

Nyfiken på Christian Nyhlén

I april 2017 lät LUGI Handboll meddela att man hade inlett ett samarbete med ett av världens största företag inom ledarskapsrådgivning och chefsrekrytering, Mercuri Urval.

Tanken var att lyfta in nya perspektiv och ge elittränarna i klubben kunskap och stöd för att bli bättre ledare. För att hjälpa klubben anlätades Christian Nyhlén som sedan dess inte bara har agerat mentor åt Tomas Axné utan också blivit mental rådgivare åt hela herrlaget.

Text: Björn Melin

Vem är denna Kristianstadsbo och vad gör han i LUGI egentligen?..

– Jag är född och uppvuxen i Kristianstad och har bott där och i Åhus i hela mitt liv. Pappa var militär när jag var liten men blev så småningom pedagog precis som min mamma. Ledarskap och pedagogik i olika former har därför alltid funnits närvarande i mitt liv och är säkert en anledning till att även jag utbildade mig till lärare.

– En annan viktig orsak till att jag utbildade mig var den knäskada jag drabbades av som 22-åring. Innan dess hade jag spelat både handboll och fotboll och hade tankar på att göra en seriös satsning på fotbollen – jag hade faktiskt anbud från flera klubbar högre upp i seriesystemet – men skadan satte effektivt stopp för detta.

Jag kunde visserligen spela vidare i de lägre divisionerna men mitt fokus ändrades och jag började plugga i Lund. Utbildningen ledde till en gymnasieläroutbildning och därefter jobb i Östra Göinge kommun.

– Jag vet inte riktigt varför men jag blev tidigt väldigt intresserad av pedagogisk utveckling, retorik och argumentationsteknik vilket jag förkovrade mig i till den grad att jag höll kurser i det. Min nyfikenhet höll i sig och ledde vidare till frågor kring hur man kommunicerar med människor, hur man når fram till dem och hur man verkligen kan påverka dem. För att påverka måste man lyssna och beteendevetenskapen blev därför nästa spår som jag fördjupade mig i men även sociologin fanns med hela tiden. Efter några år som lärare fick jag anställning som konsult med inriktning



rekrytering och ledarutveckling vid Mercuri Urval och blev kvar på företaget i drygt 20 år.

– Under dessa år byggde jag upp affärer och verksamheter inom olika områden, ledde internationella projekt utomlands och hade flera olika chefstjänster på lokal, regional och nationell nivå. Centralt för mig har alltid varit hur man tar tillvara på såväl individer som grupper på ett bättre sätt, vilket bland annat skedde genom att coacha ledningsgrupper och individer. Jag arbetade också mycket med rekrytering av chefer och utveckling av organisationer på allra högsta nivå i både globala koncerner och stora offentliga verksamheter. Jag gjorde också tusentals assessments av chefer och specialister som gav mig ett bra öga för hur människor fungerar i olika situationer.

– Även om jag trivdes oerhört bra kunde jag inte tacka nej när möjligheten dök upp i slutet av förra året att bli VD för Krinova Incubator & Science Park i Kristianstad, med allt vad det innebär av innovation, utvecklingsarbete och samhällsnytta. Det är dessutom första gången i mitt yrkesliv som jag arbetar i min hemkommun, berättar Christian och skrattar.

Vad var det som gjorde att Mercuri Urval och du blev engagerade i LUGI?

– Enkelt uttryckt min bakgrund och slumpen, säger Christian och skrattar igen. Handbollen har

alltid funnits i mitt liv även om fotbollen dominerade. Som ung spelade jag handboll i Näsby IF och i IFK Kristianstad och som vuxen blev jag ledare i Åhus Handboll när mina tvilling söner började spela där i unga år. Det dröjde inte länge innan jag fick frågan om att sitta med i styrelsen och bli ansvarig för klubbens sportteam – inte så konstigt kanske med tanke på min bakgrund – och eftersom jag är en person som inte gör något halvhjärtat blev det nästan som att ha två jobb. Det höll inte i längden och jag lämnade dessa uppdrag ungefär samtidigt som mina grabbar gjorde A-lagsdebut i division 1 för Åhus. Att få se dem göra detta värmdde verkligen hjärtat, berättar Christian med stolthet och glädje i rösten.

