



🕒 2 min. 👁️ 📌 29-11-2013

# 5 råd om at vælge den rigtige konsulent

Konsulenter er nemme at elske og hade efter humør og temperament. Men mange offentlige organisationer har brug for ekstern hjælp, når der skal gennemføres nye tiltag. For at undgå de negative oplevelser, får du her fem råd om at (fra)vælge en konsulent professionelt.

## Skribentinfo

[Kirstine Petersen](#)

Lederweb

Væksthus for Ledelse

**S**om med titlen "telefonsælger" klæber der en sær snært af negativitet til ordet konsulent hos nogle. Omvendt ville rigtig mange offentlige opgaver slet ikke kunne løses uden hjælp og rådgivning fra eksterne parter.

Men (fra)valget af en konsulent er et klokkeklart ledelsesansvar, som derfor også stiller visse krav til lederen, mener Lisbeth Binderup, som er kommunaldirektør i Skanderborg Kommune, og har erfaring med konsulentbranchen som tidligere konsulent i Lundgaard Konsulenterne og i KL's konsulentvirksomhed.

### Lederens opgave

Der vil altid være dårlige eksempler, der kan bruges til at klandre det offentliges brug af konsulenter, men kritikken bør dog alligevel tages med et gran salt, mener hun:

"Jeg kan godt forstå, at kritikken kommer op engang imellem, men at hyre en konsulent handler ikke om, at ledere ikke er gode nok til selv at få løst en opgave", siger Lisbeth Binderup.

"Der er ingen andre end lederen, der kan bedømme, om en konsulent er pengene værd. Nogle kommuner bruger fx konsulenter til at tage en opgave, som de ikke vil betale en fuld årsløn for at få udført – de køber

altså konsulenter til specialopgaver. Her er der meget værdi for pengene i nogle sammenhænge - i andre tilfælde køber man konsulentbistand, fordi man har brug for en uvildig person, fx til en evaluering af en organisationsomlægning", uddyber hun.

Derfor stiller brugen af konsulenter krav til de offentlige ledere om at holde tungen lige i munden, når de beslutter sig for at bruge en konsulent. Her får du fem råd om, hvordan du vælger eller fravælger en konsulent til opgaven.

### **Fem tommelfingerregler**

Lisbeth Binderup har stor erfaring med at sidde på begge sider af bordet, når en offentlig organisation og et konsulenthus starter et samarbejde. Hun har derfra følgende råd og tommelfingerregler til offentlige ledere:

1. Første tommelfingerregel, når I køber konsulentytelser, er, at I skal gøre ligesom ved alle andre indkøb: Undersøge om det er billigere eller bedre at gøre det selv, for så skal I selvfølgelig gøre det selv. Her kan der fx være hjælp at hente i et internt "konsulenthus" i nogle organisationer. Et andet eksempel er at gøre brug af arbejdsmiljøkonsulenten, hvis organisationen har en til rådighed.
2. Som leder skal du og eventuelt dine relevante medarbejdere gøre jer fuldstændig klart, hvad I har brug for, når I vælger at hyre hjælpe udefra. Der er mange grunde til at få en konsulent – fx kan han eller hun fungere som en ekspert, fungere som en neutral spiller, hvis man skal udvikle en ide eller ændre organisationen samt fungere ved en rekruttereting. Selve konsulentens rolle skal være klar.
3. Når du eller I har konsulenten foran jer, skal I være meget opmærksomme på, hvad konsulentens værdigrundlag og indre drive er. Det svarer i virkeligheden til det, du som leder gør, når du ansætter en medarbejder. Hvis konsulenten har et andet værdigrundlag end det, organisationen har, så ender det galt - med mindre selvfølgelig det er udfordringen i de anderledes værdier, man gerne vil tilføre sin organisation.
4. Du skal som leder kigge efter faretegn. Man skal være opmærksom på, hvad det er for et produkt, konsulenten tilbyder. De fleste kommer med nogle erfaringer eller forudindtagelser, men har måske en ide om at skulle lave det samme, som de gjorde ved forrige kunde.

Her skal konsulenten ikke have lov til at tage styringen. Du skal som leder være opmærksom på, om konsulenten faktisk lytter og kan løse det problem, organisationen står over for. En af de ting, du kan lytte efter er, om konsulenten taler rigtig meget om, hvad han eller hun har udrettet ved en tidligere kunde. Det kan være et faretegn. Han eller hun skal i stedet være god til at lytte og italesætte de ting, man taler om nu og her, så lederen og konsulenten har en fælles forståelse af opgaven.

5. Den sidste tommelfingerregel, du skal være opmærksom på som leder, er personligheden hos konsulenten. Det vedrører både den formelle uddannelse, erfaring osv., men man skal som leder også se på, om det er et menneske, der har evnen til at få andre med sig: Har charme, er åben, og er et sympatisk menneske, som ens medarbejdere vil synes godt om.

**Læs mere:**

[De 5 største fejl ved ansættelsessamtaler](#)

[12 råd til vellykket rekruttering](#)

[Undgå at kursuspengene ryger i kloakken](#)