

Støtte og kultur

Dato: 20.04.2026
Løpenummer: 698/2026
Arkivsaksnummer: 2024/134

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
26/22	Formannskapet	18.05.2026

Utviklingsprogram for ledergruppen i Røst kommune

Kommunedirektørens forslag til vedtak

Formannskapet godkjenner at Røst kommune inngår avtale med BDO AS om gjennomføring av lederutviklingsprogram, til en pakkepris på inntil kr 95 000 eks. mva. Tilskudd fra KS på kr 25 200 benyttes til delfinansiering. Gjenstående nettokostnad på inntil kr 69 800 dekkes gjennom budsjettregulering i junimøtet. Kommunedirektøren gis fullmakt til å inngå avtale.

Sammendrag

Røst kommune har flere nye ledere og det er ønskelig å bygge felles ledelseskultur og styrke samhandlingen. KS har tildelt kommunen kr 25 200 til lederutvikling. Det er innhentet tilbud fra BDO AS på et strukturert utviklingsprogram bestående av forarbeid, to lederseminarer og en treningsperiode mellom samlingene. BDO tilbyr programmet til en pakkepris på kr 95 000 eks. mva. Nettokostnad for kommunen etter KS-tilskuddet er kr 69 800.

Saksopplysninger

Det vedlagte tilbudet fra BDO AS er utarbeidet med utgangspunkt i utvikling av kommunens ledergruppe. I den videre dialogen er behovet presisert og justert. Røst kommune ønsker at tiltaket i større grad rettes mot lederstil, lederrolle og ønsket lederkultur i organisasjonen, og at også avdelingsledere omfattes av programmet.

Formålet er derfor ikke primært å utvikle formelle ledermøter eller møtestruktur, men å styrke felles lederforståelse, rolletrygghet, samhandling og en tydeligere felles lederkultur på tvers av ledernivåene i kommunen.

Røst kommune er i en viktig fase av sin organisasjonsutvikling og søkte KS om støtte til lederutvikling og har fått tildelt kr 25 200 til dette formålet.

I forkant av søknaden ble det innhentet tilbud fra BDO AS. Tilbudet gjelder et helhetlig utviklingsprogram med forarbeid, to lederseminarer med en treningsperiode mellom samlingene.

Programmet er metodisk forankret i IPO-modellen (Input–Process–Output), et anerkjent rammeverk for utvikling, og jobber langs dimensjonene individ, gruppe og organisasjon.

Prosjektleder er Erik Nerva, Director i BDO Consulting, med mastergrad i psykologi fra Universitetet i Tromsø og over ti års erfaring med leder- og organisasjonsutvikling i kommunal sektor. Referanser inkluderer Fauske kommune (ROBEK-prosessen) og Bodø kommune.

BDO tilbyr programmet til en **pakkepris på kr 95 000 eks. mva.**, ned fra estimert verdi på kr 125 000 eks. mva. Reise og eventuelt opphold faktureres etter regning og kommer i tillegg.

Post	Beløp
Pakkepris BDO (eks. mva.)	Kr 95 000
Tilskudd fra KS	- Kr 25 200
Nettokostnad for kommunen	Kr 69 800

Vurderinger

Et strukturert lederutviklingsprogram gir vesentlig bedre effekt enn enkeltstående kurs. Det skyldes at ferdigheter utvikles over tid og kobles direkte til deltakernes faktiske arbeidssituasjon, noe BDO er tydelige på i sin metodebeskrivelse. Treningsperioden mellom seminarene er i så måte et viktig element, fordi overføring fra teori til praksis erfaringsmessig er den vanskeligste delen av lederutvikling.

BDO har dokumentert erfaring fra tilsvarende kommunale prosesser i Nordland, og fasilitator Erik Nerva har relevant kompetanse innen organisasjonspsykologi og kommunal sektor. Programmet er godt tilpasset Røst sin situasjon: liten kommune med tette relasjoner, behov for klarere lederstruktur og en organisasjonskultur som trenger felles retning.

Tidspunktet er riktig. Nye ledere gir et naturlig mulighetsrom for å etablere felles normer og arbeidsformer.

Konklusjon og anbefaling

Kommunedirektøren anbefaler at formannskapet godkjenner inngåelse av avtale med BDO AS om gjennomføring av lederutviklingsprogram i henhold til vedlagte tilbud. Tilskuddet fra KS benyttes til delfinansiering, og kommunedirektøren gis fullmakt til å inngå avtale.

Cesilie Janette Borge

Kommunedirektør

Saksbehandler: Joakim Greger Førde

Vedlegg:

1 Røst Kommune - Tilbud ledergruppeutvikling 2026 (1)

The background of the slide is a photograph of a coastal landscape. On the left, there is a large, dark red wooden building with a gabled roof and a chimney. A sign on the building reads 'ROBUCAMPING TEL. 91.23.00'. In the middle ground, there is a small white house on a grassy hill. In the background, there are large, rugged mountains with some green patches. The sky is overcast and grey. The water in the foreground is calm. A teal diagonal line runs from the top left towards the bottom right, separating the dark red building from the rest of the landscape.