– Där någonstans i tid sprang jag på Tomas Axné vid en nätverksträff i Lund. Vi började småprata och fann snabbt varandra vilket ledde till att vi behöll kontakten. Vid ett av våra samtal berättade han att han ville utveckla sitt ledarskap för att bli en bättre handbollstränare och undrade om jag kunde hjälpa honom. Jag tyckte det lät väldigt intressant och vi funderade gemensamt på hur vi skulle kunna få till ett professionellt samarbete. Lösningen blev att Mercuri Urval gick in som sponsor till Lugi och jag blev mentor åt Tomas.

– Rent praktisk jobbade jag enbart med honom i cirka ett och ett halvt år då jag punktmarkerade honom

på träningar, under matcher och i omklädningsrummet. Jag var som en skugga på väggen, jag observerade och skrev ner inte bara mina iakttagelser utan också allt som han sa under match. Sedan hade vi uppföljningar och samtal kring detta där vi tillsammans gick igenom och reflekterade kring vad jag hade iakttagit. Att vårt samarbete blev så bra som det faktiskt blev handlar väldigt mycket om Tomas öppenhet för nytänk och hans förmåga att integrera det mentala med det handbollsmässiga – jag kan inte nog hylla honom för detta!

– Min resa med LUGI började alltså med ett samarbete med Tomas Axné som sedan har vuxit över tid. Att min gamle barndomskompis Patrik Bengtsson var klubbchef i Lugi när jag kom dit gjorde också det lättare att komma in som en ny kraft utifrån. Han introducerade mig för klubben på ett väldigt bra sätt men allt eftersom jag lärde känna människorna där – inte bara spelarna och tränarna utan också materialförvaltare, massör, styrelsemedlemmar och så vidare – fick jag en allt djupare relation till klubben. Och det gick ganska snabbt.

– I slutet av 2017 frågade Tomas om jag inte kunde hjälpa till med laget också. Vi gjorde en plan för detta och det första jag gjorde var att jobba med gruppen vid en av lagets bortamatcher i Europa. Det passar nämligen väldigt bra att lära känna varandra vid en utlandsresa, det finns mycket tid över och få distraktioner. Man får andra samtal än hemma i Sparbanken Skåne Arena. **Vad finns det för skillnader och likheter i det ledarskap du jobbat med i arbetslivet och det du möter inom idrotten?**

– I grund och botten är vi alla människor med allmänmänniska beteenden, så sett är det ingen skillnad mellan ett ledningsteam i näringslivet och en grupp med elitidrottsmän. På toppen av detta finns dock ett antal väsentliga skillnader, och de finns framför allt i förutsättningarna, i ramverket för det man gör.

– Som elitidrottsman blir du recenserad direkt på det du gör, det är väldigt tydligt vad som är ett resultat till skillnad mot näringslivet där ett resultat visst kan mätas men i så fall långsiktigt. Allting blir skarpt läge direkt och man måste hantera saker här och nu. Det ställs på sin spets på ett väldigt tydligt sätt i ett omklädningsrum och på en handbollsplan. Det tror jag är den stora skillnaden. När det gäller prestationskrav, drivkrafter och hur man fungerar och kommunicerar sinsemellan är det emellertid detsamma oavsett vilken miljö man befinner sig. Gruppdynamik fungerar likadant oavsett om du är i ett idrottslag eller i en ledningsgrupp.

Att elitidrottsklubbar och olika tränare allt mer tar hjälp utifrån med frågor knutet till ledarskap och gruppdynamik är bra men hur ser det ut i arbetslivet generellt? Min uppfattning är att man där arbetar alldeles för lite med ledarskapsutveckling och gruppdynamik.

