

A group of cyclists in yellow and red jerseys riding on a road. The cyclists are in a line, leaning forward in a racing posture. The background is a blurred natural setting with trees and a path.

Anvendt idrettspsykologi

– Metoder for mestring, utvikling og prestasjon

Resiliens

Motstandskraft

Motstandsdyktig, evnen til å komme seg etter vanskeligheter, mental tøffhet, styrke, fleksibilitet, tilpasningsdyktig, vokse av utfordringer, mestring, kapasitet til å håndtere stress og påkjenninger, utholdenhet, tåle motgang, fungere under press, overvinne, prøve nye ting når noe ikke fungerer

YOUR PLAN



REALITY





“Resilience is a critical skill. In a stressful, fast-changing world it can help inoculate against mental illness while boosting achievement levels and productivity”

Hoggard, L. (2009) How high is your resilience quotient?



“Mental resilience is not something that all athletes and coaches automatically have and this should be developed with the same consideration that physical resilience is built” (p. 23)

MÅTER TOPPIDRETTSUTØVERE/ TOPPIDRETTSMILJØER UTVIKLER RESILIENS

1. Tar ansvar for sine tanker, følelser og atferd
2. Fokuserer på det de kan kontrollere
3. Bruker tilbakeslag som en mulighet for vekst
4. Utvikler en positiv attitude
5. Øver opp evnen til å tilpasse seg positivt til endringer
6. Er proaktiv i sin egen utvikling
7. Deltar i reflekterende praksis for å lære hurtigere av dine erfaringer
8. Styrker sin selvtillit - fra forberedelser, erfaringer, selvbevissthet, visualisering etc.
9. Ser på de beslutninger de treffer, som aktive valg snarere enn et offer
10. Gjenkjenner og bruker tilgjengelig støtte fra andre mennesker
11. Skaper et fasiliterende miljø

- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2016). Mental fortitude training: An evidence-based approach to developing psychological resilience for sustained success. *Journal of Sport Psychology in Action*, 7, 135-157.

- Sarkar, M. (2018). Developing resilience in elite sport: The role of the environment. *The Sport and Exercise Scientist*, 20-21.

- A grounded theory of psychological resilience in Olympic champions. David Fletcher & Mustafa Sarkar. *Psychology of Sport*



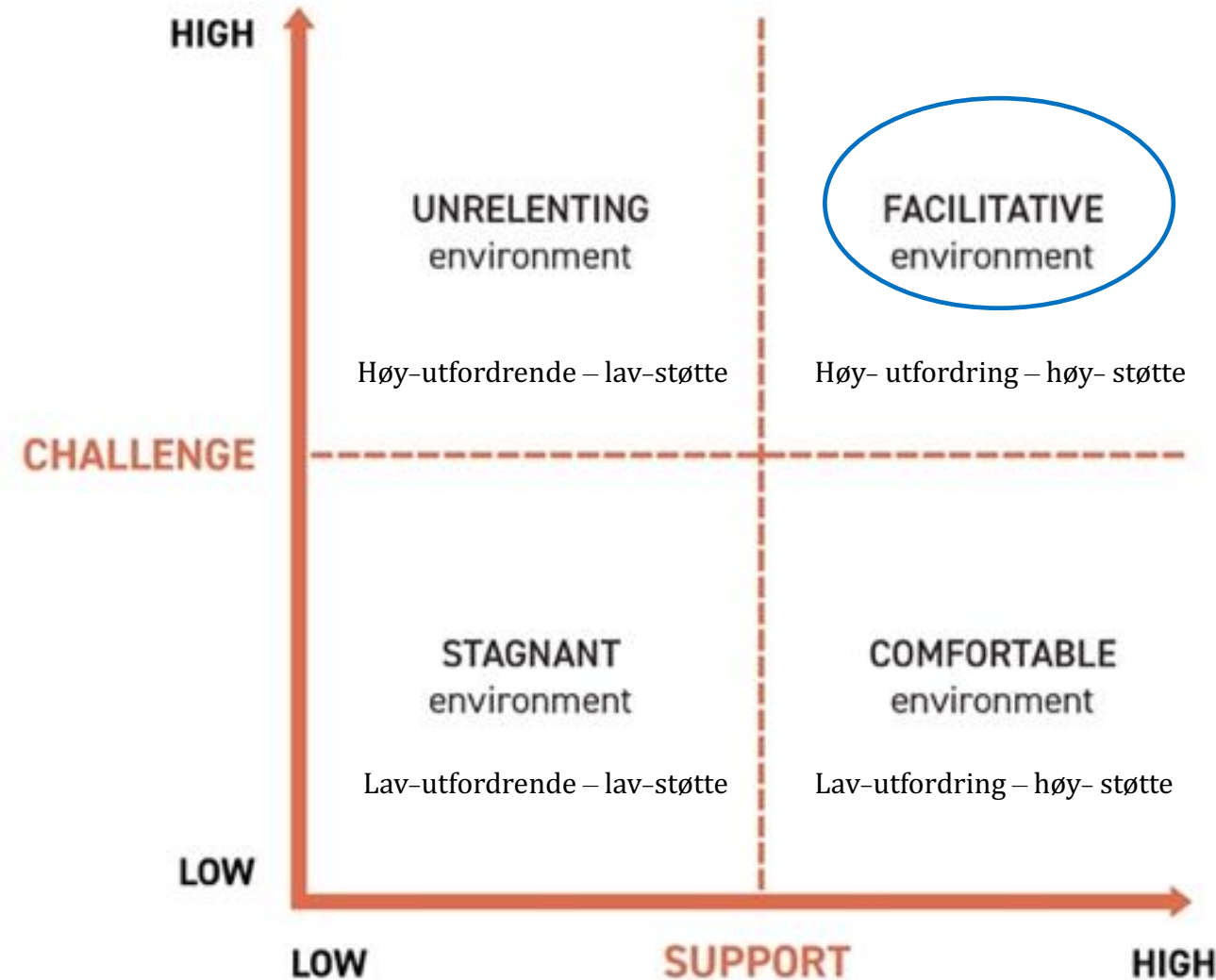
Tre hovedområder for å forbedre utøveres evne til å håndtere press/ stress/ motgang