Et samarbeid for fremtiden

Tilbud på utviklingsprogram for
ledergruppen i Røst Kommune

Tilbudsbrev til Røst Kommune

Vi tror på at kompetanse, tillit og et svært dedikert team er fundamentet for et godt samarbeid mellom Røst kommune og BDO, og vi ønsker å være deres foretrukne sparringspartner på den videre utviklingen av virksomheten deres.

I BDO er vi i forkant og viser et ekte engasjement for våre kunder, den norske samfunnsutviklingen og næringslivet. Dette målbildet er utledet fra vår visjon, forankret i våre verdier og gjennomsyrrer vår kultur. Derfor er det med stor respekt og engasjement for Røst kommune og deres samfunnsoppdrag, at vi har utarbeidet et forslag til hvordan vi kan bidra til ledergruppeutvikling i Røst kommune basert på samtaler om utviklingsbehov.

BDO har lang erfaring innen leder- og organisasjonsutvikling, og vi håper vår fremgangsmåte og faglig forankrede metodikk passer for dere. For å sikre en best mulig leveranse presenterer vi i dette tilbudet et team bestående av relasjonssterke og svært kompetente konsulenter- både i tjeneste- og bransjedimensjonen. Vårt mål er at Røst kommune skal føle seg trygge på at BDO vil koordinere ledergruppeutvikling i et produktivt samarbeid.

I et samarbeid med BDO kan jeg garantere dere:

- Topprioritet
- Unik bransjeinnsikt
- Rask responstid

Gjennom tilbudet ønsker vi at dere skal bli bedre kjent med vår faglige tilnærming, vår kompetanse og vårt ønske om å hjelpe dere å nå deres mål for fremtiden.

Til slutt vil jeg understreke at teamet har et sterkt ønske om å jobbe med Røst kommune, og er svært motiverte for å bli enda bedre kjent med dere. Vi ser frem til videre dialog rundt tilbudet, og er tilgjengelige for spørsmål dere måtte ha.

Med vennlig hilsen,
BDO AS



Aleksander Mevatne
Oppdragsansvarlig Partner



Aleksander Mevatne
Partner Consulting

T: 909 05 623 | E: aleksander.mevante@bdo.no

Innhold

Tilbudsbrev	2
Hvorfor BDO	3
Metodebeskrivelse	8
Løsningsforslag	12
Vårt team	16
Pris	20

Hvorfor BDO

BDO er et kompetansehus med sterke rådgivningsmiljøer innen strategi, organisasjonsutvikling og ledelse. Consulting bistår offentlige virksomheter med praktiske, treffsikre prosesser som skaper utvikling og gjennomføringsevne. For Røst kommune betyr det en lokal, relevant og erfaren partner som sikrer kvalitet i endringsarbeidet.

Kapittelinnledning:

Situasjonsforståelse

Hvorfor velge BDO?

Referanser

Situasjonsforståelse

Røst kommune står nå i et viktig utviklingspunkt: en helt ny ledergruppe er på plass, samtidig som kommunen opplever både lederutskiftninger, kulturutfordringer og et økende behov for tydeligere ledelse. Både kommunedirektør og nøkkelpersoner i administrasjonen uttrykker et sterkt ønske om å profesjonalisere lederrollen, skape stabilitet og sikre at ressursene brukes riktig - særlig innen helse og oppvekst. Samtidig beskrives ansatte som slitne, og det er behov for en ledergruppe som kan samle organisasjonen, bygge trygghet og peke ut en felles vei videre.

NØKKELEMENTER I PROSJEKTET

- Ny kommunedirektør og nytt lederteam - et mulighetsrom men også en sårbarhet
- Røst står i et generasjonsskifte i ledelse - mange nye, historisk sett lite tradisjon for lederfokus.
- De ansatte opplever situasjonen som utfordrende (kulturutfordringer).
- Ressursutfordring: ikke nødvendigvis for lite ressurser, men feil bruk av dem?
- Helse og oppvekst er kritiske områder - og avhengig av stabil ledelse.

Dette er noen av de mest sentrale elementene som preger inngangen i prosjektet og vil være sentral i oppstarten av første lederseminar med Røst Kommune.

OPPDRAGSFORSTÅELSE

Målet med leveransen er å bidra til å:

- Styrke den nye ledergruppen som felles arena for styring, samarbeid og prioritering
- Gi lederne verktøy og trygghet til å håndtere ansatte, bygge kultur og skape retning.
- Skape struktur og systematikk i lederhverdagen.

For å lykkes med dette vil BDO jobbe langs 3 dimensjoner:

- 1) Individ - lederrollen
- 2) Gruppe - ledergruppen
- 3) Organisasjon - Røst Kommune

Disse presenteres ytterligere senere under BDOs metodiske tilnærming til lederutvikling.

MÅLBILDE MED PROSESSEN

For å lykkes med målbildet er det noen faktorer som blir særlig viktig i utviklingsarbeidet med ledergruppen.