”Om jag till exempel säger ”Skärp dig för helvete!” så handlar det oftare mer om min egen frustration än om att jag vill göra den spelaren bättre.”



– Jag tror att vi i Sverige generellt är dåliga på att prata om hur vi ska jobba tillsammans. I grupp pratar vi om sakfrågor – det kan vara hur vi ska spela i nästa anfall i ett lag eller om hur vi ska lägga upp nästa möte i arbetslivet – men vi pratar väldigt sällan om när någon inte har lyssnat, höjer på ögonbrynet eller himlar med ögonen. Små nyanser i det icke-verbala språket kan få stora konsekvenser för harmonin och gruppens funktion. Att gå ut från diskussionen och prata om hur man ska ha det tillsammans, det är i det den stora utvecklingen och effekten ligger. Det behöver vi göra mycket mer.

– Som ledare inom idrotten bedöms man dessutom inte bara av sina spelare utan också av styrelse, publik och media till skillnad från arbetslivet där det finns det ett oerhört stort antal chefer som aldrig bedöms mer än i det tysta av de enskilda medarbetarna. Och det är något jag har försökt fånga och arbeta med oavsett var jag verkar, att skapa en positiv feedbackkultur.

Vad är en positiv feedbackkultur?

– För det första är feedback ett sätt att bli bättre, vi gör det inte för att bli trevligare mot varandra utan vi gör det för att få ut prestation av det. Jag tror att en feedbackkultur är både rak och innehåller vissa spelregler som gör att feedbacken landar väl. Feedbacken handlar mest om vad jag själv känner snarare än vad jag vill få ut av den.

– Om jag till exempel säger ”Skärp dig för helvete!” så handlar det oftare mer om min egen frustration än om att jag vill göra den spelaren bättre. Och det är samma sak i arbetslivet, det handlar ofta om ens egna känslor. Genom att lyfta och medvetandegöra detta



kan vi få en feedbackkultur där vi istället utgår från omsorg, välvilja och en ambition att den andra personen ska lära sig någonting och bli bättre. Ett schysst förhållningssätt helt enkelt.

– Man får dock inte glömma att temperament också kan vara bra. Att bli förbannad på rätt sätt inom ramen för den feedbackkultur man kommit överens om kan också skapa energi när man som bäst behöver det. Sen finns det massor av praktiska verktyg för att jobba med detta.

Hur togs det emot när du kom in i laget? Att börja skrapa på ytan kan väl göra lite ont?

– När jag kom dit och mötte ett gäng med tvåmeter-skillar som tittade på mig med frågande ögon funderade jag på hur mina inspel och tankar skulle tas emot, om det skulle landa väl. I början var gruppen avvaktande men allt eftersom de lärde känna mig började jag få sms och spontana samtal från enskilda spelare som ville prata om saker de funderade på. Det fanns alltså ett behov som kunde kanaliseras någonstans.

– Intressant var också att det var de äldsta spelarna som ville prata, vilket gjorde att de yngre också började höra av sig. Om Anders Hallberg eller Jakob Wickman-Modigh vill prata om de mentala frågorna för att bli bättre som handbollsspelare inspirerar det såklart och skapar en förståelse för att det jag erbjuder är något vettigt. Tack vare det fick jag en positiv boost vilket gjorde början på resan enklare. Just Anders och Jakob var fantastiska på att visa vägen för de yngre.

Vad var det för typ av frågor spelarna kom med?

– Det kunde vara allt från hur man skulle hantera ansvar till motivations- och inspirationsfrågor likt ”hur ska jag hitta mina drivkrafter och bli mitt bästa jag?”. Men då hade vi ramat in vad jag pysslade med vilket gjorde att frågorna blev av den karaktären.

Är det någon skillnad i vad yngre och äldre spelare frågar eller har för behov?

