

# ”Viktigast hitta andras motivation”

**5**Ett nödvändigt ont som klaras av slentrianmässigt en gång om året men som sällan leder någonstans – så ser utvecklingssamtalen ut på många arbetsplatser.

**Marika Ronthy, chefs-handledare och vd för Amfora samtal & ledarskap, är förvånad över att utvecklingssamtalen inte används mer för att skapa engagemang för jobbet.**

Utvecklingssamtal är ett av Amforas specialområden. Marika Ronthy utarbetade en metod för dem efter att ha utbildat chef efter chef i olika branscher som alla var missnöjda med samtalen.

”Man bockar av ett årligt samtal, men man ser sällan ett resultat”, säger hon.

## **Ska utveckla företaget**

Marika Ronthy ser utvecklingssamtalen som en del av företagets utveckling och samtalskultur, inte som en separat del. Hon utgår från den ursprungliga betydelsen av dialog, en samtalsform där man försöker förstå andra genom att ställa utforskande frågor och lyssna snarare än en diskussion där man för fram argument för sin åsikt.

Hennes modell börjar i ledningsgruppen som går igenom företagets mål, visioner och värderingar och de jobbar sedan med sina underchefer. Inom företaget sker dialoger i grupper på alla nivåer inom företaget där man pratar om olika

aspekter av verksamheten.

När det gäller utvecklingssamtalen har man först gruppdialog om arbetsmiljön och hur alla kan bidra till att utveckla verksamheten. De individuella samtalen handlar mest om att ge medarbetaren feedback.

## **Motivation viktigt**

”Det är chefens viktigaste uppgift att hitta medarbetarnas motivation. Människor sitter på en potential som är större än den de får visa. Hur kan jag som chef locka fram den”, säger Marika Ronthy.

Traditionellt har man individen i fokus och frågar: Vad vill du göra?

Hon menar att man i stället ska utgå från medarbetaren men ur ett företagsperspektiv: Hur vill du bidra till företagets utveckling och vad kan jag som chef göra för att du ska kunna göra det?

## **Ett naturligt inslag**

Tanken är att utvecklingssamtalen ska bli ett naturligt inslag inte bara en gång om året utan flera gånger, och i förlängningen en del av vardagen där chefen visar intresse för sina medarbetares engagemang och arbetsinsats hela året, enligt Marika Ronthy.

”Det är chefen som måste jobba med sitt förtroendekapital och sina relationer till medarbetarna. Det är chefens uppgift att bidra till ett bra medarbetarskap”, säger hon.



**KATARINA BUTOVITSCH**