- Na závěr ještě pár námětů k přemýšlení:

THINKING POINTS

- ▶ We can re-apply our performance lessons more broadly across our organization.
- ▶ Are our athletes truly optimized if we aren't?
- ▶ Be cautious of what we glorify.
- ▶ We already have the in-house expertise.
- ▶ What about the business side?
- ▶ Someone is going to get an edge.





Nejlepší show: Jak může umělecký ředitel učinit výkon světové třídy mistrovským

Hostem panelu byl Pierre Parisien, jehož odpovědností je v Cirque du Soleil chránit tvůrčí koncept a tím pádem zajistit, aby obsah umělecké tvorby zůstal věrný jejich záměru a formě. Před vstupem do Cirque du Soleil v roce 1994 pracoval jako režisér, umělecký ředitel, divadelní manažer, produkční manažer a kouč pro různé divadelní společnosti. V letech 2005 až 2011 byl Pierre povýšen na Senior Artistic Director (umělecký ředitel) pro soubory Cirque du Soleil, jejichž show zůstává stabilně pod jednou střechou a necestuje po světě. Ve skutečnosti spolupracuje na denní bázi s mnoha umělci, trenéry, fyzioterapeuty, specifickými trenéry a kouči, aby zachoval kreativitu a uměleckou integritu, pro kterou je Cirque du Soleil znám. Panel moderoval Peter Vint, který je mezinárodně uznávaným odborníkem na High Performance ve sportu.

To hlavní v kostce:

- Na začátku procesu navrhování představení máme téma, poselství nebo jen pocit. Téma bude vždy respektováno.
- Úlohou ředitele je se zajistit, že role a témata budou vždy a zcela respektovány. Vždycky lidi dostávají do souladu a sjednocují.
- Když tvoříme show, nepřemýšlíme nad tím, co by lidé chtěli vidět. Myslíme na to, co chceme dělat my a čeho chceme dosáhnout, a pak doufáme, že se to bude lidem líbit. To je něco, co děláme denně. Musíme dát na náš instinkt a intuici.
- Zjednodušeně to jsou tyto kroky: Idea – jaké pohyby a příběhy se za ní skrývají – identifikace co je v lidských silách udělat – identifikace kdo to umí – výběr lidí / umělců – zahájení procesu. Vědí, kde začnou, ale nevědí kde je konec! Artisté jsou součástí procesu, oni nabízejí co umějí. Je to jako strom, která má kmen a pak vyrůstají větve, což jsou artisté. Klíčem je vzájemný Respekt. Důležitá je pro ně odezva z hlediště. Lidé rozhodnou, jak budou pokračovat, ne oni.
- Následují svůj Instinkt! Na denní bázi.
- Předávání emocí mezi artisty a diváky je hlavním znakem show Cirque Soleil.
- Mnoho artistů, umělců a tanečníků nezná prostředí plných hal a sálů. Musí se naučit v tomto prostředí vystupovat. To potřebuje čas.
- Svoboda (freedom) je jeho filozofie. Svoboda je i dát čas se přizpůsobit., nebo naučit nové číslo.

- Sportovci či umělci vědí, že jejich kariéra na pódiu (na jevišti, na hřišti) je krátká, proto se o sebe musí starat. Umělec nese výhradní odpovědnost. Průměrná délka kariéry je 5 – 8 let.
- Specifické problémy nebo výzvy v této skupině umělců? Děláme 460 show ročně, což může být pro mnohé z nich problém. Ale pak se z toho stane rutina. Neztrácejí svoji vášeň, ale někdy se sami sebe ptají, zda je to to, co chtějí dělat.
- V souboru panuje velká, velká jednota. Všichni chtějí být nejlepší a to přesahuje do vynikající kultury.
- Udržení úspěchu je do značné míry dáno tím, že je konzistence prioritou.
- Rutina je nepřítelem artistů. Prochází jejich kariérou ve vlnách. Úkolem lidí odpovědných za výkon na pódiu je být krok a předpokládat, že situace nastane. Pomáhají jim, že je stále vystavují novým výzvám. Při rekrutování komunikují jejich hodnoty. Energií je ale hlavně touha po excelenci.