Omgivelsenes rolle



Resiliens og omgivelsene: Utfordring og støtte



Kjennetegn ved fasiliterende miljøer

- Man støtter og utfordrer hverandre mot måloppnåelse
- Personene søker utfordringer for å utvikle seg
- Medlemmene gir innspill og tar eierskap til prosessen
- Oppmuntrer hverandre til å prøve og ta sjansen
- Fremgang og mestring blir anerkjent og feiret
- Søker læring fra motgang og feil
- Det gis og etterspørres tilbakemeldinger
- Sunn konkurranse
- Alle støtter hverandre
- Gode relasjoner (mellom utøvere og trenere – utøver)
- Skaper en følelse av at «We are in this together»
- **Psykologisk trygt miljø som oppmuntrer hverandre til å prøve og ta sjansen**



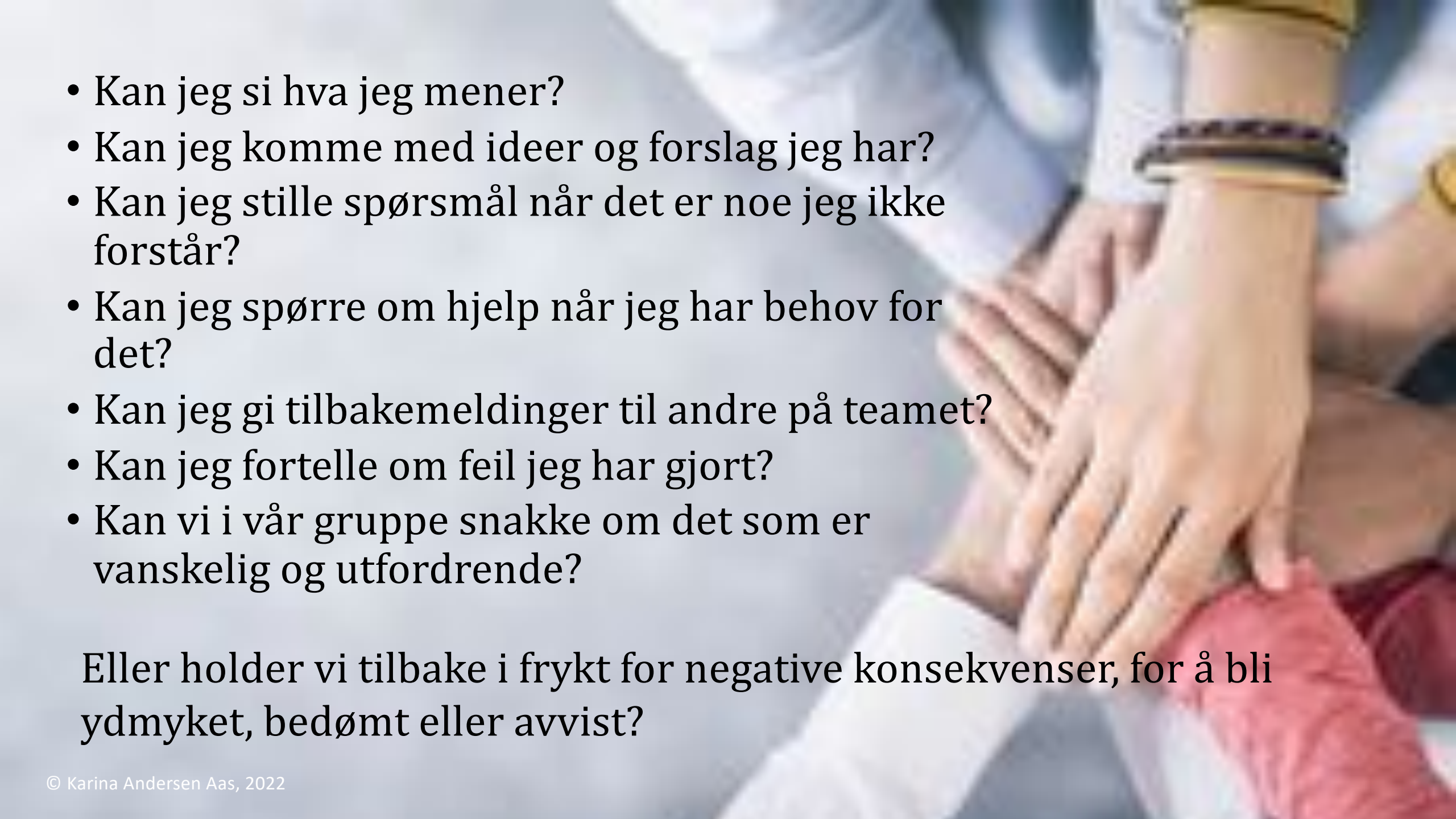
Fletcher, D., & Sarkar, M. (2016). Mental fortitude training: An evidence-based approach to developing psychological resilience for sustained success. *Journal of Sport Psychology in Action*, 7, 135-157.