– Absolut! Mina första år bestod laget av en mix av etablerade spelare och juniorer medan LUGI idag har en medelålder på under 20 år. Det i sig är en stor



TOMAS AXNÉR OM CHRISTIAN NYHLÉN

”Christian och mitt samarbete började med att jag ville lära känna mig själv bättre och utveckla mig själv och mitt ledarskap. Det första året jobbade Christian enbart med mig, vilket gav mig otroligt mycket. Det var en otroligt nyttig process som har stärkt mig som både person och ledare på väldigt många plan.

Ur det samarbetet gick vi över till att Christian kom med i ledarstaben och arbetet med gruppen med syftet att utveckla människor och skapa en högpresterande miljö både för individen och gruppen. Genom alla år tillsammans har vi drivit många intressanta projekt i LUGI och skapandet av det 'Mentala gymmet'.

Christian är numera en god vän till mig men jag ser honom också som mentor och som mitt främsta bollplank.”

skillnad men ambitionen har alltid varit att få spelarna att hitta och försöka lära sig något om sig själva oavsett hur gamla de är. Men såklart är det skillnad på om man har hus, barn och ett civilt arbete bredvid handbollen jämfört med en junior som pluggar och fortfarande bor hemma.

– Vår enda chans att prestera på en hög nivå i LUGI – med ett så ungt lag som vi har – är att få våra spelare att växa upp lite fortare än vad de annars hade gjort. Och som väl är så har spelarna verkligen köpt konceptet och är både intresserade och receptiva vilket gör mitt jobb mycket enklare. Jag har visserligen inte varit i andra klubbar men jag tror att det är en fördel att Lund är en universitetsstad och att många av killarna är vana att förkovra sig.

Hur får man dessa ”vinnarskallar” att tänka helhet och att växa som människor utan att de tappar fokus på den kortsiktiga prestationen? Det måste vara särskilt svårt med unga spelare?

– Det är en av de svåraste sakerna att jobba med. För mig handlar det om en helhetssyn, att jobba långsiktigt och att bygga upp strukturer runt laget som sträcker sig långt bortom att få mentala råd när man missat några skott. Det jag och Tomas gjorde från början var att vi skapade en struktur runt laget som utgick ifrån ledarskapet; att jobba med spelarna utan att ha jobbat med ledarna är för mig en omöjlig ekvation. Ledarskapet måste gå ihop med allting man gör och jag måste jobba med ledarstaben lika mycket som jag gör med spelarna. Ska det bli bra måste alla ha en gemensam syn på hur man jobbar tillsammans.

– Den andra delen i helheten handlar om att man arbetar långsiktigt med gruppdynamiken, om att få ihop gruppen och om att göra gruppen medveten om vad som händer i en gruppprocess så att de själva kan reglera gruppens utveckling; jag är ju inte med på alla träningar och matcher. De ska själva kunna se att de är i en viss fas där det dyker upp konflikter och veta hur de ska hantera dessa.

Hur gör man en grupp medveten om gruppdynamiken och vad innebär det i praktiken, i vardagen?

– I grund och botten handlar mycket om att sätta upp spelregler, värdeord och en värdegrund som är tydlig för alla. Det gör man gemensamt. I arbetet med värdeord är man dessutom inte färdig när man tagit fram dem, man måste också kontinuerligt diskutera vad de innebär i konkreta termer. Vad betyder till exempel ”respekt” eller ”öppenhet” i vardagen, i ett uppskattat beteende? Genom grupparbeten, workshops och andra relevanta verktyg arbetar man igenom alla sina värdeord, det är ingenting man kan fuskas med.

– Efter att vi har arbetat fram denna grund har spelarna också lärt sig hur grupper utvecklas och hur de kan känna igen tecknen på när något sker i gruppen; feedbackkulturen är en del av detta.

”Den gamla skolan att fostra handbollsspelare tror jag är på väg att dö ut. Det räcker inte längre att kräva av spelarna att de ska springa fortare, hoppa högre, vara tuffare och göra allt som de redan gör fast mer eller ”bättre.”



