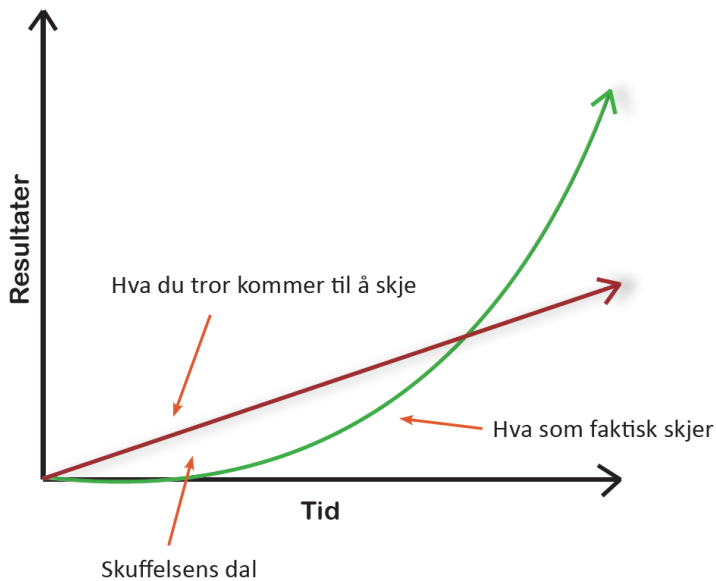


## For å forme en ny vane må du innom skuffelsens dal



Når en leder skal forme en ny vane tar det en stund før resultatene blir synlige, og da er det lett for å gi opp.

Det er vanlig å tenke at innsatsen er proporsjonal med resultatene når en trener på en ny vane. En leder som trener på å delegere oppgaver til sine medarbeidere kan i starten bli frustrert fordi en opplever at det tar lengre tid å svare på alle spørsmålene fra medarbeidere som har fått oppgaven delegert, enn det tar å gjennomføre dem selv.

Når en ikke ser resultater fra innsatsen er det lett for å gi opp og gå tilbake til gamle vaner, og da heller gjennomføre oppgavene selv. Frustrasjonen av å trene på en vane uten å oppleve resultater kan kalles for skuffelsens dal. I starten krever det ofte mye tid og trening før resultatene kommer.

Når en skal trene på en ny vane eller ferdighet er innsatsen og resultatene derimot mer som en eksponentiell kurve. Det tar gjerne lang tid med trening, trening og trening før gjennombruddet og resultatene kommer. Men når gjennombruddet først kommer opplever man ofte rask vekst og resultater.

Når du skal trene på en ny lederferdighet er det viktig at du er bevisst på at du mest sannsynlig må en tur ned i skuffelsens dal før du ser resultater. Hold ut og tren på ferdigheten, og plutselig vil du oppleve gjennombruddet og resultatene.

Ledertipset er inspirert av boken Atomic habits av James Clear