Sarkar, M. (2018). Developing resilience in elite sport: The role of the environment. *The Sport and Exercise Scientist*, 20-21.

Psykologisk trygghet er;

”en felles oppfatning blant medlemmene om at det er trygt å ta mellommenneskelige sjanser i gruppen, og at ingen vil ydmyke, avvise eller straffe noen av de andre for å si det de mener i gruppen”



- 
- Kan jeg si hva jeg mener?
 - Kan jeg komme med ideer og forslag jeg har?
 - Kan jeg stille spørsmål når det er noe jeg ikke forstår?
 - Kan jeg spørre om hjelp når jeg har behov for det?
 - Kan jeg gi tilbakemeldinger til andre på teamet?
 - Kan jeg fortelle om feil jeg har gjort?
 - Kan vi i vår gruppe snakke om det som er vanskelig og utfordrende?

Eller holder vi tilbake i frykt for negative konsekvenser, for å bli ydmyket, bedømt eller avvist?

- Teammedlemmer bruker mer tid på å "lese vinden» for å se om man skal stille det spørsmålet eller tilby den ideen, enn å fokusere på det de skal gjøre.
- Vi bruker mye tid på å holde oss trygge i stedet for å jobbe mot våre mål.



Hvorfor er innpass i gruppa så viktig?

- Vi er designet til å lete etter tegn på aksept hos de rundt oss
 - Fra et evolusjonsperspektiv kan vi ikke overleve uten gruppa
- Vi var avhengig av gruppa for å få mat og beskyttelse