Vad är det för typ av frågor laget kommer till dig med?

– Det kan vara allt mellan himmel och jord, saker som är kopplade till samverkan, dialog eller kommunikation. Det kan också vara något så konkret som att någon kommer och säger att ”det inte hjälper att skälla på mig. Jag behöver en annan typ av feedback eller pushning.” Då kan jag prata med tränaren eller de andra spelarna om detta. Det kan också hjälpa att man känner varandra bättre och det har vi arbetat mycket med i Lugi, bland annat genom speeddating-övningar i par där man berättar hur man bäst peppar och stöttar varandra.

Kan så unga spelare alltid svara på det själva ens?

– Nej, och då måste vi ledare hjälpa dem och ge dem verktyg. Jag har bland annat arbetat med exempel och case att resonera kring: ”Det är halvtid, vi ligger under med sex bollar mot ett lag som vi ska slå på pappret. Energin är inte där och avtalen hålls inte. Hur ska vi tackla situationen som lag? Vilket ansvar har du som individ? Vad säger vi till varandra för att vända trenden?”

– Så konkret måste det vara. Det kan också vara att hantera sådant som händer utanför handbollen och som påverkar spelarna, som att flickvännen har gjort slut eller att man har missat en tentamen. Och då kommer vi in på den tredje del en av den helhet jag talar om, nämligen den om individen.

– Denna del handlar mycket om att se till så att varje person lär känna sig själv så pass bra så att den

kan ta hand om sin egen utveckling. Inom ramen för detta har vi mentala utvecklingsplaner för var och en, vi arbetar kontinuerligt med enkätundersökningar och vi har denna säsong ökat antalet individuella samtal. Vid dessa sätter vi oss – jag och huvudtränare Marc Uhd – med varje spelare och pratar om hur de har det. Det är så lätt i en grupp att man som ledare alltid vänder sig till kollektivet men alla är individer med olika behov och befinner sig på olika platser i sin resa. Man måste möta upp det.

Utgångspunkten i helheten är alltså ledarskapet men vad är det för dig?

– Ledarskap är att någon vill följa dig. Om du är en ledare så får du andra att frivilligt följa dig, det kan man inte bestämma. Det är jättestor skillnad mellan att vara chef och att vara ledare. I det tror jag mycket på interaktionen mellan två individer, det gäller att knyta an. Relationer är oerhört viktiga och för att de ska bli optimala handlar det om att lyssna, både som ledare och som medarbetare/spelare. Lyssnandet är för mig grunden i ledarskapet. Genom lyssnandet skapar man både relationer och skaffar sig input för att fatta rätt beslut. Det låter enkelt men generellt sett är vi inte alltid så bra på att lyssna på djupet.

– Man måste dock fortfarande ha kompetens och vara duktigt på det man gör, en bra ledare blir per automatik inte en bra handbollstränare och vice versa. Handbollen – och det är kanske likadant i andra lagidrotter – är emellertid ganska traditionell av sig och man gör ofta som man själv har lärt sig i sin tränar- och ledargärning. Mitt råd är därför att vara nyfiken och både titta på hur andra gör och ta till sig av de rön som kommer, inte bara kopplat till handbollen utan gärna också andra idrotter och helt andra verksamheter. Utveckling sker ofta genom korsbefrukning.

– Den gamla skolan att fostra handbollsspelare tror jag är på väg att dö ut. Det räcker inte längre att kräva av spelarna att de ska springa fortare, hoppa högre, vara tuffare och göra allt som de redan gör fast mer eller ”bättre”. Det bidrar inte till reell utveckling, vilket till exempel Albin Tingsvall beskriver bra i sin bok ”Allt jag förlorade genom att vinna”. Jag ser dock många goda exempel på att man i flera klubbar slagit in på nya vägar.

– Sen ska man givetvis ställa höga krav när det gäller elitidrott och som tränare måste man ibland vara tuff och ryta till – men då ska man veta varför man gör det och hur man gör det på ett konstruktivt sätt. Jag har inget emot tuffa tag så länge det finns ett syfte och inte går över gränsen.