Královská postupka (nejvyšší výherní kombinace v pokeru): Vyhodnocení rizika & důvěryhodnosti intuice

Řečníkem byl Daniel Negreanu, kanadský pokerový profesionál. Je držitelem šesti náramků za vítězství na turnajích světové série, dvou titulů z World Poker Tour a ocenění Player of the Year z roku 2004. Jeho celkové výhry v živých turnajích přesahují \$32,600,000, čímž se řadí na první místo celosvětového žebříčku. Panel moderoval Peter Vint, mezinárodně uznávaný odborník na High Performance ve sportu, který spolupracuje s mnoha organizacemi jako například US Národní olympijský výbor, UK Sport, Nike a sportovními kluby v Americe a Velké Británii.

To hlavní v kostce:

- Když mi bylo málo přes 20 let, byl jsem pokerem posedlý. Ale jak léta pokročila, uvědomil jsem si, že se musím soustředit více na svoji mentální kondici stejně jako na dobrou rovnováhu mezi prací a volným časem. Proto jsem byl schopen prodloužit svoji kariéru.
- V první řadě musíte mít hluboké základní znalosti o hře, chápat ji. To je základní část tréninku. Za druhé musíte rozumět lidem. Za třetí je to disciplína. Disciplínu ve správném rozhodování i v případě, když se vám ve hře právě nedaří (v pokeru se tomu říká „tilt“). *Tilt*

vznikl jako pokerový termín pro stav duševního nebo emocionálního zmatku nebo frustrace, v níž hráč přijme méně než optimální strategii, což obvykle vede k tomu, že hráč se stává příliš agresivním – poznámka autora textu).

- Co odděluje dobré hráče od těch nejlepších, je sebeuvědomění. Nedostatek sebejistoty je na prvním místě, co způsobuje pád (prohru) každého dobrého hráče.
- Vystavení různým prostředím, jako je online poker, slouží jako vzdělávání nových talentů, jak porozumět a využívat data.
- Poker je o nepřetržitém učení se. Co se učí ostatní? Jak se mohu přizpůsobit? Nechte se novým talentem (mladšími hráči) ovlivnit a inspirovat – dávejte výzvy sobě i svojí zvědavosti, abyste se zlepšili. (New Age Teaching.)
- Hra se bude vyvíjet stále. Je to o vaší pokoře, abyste byli připraveni přizpůsobit se a rozvíjet svoji vlastní hru.
- Porážka je nevyhnutelná. Rozeberte a vyhodnoťte, co jste udělali, a sepište si vše, co co se vám nepovedlo.
- Existují tři prvky, jak v pokeru držet krok: zbavit se emocí, mít pocity pod kontrolou a vzít v úvahu fyzickou kondici.
- Disciplína je klíč k úspěchu. S ní jsou spojeni pokora a neměnit rutinu. Snaží se oddělovat Fakta – Pocity – Mentální úroveň. Důležité je nemyslet na to co bylo, ale na Tady a Teď.
- Existují DATA o cestách a úspěšných rozhodnutích. Mnoho věcí se dá naučit a zautomatizovat, ale pak jste tu vy, hráč. Musíte sledovat soupeře, jak se dívá, jak drží karty, jak si je bere ze stolu, co dělají jeho rty (řeč těla). Výměna informací a zkušeností je posouvá rychleji vpřed!
- Pracuje s tím, že lidé moc nechtějí opustit svou komfortní zónu a tím pádem jsou resistantní v projevech.
- Vše co dělá směřuje k jeho výkonu v pokeru.

To je vše z konference, která se poprvé konala v nevadském Las Vegas. Poprvé byly také všechny panely zakončeny a zahájeny krátkými komentáři od Petera Vinta. Byl to vynikající nápad. Jeho postřehy dokonale spojily diskutovaná témata, a každému účastníkovi pomohly vystavět můstek do prostředí, ve kterém pracuje.