Psychological Danger



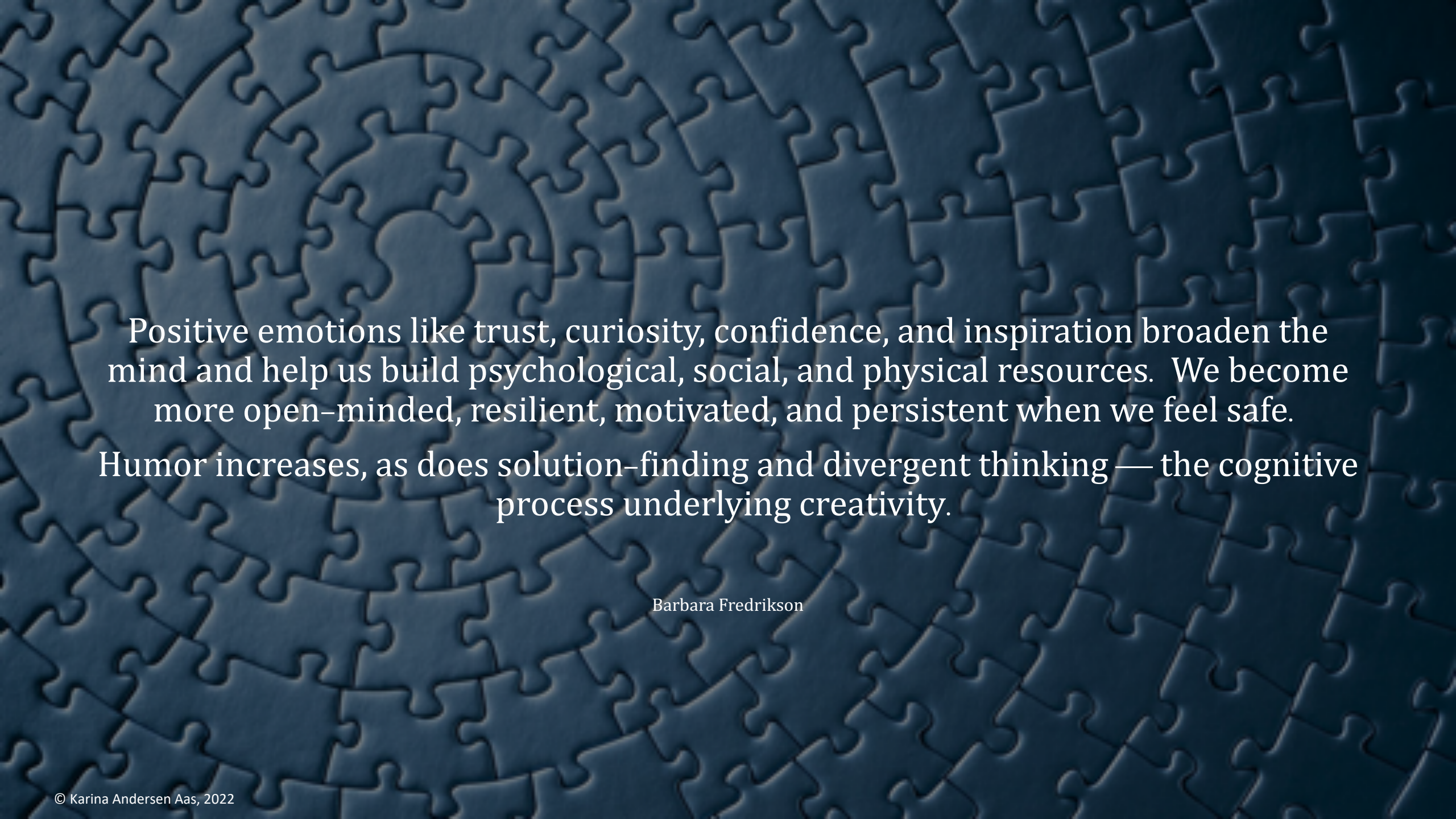
Psychological Safety



"Det handler om gruppen.
Du trives. Du er trygg.
Du stoler på folkene rundt deg.
Vi vet at hvis man sliter,
er de andre der for deg.
Både på og utenfor banen
Det gir en trygghet"

- Simon Kjær





Positive emotions like trust, curiosity, confidence, and inspiration broaden the mind and help us build psychological, social, and physical resources. We become more open-minded, resilient, motivated, and persistent when we feel safe. Humor increases, as does solution-finding and divergent thinking — the cognitive process underlying creativity.

Barbara Fredrikson



Viktig poengtering...

Psykologisk trygghet handler ikke om å «**være hyggelig**» – det handler om å erkjenne hvilken atferd som kreves for å takle et dynamisk, usikkert og gjensidig avhengig arbeid

Amy Edmondson

Hvordan skape psykologisk trygghet

- **Aktiv lytting** – vis interesse, forståelse, aksept og empati
- Vis **sårbarhet** – del også det som er utfordrende og vanskelig
- Velg et **vekstorientert tankesett** i møte med utfordringer, motgang og feil
- Vær **nysgjerrig** ved å stille mange spørsmål
- Gi **positiv respons** på spørsmål, tilbakemeldinger, meninger og forslag og feil
- Sette av tid til å **øve og reflektere** sammen
- Eksplisitt **etterspørre innspill og tilbakemeldinger**

Amy Edmondson



Læringskultur

-> vekstorientert tankesett

An aerial photograph of a winding asphalt road that curves through a dense, lush green forest. The road starts from the left, curves towards the center, and then continues to curve towards the right. The trees are thick and vibrant green, creating a textured background for the road.

**I medgang er vi omtrent like optimistiske,
selvsikker og offensive.**

**Forskjellene viser seg når vi opplever
motgang, gjør feil eller ikke mestrer en
utfordring**

«Å mislykkes er
en sjanse til å lære»

«Jeg kan lære å gjøre alt jeg vil»

GROWTH MINDSET

«Utfordringer presser meg til å bli flinkere»

«Innsats og holdning styrer
hva jeg kan klare»

«Tilbakemeldinger er konstruktivt»

«Jeg blir inspirert av andres suksess»

«Jeg liker
å prøve nye ting»

«Mislykkes jeg, har jeg
nådd grensen til mine evner»

«Jeg er enten flink til noe eller ikke»

«Mine evner er uforanderlige»

«Jeg liker ikke
å bli utfordret»

FIXED MINDSET

«Enten klarer jeg det eller
så klarer jeg det ikke»

«Mitt potensial er
forhåndsbestemt»

«Når jeg blir frustrert, så gir jeg opp»

«Jeg tar tilbakemeldinger og
kritikk personlig»

«Jeg holder meg
til det jeg kan»



Låst tankesett

- Tro på at intelligens, personlighet og ferdigheter er noe man er født med
- Opptatt av å fremstå som perfekt og dyktig
- Redd for ikke å lykkes, velger bort utfordringer
- Lar fiasko (og suksess) definere hvem vi er
- Motgang skal unngås
- Sammenligner seg med andre

Motgang?

- Kilde til **frustrasjon** og **bekymring**
- Manglende **evner** og dårligere **selvtillit**
- Mister **motivasjon**

Vekstorientert tankesett



- Tro på at intelligens, personlighet og ferdigheter kan utvikles. En persons sanne potensial er ukjent!
- Drives av et ønske om å få mer kunnskap og kompetanse.
- Fokuserer på prosess og læring
- Ser motgang som en mulighet for å vokse og å forbedre oss
- Oppsøker utfordringer og muligheter for å lære
- Opptatt av å sammenligne seg med seg selv

Motgang?

- Kilde til **inspirasjon** og **utholdenhet**
- Mangler **ferdigheter** (ikke evner)
- Bedre **selvtillit**, bedre **prestasjoner**

Låst

TANKESETT

Ferdigheter, intellekt og talenter er statisk og uforanderlig



Ønske om å fremstå som dyktig/ flink/ smart



Vil unngås. Opplevs som risiko fordi man er redd for å fremstå som dum/ dårlig.