I såväl Albin Tingsvalls bok som i det du pratar om blottas ett eventuellt motsatsförhållande, mellan prestation och lycka. Tankar kring det?

– Det är en väldigt intressant diskussion och jag tror att man i det har en nyckel till hur man ska jobba

framåt med de här frågorna. Vissa individer bryr sig inte, de bara kör på oavsett om de missar 10 skott i rad eller inte.

– Dessa behöver vi inte fokusera på just i detta avseende utan vad vi vill är att lyfta de andra, de som inte har lika bra självkänsla, självförtroende eller vad vi nu sätter för etikett på det. Jag tror väldigt mycket på att om man utvecklas som person så utvecklas man också som spelare, man lär känna sig själv, sina drivkrafter och vad man vill.

Hur går det till i praktiken?

– Det blir väldigt mycket samtal för att komma fram till pudelns kärna. Säger spelarna att de vill prestera, att de vill vinna, så frågar jag varför? Genom att fortsätta fråga ”varför” tvingas de reflektera och därmed också bättre förstå sig själva. Vår utgångspunkt är att man först ska må bra för att sedan kunna prestera bra. Prestationsknarkare – sådana som måste prestera för att må bra – vill vi inte ha.

– Man är inte sin prestation, utan är en bra person oavsett om man gör en bra eller en dålig match. Det betyder inte att vi inte vill ha vinnarskallar och prestationsdrivna spelare – tvärtom – vi älskar ju vinnarskallarna, säger Christan med emfas.

Den balansen måste vara jättesvår. För visst kan en insikt om andra värden i livet ta udden av vissa individers prestationer?

– Så är det ibland, vi har haft spelare som har slutat spela i tjugoförårsåldern när de har insett att de inte vill träna 8–9 gånger i veckan, åka på långväga bortamatcher och tänka handboll i princip dygnet runt. Och så måste det få vara, för visst är det värre om man som 27-åring plötsligt känner att man har slösat bort en viktig del av sitt liv på något som man innerst inne inte ville eller mådde bra av.

Jag håller verkligen med dig men det får mig att fundera på hur din uppdragsbeskrivning från LUGI egentligen ser ut?

– Jag är mental rådgivare för herrlaget och ska bidra till att spelarna är mentalt starka och klarar av resan som elitidrottare. Detta ska bidra till att LUGI som klubb ska gå till slutspel varje år och där försöka vinna varje match. Vi har alltså inte som uttalat mål att ta guld eller att spela i Europa varje år utan det finns också en bredare målsättning. Lugi står för utbildning både på och utanför handbollsplanen, vi vill till exempel vara en förening där man kan ha dubbla karriärer, där man kan plugga och ha klubben som en plattform för en framtida yrkesroll. Det är viktigt för Lugi att man har ett liv utanför och efter handbollen också.

– En annan insikt som har vuxit fram de senaste åren är den att ett bra resultat inte bara är den som syns i tabellen. Det kan också vara att våra spelare tar nästa steg i sin handbollskarriär och blir proffs ute i Europa, som exempelvis Simon Jeppsson, Alfred Jönsson och

Lucas Pellas. Det resultatet är inte lika viktigt som en bra ligaplacering men det ligger ganska nära; det visar nämligen att vi har lyckats skapa en miljö som är positiv och där utveckling kan ske.

Du har sagt att "alla är ledare och det vill vi odla." Vad menar du med det?

– Att alla i ett lag – eller på en arbetsplats för den delen – har ett ansvar. Till att börja med har man ett ansvar för sig själv, att man är positiv, har rätt attityd, kommer i tid, har rätt utrustning – man leder sig själv helt enkelt. Utöver detta vill vi få spelarna ta ett ansvar för helheten, lyckas vi med det får gruppen en egen motor där den formelle ledaren inte behöver peta i detaljer utan kan fokusera på helhet och det som komma skall.

