

Kommunens udbytte

Konsulentnetværket vil som nævnt indledningsvis bidrage både til at forøge handlekraften og realiseringen af kommunens større strategiske projekter, skabe en større sammenhængskraft på tværs i den kommunale organisation – og være en attraktivt tilbud om talentudvikling for nøglemedarbejdere.

Vi håber meget, at idéen om at etablere et professionelt internt konsulentnetværk har fanget jeres interesse – og vi går meget gerne ind i en uforpligtende dialog med jer om, hvad perspektivet kunne være i jeres kommune.

Venlig hilsen



Janne Larsen
Direktør og partner

E-mail: jl@jannelarsen.org
Mobil: +45 40 90 55 92
Skype: [jannelisbethlarsen](https://www.skype.com/add?contact=jannelisbethlarsen)
www.jannelarsen.org

JANNE LARSEN
Ledelsestrådgivning ApS

Skodsborg Strandvej 111
DK-2942 Skodsborg



Frank Iversen
Adm. partner

E-mail: frank@perspektivgruppen.dk
Mobil: +45 40 59 02 80
Skype: [frankiversen8370](https://www.skype.com/add?contact=frankiversen8370)
www.perspektivgruppen.dk



Perspektivgruppen.dk

Grønnegade 93, 1. sal
DK-8000 Århus C

Om os: Janne Larsen og Frank Iversen

Konceptet er udviklet af direktør og ledelsestrådgiver Janne Larsen og adm. partner Frank Iversen. Program og metoder i forløbet bygger på Jannes erfaringer med at etablere såvel ad-hoc som faste konsulentnetværk i kommuner og på Franks erfaringer med train-the-trainer forløb i forhold til konsulentroller. Begge er uddannede i organisationspsykologi og gruppedynamikker.

Janne Larsen er cand. scient. pol. fra Københavns Universitet, derefter 1-årigt Fullbright Scholarship ved Stanford University og senere en 2-årig diplomuddannelse i systemisk ledelse. Janne har desuden en baggrund som personalechef og HR direktør i større offentlige og private virksomheder.

Frank Iversen har en kommunal baggrund og 20 års konsulenterfaring. Frank har bla. gennemført et 4-årigt forløb i systemisk ledelse, organisations- og personaleudvikling med overbygning i ledelse og konsulentarbejde på et avanceret niveau, samt Master i organisationspsykologi fra RUC.

Cases og referencer:

Ballerup Kommune

Kontaktperson: Direktør Dorrit Christensen
tlf. 4477 2901

Høje-Taastrup Kommune

Kontaktperson: Sekretariatschef Tine Weber
tlf. 4359 1804

Århus Kommune

Kontaktperson: Jane Ry Nielsen
tlf. 2920 9938

Odense kommune

Kontaktperson: Katrine Frederiksen
tlf. 2942 3264

Internt konsulentnetværk i kommuner – fra design til implementering



Kender I det?

Står I i en situation som kommune, hvor behovet for at gennemføre udviklings- og effektiviseringsprojekter er stigende – mens de økonomiske rammer for at hyre ekstern bistand til at hjælpe med opgaverne er stærkt begrænsede?

Har I også som direktion og organisation erfaringer med – på trods af gode viljer – at det kan knibe med handlekraften og implementeringskraften i realiseringen af de prioriterede strategiske projekter i jeres virksomhed?

Kunne I tænke jer at styrke handlekraften samtidig med at I:

- styrker det tværgående strategiske samarbejde i kommunen?
- systematiserer arbejdsformen for projekt- og udviklingsarbejde i kommunen?
- Bidrager til talentudvikling og -fastholdelse af nøglemedarbejdere?
- får enkle metoder og værktøjer til at drive processen fra design frem til gennemførelse og opfølgning på strategiske projekter?

Så kender vi en vej videre, som måske kunne være relevant for jer.

Interne konsulentnetværk

I Janne Larsen Ledelsesrådgivning ApS har vi en lang række erfaringer med at skabe interne konsulentnetværk i kommuner – og Perspektivgruppen ApS har en lang tradition for at uddanne nøglemedarbejdere i konsulentmetoder via train-the-trainer metoden. I arbejdsprocessen med at etablere interne konsulentnetværk integrerer vi disse erfaringer og metoder.

Konsulentnetværket findes i to forskellige versioner:

1. Netværk der etableres ad-hoc til løsning af en særlig stor udviklingsopgave – eksempelvis:
 - værdi- og kulturprocesser, etablering og udrulning af et fælles ledelsesgrundlag, politikudvikling via open space konferencer med involvering af borgere, brugere, erhvervsliv, frivillige organisationer m.fl.

2. Netværk som består af en kerne af fast tilknyttede nøglemedarbejdere, som er medlemmer i netværket men ansat i forskellige dele af den kommunale organisationen. Som medlemmer i netværket indgår de som ressourcepersoner for direktionen og ledelsen til løsning af særlige strategiske opgaver og projekter – eksempelvis:

- implementering af kommunens strategiske projekter i et givet år; digitalisering, lean, innovation, sundhed, personalepolitiske initiativer, nye arbejdsformer, etc.

I vores samarbejde med kommuner om større udviklingsopgaver etablerer vi ofte et konsulentnetværk ad-hoc eller uddanner nøglemedarbejdere i fx lean eller trivsel – dels for at reducere kommunens udgifter til eksterne konsulenter, men også som led i kommunens ønsker om at kompetenceudvikle egne konsulenter via samarbejdet med eksterne parter.

I det følgende fokuserer vi på netværk af type 2: en fast kerne af tilknyttede medlemmer.

Hvordan kan det gribes an?

I samarbejdet med kommunen om etablering af et internt konsulentnetværk følger vi den arbejdsproces som bliver den fremtidige professionelle arbejdsmodel for konsulentnetværket i arbejdet med de strategiske projekter.

1

Gøre det vigtigt

Dialog med direktionen om ambition, formål, medlemskreds, ledelse og organisering af netværket; herunder direktionens rolle i forhold til at bruge netværket som ressource for udvikling og implementering af kommunens strategiske opgaver.

2

Gøre det parat

Netværket samles og introduceres til formål, organisering og den samlede arbejdsproces for etablering af netværket som et internt konsulentkorps. Netværket arbejder i fælles workshops – og i mindre arbejdsgrupper mellem workshops – med at etablere sig. Temaer for arbejdet er bl.a. produktion af drejebog for netværkets professionelle arbejdsmodel, træning af udvalgte konsulentkompetencer, træning i fælles værktøjer og metoder.

3

Få det til at ske

Netværket går i "arbejdsmode" – Medlemmer involveres som projektledere og nøgle-ressourcer i løsningen af de strategiske, tværgående opgaver, direktionen ønsker løst. Den nye professionelle arbejdsmodel bruges i praksis [fase- og arbejdsmodel, drejebog, metoder og værktøjer]. Projektlederne afrapporterer – ud fra en fælles skabelon – til direktionen om fremdrift i projektarbejdet.

4

Få det til at vare ved

Erfaringer fra gennemførelsen af de konkrete projekter indhøstes; læring dokumenteres og eventuelle justeringer og forbedringer indarbejdes i drejebog, metoder, værktøjer etc. Netværket samler i fællesskab op på erfaringer og læring på 2 årlige fælles træningsdage – som også byder på uddannelse og træning i nye fælles metoder, koncepter mv.