VS.



Vekst

TANKESETT

Ferdigheter, intellekt og talenter kan utvikles



Ønske om å lære og utvikle seg mest mulig



Utfordringer

Omfavnes og oppsøkes. Ser på det som en mulighet til å bli bedre og vokse.



Gir opp. Flaut å ikke lykkes. En indikasjon på mangel på evner. Frustrasjon og irritasjon.



Motgang/ feil

Utholdende. Dette er en mulighet for å lære. Finne nye strategier, lære ferdigheter, øve og prøve på nytt



Hardt arbeid og innsats ses på som negativt og mangel på talent. Viktig å få til noe på første forsøk.



Innsats

Ser på innsats som en naturlig del av å bli bedre og lære. Man må investere tid for å lære ferdigheter



Blir defensiv. Tar det personlig. Ignorerer kritikk. Skyld på andre, forsvare seg selv, vil ikke innrømme feil



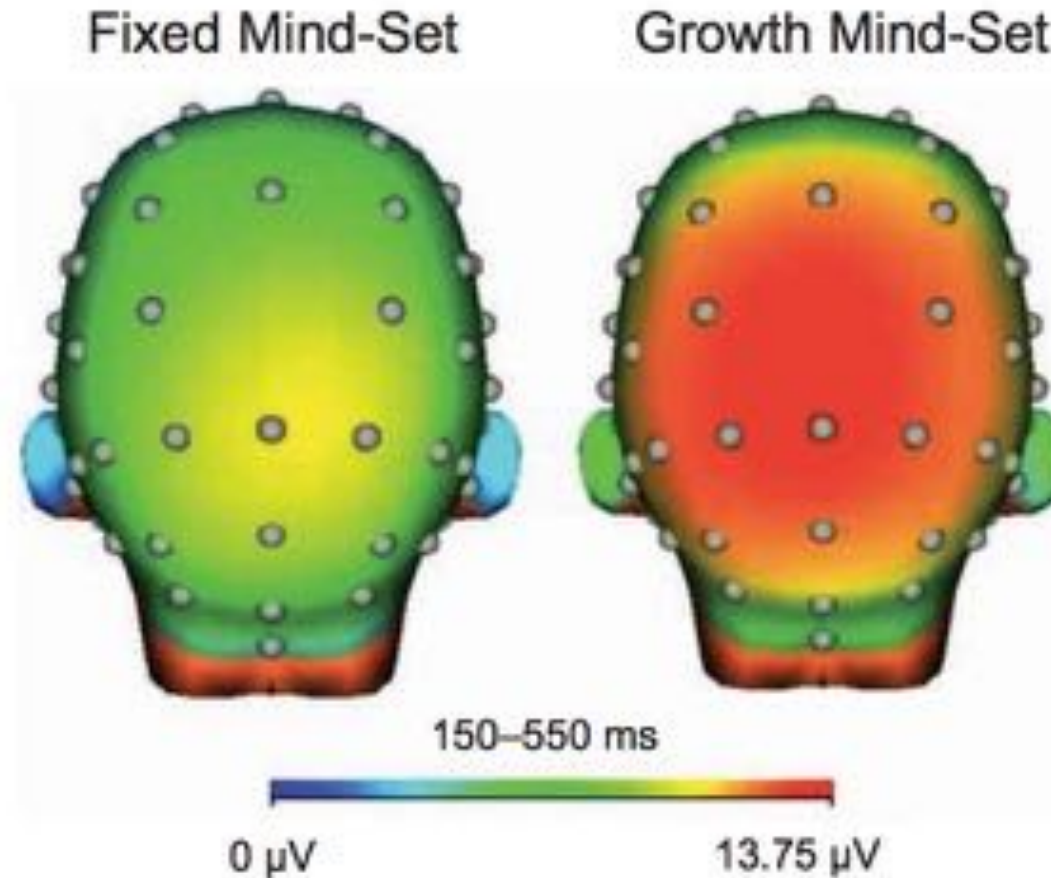
Kritikk

Oppsøker tilbakemeldinger. Ønsker å lære av kritikk. Tar ansvar for egne handlinger.



Hjernebølgeaktivitet – i møte med FEIL!

- Liten aktivitet
- Lite engasjement
- Flykter fra feil



- Dypt engasjement
- Hjernen stimuleres av: "Ikke enda"
- Prosess FEIL, LÆRE, KORRIGERE

Vårt tankesett påvirker:

- Stressnivå
- Grad av selvtillit
- Mer positive følelser
- Evnen til å håndtere motgang og tilbakeslag
- Evnen til å lære
- Innsats, utholdenhet, valg og målsettinger
- Prestasjoner





Tankemønster er lært!

Lært gjennom oppdragelse,
erfaringer og sosial påvirkning

**...derfor kan det endres og
læres om.**



"You have to create this atmosphere where the boys know that they can do mistakes."

Football is a game you cannot play without making mistakes".