Handlar det också om att vissa inte ska kunna "gömma" sig eller smita från ansvar?

– Exakt, vissa har mer ledaregenskaper – även om man kan diskutera vad det är – än andra men det kan också handla om att "dämpa" de som tar för stor plats, som inte ger utrymme till andra att ta ansvar eller bidra till helheten. Det är kanske viktigare för tränaren att se till så att rätt person pratar i en timeout än att låta den informelle ledaren ta plats. Det gäller att inte bara lyssna utan att också tolka kroppsspråk. Jag har jobbat jättemycket med detta och gjort spelarna medvetna om vad som händer när de ger en viss signal utan att de säger något. Alla runt omkring ser det och det måste man vara medveten om.

– Det blir lätt att vi fokuserar på negativa mönster men jag fokuserar faktiskt mest på att boosta det som är bra. Det handlar om att vi har en långsiktig plan där vi vill förstärka det som är bra och bättre hantera det som inte är lika bra – lite grann som att vattna där det växer.

Jag gissar att du i denna roll – medvetet eller omedvetet – även tittar på hur andra lags ledare agerar under matcherna?

– Det är oundvikligen så att man tittar även på andra lag med sina "rådgivarögon", säger Christian och ler stort. Nu säger inte matchsituationen allt men generellt har jag intrycket att de tränare jag har träffat är oerhört kompetenta handbollsmässigt med väldigt genomtänka idéer och matchplaner. Att de lägger ner så mycket tid på förberedelser och detaljer som de gör visste jag inte innan och det gav mig en aha-upplevelse. Hur de tar sig an detta är otroligt imponerande och något jag fått väldigt stor respekt för.

– Däremot när det gäller ledarskapet – baserat på vad jag ser under matcherna – kan jag tycka att vissa tränare och ledare har ett kroppsspråk som jag ogillar. Jag tror inte man alltid förstår vilka signaler man ger till spelare och andra och där finns nog mycket att göra. Det får mig också att fundera på hur mycket man för en dialog med sina spelare och lyssnar på dem? Jag har en känsla av att det fortfarande är ganska mycket

"Jag har en känsla av att det fortfarande är ganska mycket instruktioner och envägskommunikation i svensk handboll. Jag tror man skulle få ut mycket mer genom dialog och större interaktion."

”

instruktioner och envägskommunikation i svensk handboll. Jag tror man skulle få ut mycket mer genom dialog och större interaktion.

Vad är roligast respektive svårast i rollen som mental rådgivare åt ett handbollslag?

– Det absolut roligaste är att se den genuina glädjen i ansiktet på killarna när de lyckas med det de satt för sig, när all den tid och kraft de investerat betalar sig. Den glädjen är helt obetalbar, säger Christian och strålar med hela ansiktet.

– Det svåraste med uppdraget är att veta när problemen är handbollsmässiga eller mentala och hur man bäst angriper det. Om exempelvis försvarsspelet inte fungerar i några matcher, beror det på att spelarna inte räcker till fysiskt, att de inte samarbetar tillräckligt bra, att den egna spelförståelsen brister eller beror det på att fokus eller energi saknas? Eller är det en kombination? Det är jättesvårt att veta och är också anledningen till att vi arbetar med alla delarna samtidigt.

Vad tar du själv med dig från din roll i LUGI till din civila karriär?

– Att få jobba med ledare och idrottsmän på elitnivå är en ynnest och väldigt lärorikt. Det som fascinerar mig mest är hur de på ett ögonblick kan växla från skratt och flams till att vara helt i nuet och 100 procent fokuserade. Den koncentrationsförmågan ser man nästan aldrig på andra ställen och är något jag vill ta med mig ut i arbetslivet. Kan man få till samma fokus, öga för detaljer och känsla av att vara i nuet även där kan vi åstadkomma storverk vid våra möten, avslutar Christian Nyhlén vårt samtal och skrattar gott. ■