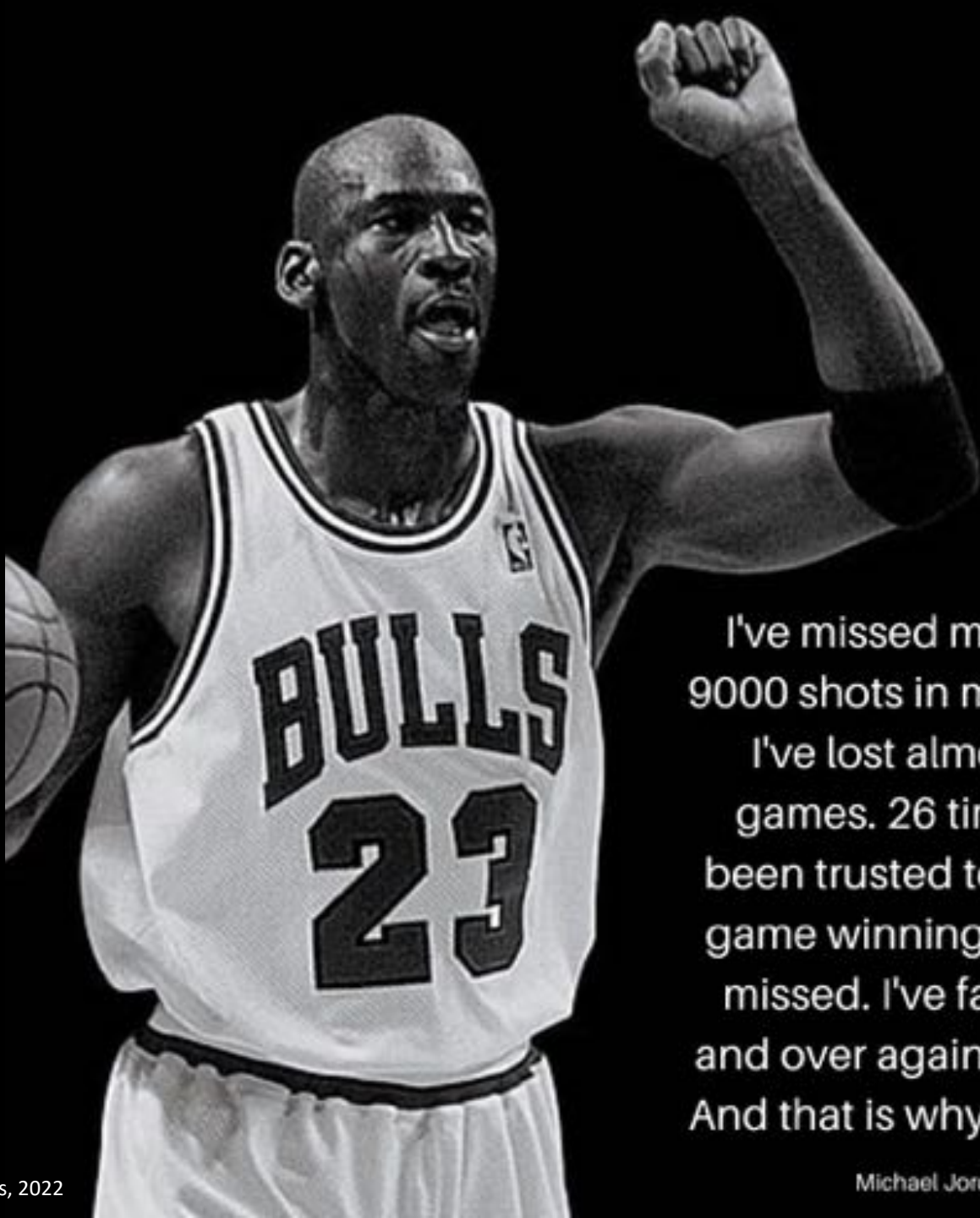
Jürgen Klopp



Hvordan
utvikle et
vekstorientert
tankesett?

1. Hvordan vi ser på feil





I've missed more than
9000 shots in mye career.
I've lost almost 300
games. 26 times, I've
been trusted to take the
game winning shot and
missed. I've failed over
and over again in my life.
And that is why I succeed

Michael Jordan

2. Hvordan vi møter hverandre når vi mislykkes med å gjøre noe



A close-up photograph of a soccer ball hitting a goal net. The ball is white with black and blue panels, and it is positioned in the center of the net. The net is white and has a hexagonal pattern. The background is a blurred green field and a bright, hazy sky. The text is overlaid on the right side of the image.

3. Hvilke mål vi setter oss

Prosessmål/ Utviklingsmål
vs.
resultatmål

Prosessmål/ utviklingsmål

Hva ønsker jeg å utvikle?

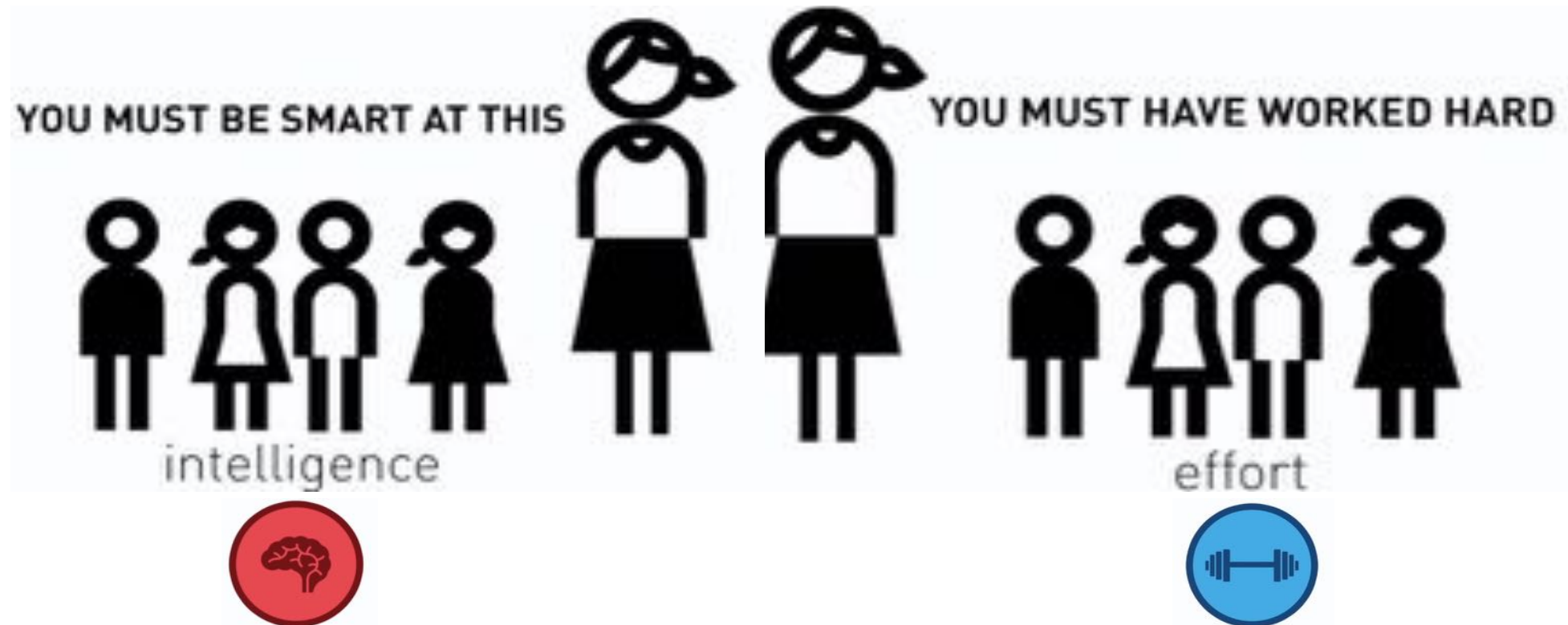
Hva må jeg gjøre/ trene på for å utvikle meg på disse områdene?

Når jeg lykkes med mitt mål, vil følgende kunne observeres/ erfares:

4. Hvilke tilbakemeldinger vi gir



Hvordan ros påvirker mennesker



Hvordan ros påvirker mennesker



Hvordan ros påvirker mennesker

+ WORKED HARDER
+ WORKED LONGER
+ ENJOYED IT MORE



EFFORT



INTELLIGENCE

- BECAME FRUSTRATED
- GAVE UP EARLY

Hvordan ros påvirker mennesker



IKKE GI
ROS FOR

Intelligens
eller evner

GI ROS FOR

Proessen
og innsats

OG STILL
SPØRSMÅL RUNDT
STRATEGIER OG
LÆRING

5. Hvilke spørsmål vi stiller?



Lærende spørsmål

- Hva fungerte og hvorfor?
- Hva har fungert mindre bra og hvorfor?
- Hvordan kan vi forbedre oss? Hvilke strategier kan jeg forbedre?
- Hva kunne vi gjort annerledes?
- Hvordan kan vi håndtere dette enda bedre neste gang?
- Hva kan jeg og vi lære?
- Hva skal vi fortsette med?
- Hva kan vi gjøre mer av?
- Hvilke muligheter finnes?
- Hvordan kan dette gjøre oss bedre?
- Hvordan kan jeg eller vi bruke dette til å bli enda bedre?

6. Studere og feire mestring og fremgang





Gruppe 1

70 % suksessrate



30 % feilfrekvens



Gruppe 2

30 % feilfrekvens



70 % suksessrate





Gruppe 1

40 % jobber reddet



60 % jobber tapt



Gruppe 2

60 % jobber tapt



40 % jobber reddet



600 liv i fare

Gruppe 1

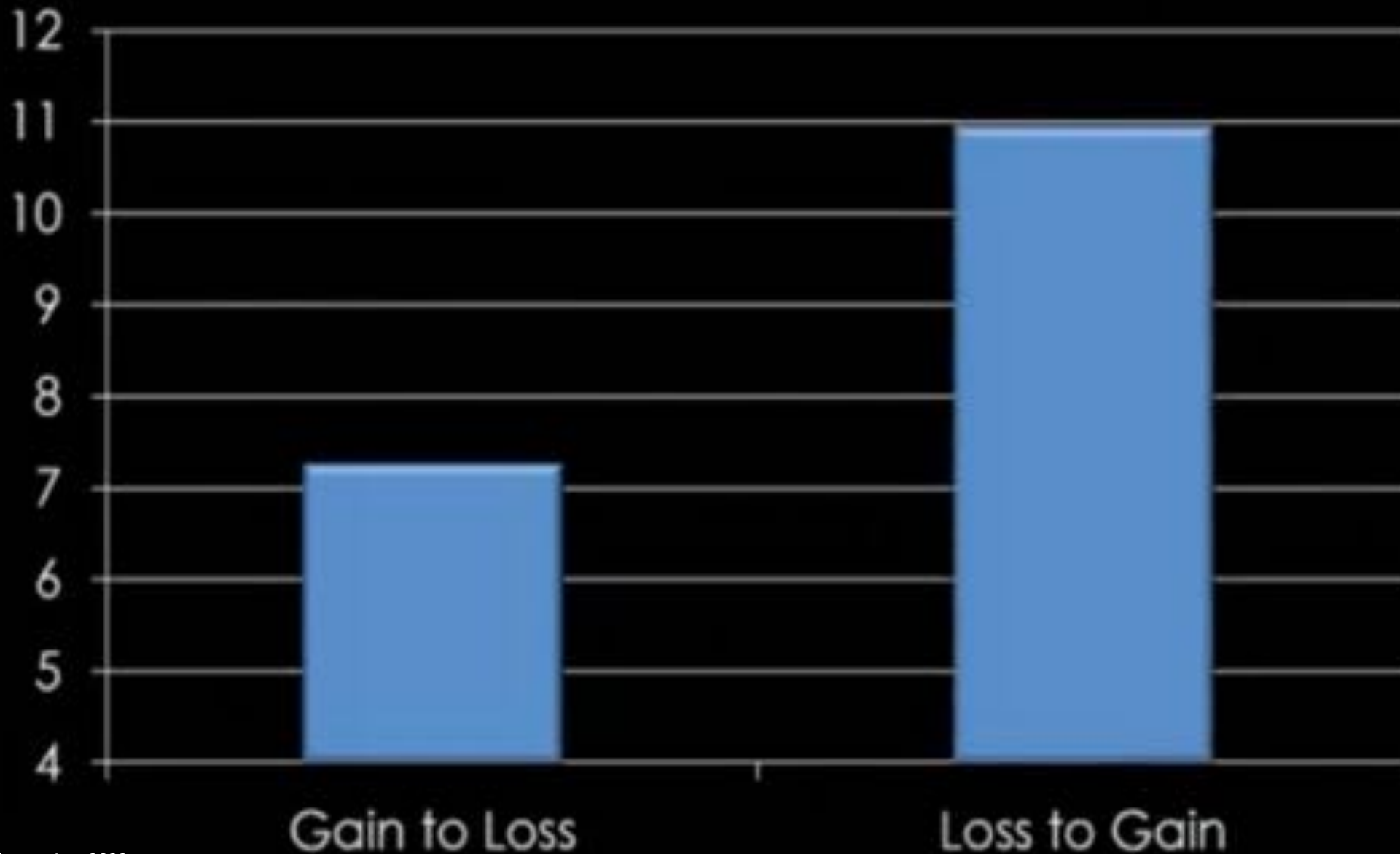
Dersom 100 liv ble reddet,
hvor mange vil gå tapt?

Gruppe 2

Dersom 100 liv gikk tapt,
hvor mange vil bli reddet?

$$600 - 100 = ?$$

Time to Solve (seconds)



Vårt syn på verden, har har
en tendens til å dras mot
det negative

Det negative virker å sitte
fast hos oss mennesker





3: 1 Metoden

7. Det vi kan kontrollere





“Control the Controllable”

1. Hva er det med denne situasjonen du ikke kan påvirke og kontrollere? Hva er konsekvensen av å fokusere på disse tingene?
 - Øv på å akseptere variablene som er utenfor din kontroll
2. Skriv ned alle variablene du kan påvirke i situasjonen.
 - Øv deg på å fokusere på hva du kan påvirke.
 - «Hva kan jeg gjøre for å påvirke variablene som er innenfor min kontroll?»

Ute av din kontroll

Innenfor din kontroll

Publikum

Været

Hva andre tenker

Uventede hendelser

Andre menneskers feil

Innstilling

Arbeidsmoral

Troen på deg selv

Evnen til å slå tilbake

Lære fra feil

Forberedelser

Være veiledningsbar

Hvile og ernæring

Fokus

Tankesett



Kroppsspråk

Dine tanker og atferd

Dine rutiner

Andres forventninger

Tidligere feil

Resultater som oppstår uavhengig av din innsats

Dommeren



8. Fokus på arbeidsoppgaver



The score takes care of itself

“Concentrate on what will produce results rather on the results, the process rather than the prize”.

Bill Walsh



9. Viktigheten av IKKE ENDA!

Tre hovedområder for å forbedre utøveres evne til å tåle press/stress



Takk for meg!

karina.andersen.aas@unoxteam.no

@karina_mentaltrener