Tilstedeværelse og fokus:

Utviklingsfokus: opp og frem, ikke tilbake

Videreføring av arbeidet mellom seminarene (lekser).

For å lykkes med disse målene er det særlige forhold hos dere som må hensyntas

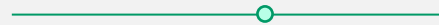
Røst kommune står i et utviklingspunkt som er typisk for mindre kommuner med begrensede ressurser, tett sammensatte fagmiljøer og store forventninger fra innbyggere og statlige myndigheter. For å lykkes med mål om bedre tjenester, stabil drift og en sterkere ledergruppe, må flere sentrale spenningsforhold håndteres bevisst:

Stabilitet og ro i organisasjonen vs. Behov for endring og tydelig ledelse

Røst Kommune har hatt stor grad av utskiftning i lederstillinger. Samtidig krever dagens situasjon (økonomi, rekruttering, oppvekst og helse) mer profesjonalsert ledelse enn før.

Spenningsfeltet: Hvordan skape trygghet og stabilitet, samtidig som man innfører nye strukturer, forventninger og arbeidsformer?

Trygghet og stabilitet Utvikling og endring



Opplevd ressursmangel vs. Behov for bedre prioritering, styring og utnyttelse av kapasitet

Røst Kommune opplever at ressursene ikke strekker til. Likevel viser erfaring at utfordringen ofte handler om prioritering, struktur og tydelige beslutningsprosesser - mer enn rene stillingshjemler.

Spenningsfeltet: Hvordan skape bedre tjenester gjennom smartere bruk av ressursene man faktisk har?

Nærhet og relasjoner i små fagmiljøer vs. Krav om profesjonell distanse og lederautoritet

I små kommuner kjenner «alle alle». Det gir varme, samhold og lav terskel for kontakt - men kan utfordre tydelighet, grenseoppgang og prioritering.

Spenningsfeltet: Hvordan være både tilgjengelig og relasjonsnær - uten å miste autoritet, tydelighet eller konsekvens i lederrollen?



Gode verdier og sterke intensjoner vs. Manglende felles praksis og lederatferd

Røst har en ny ledergruppe med gode holdninger og stort ønske om å skape trivsel. Dette er en styrke - men uten en felles forståelse av lederrollen blir resultatet ofte varierende praksis og usikkerhet blant ansatte.

Spenningsfeltet: Hvordan gjøre gode intensjoner operative, slik at ledergruppen trekker i samme retning i møte med krevende drift?

Hvorfor velge BDO?

Som kunde av BDO vil dere oppleve et team som er en relevant sparringspartner og som vil gi dere konkrete og verdifulle råd i dag og i fremtiden. Vi kan love dere at vi vil overgå deres forventninger på disse områdene.

UTFORDRE OG UTVIKLE

Røst står i et skifte: en helt ny ledergruppe, nye roller og et uttalt behov for å få ledelse høyere på agendaen enn tidligere. Samtidig beskrives dagens kultur flere steder som «vanskelig», og mange ansatte opplever utrygghet og høyt press. I slike situasjoner trengs utvikling som både utfordrer og støtter.

BDO kan bidra med å:

- Skape et **felles språk** for ledelse som gir trygghet i rollen for både erfarne og førstegangsledere.
- Utfordre gruppen på **prioriteringer, rolleforståelse, tydelige forventninger og beslutningskraft**.
- Trene lederne på det som faktisk gjør forskjellen: involvering, kommunikasjon og evnen til å få med seg ansatte når endring oppleves tungt.
- Jobbe systematisk med **kulturforbedring**, slik at utfordringer kan tas tidligere, tydeligere og med mindre friksjon

Røst trenger ikke bare mer ledelse - de trenger modig og bærekraftig ledelse, og BDOs metodikk støtter akkurat dette.

ROBUST OG KOMPETENT TEAM

BDOs styrke ligger ikke bare i metodikken, men i menneskene som leder prosessen. I arbeidet med Røst vil hovedressurs være Erik Nerva, med over elleve års erfaring innen ledergruppeutvikling, kulturarbeid og organisasjonspsykologi - særlig i kommunal sektor og små fagmiljøer i hele Norge.

Erik kombinerer psykologifaglig tyngde med en praktisk og trygg stil som gjør det lettere for ledergrupper å snakke om det som er krevende, bygge felles retning og utvikle sunnere arbeidsmåter. Han har solid erfaring med førstegangsledere, ledergrupper i omstilling og organisasjoner med sårbare kulturer og høyt trykk på tjenestekvalitet.

Et robust leveranseteam handler ikke om hvor mange vi er, men om kompetansen vi tar med oss. Røst får en trygg, tilstedeværende og erfarene fasilitator som vil bidra til å gjøre den nye ledergruppen mer samlet, mer handlekraftig og mer bærekraftig over tid.

UNIK BRANSJEINNSIKT

BDO har betydelig erfaring med små og mellomstore kommuner i Nord-Norge som står i akkurat denne typen situasjoner: ny ledergruppe, krevende kultur, stramme rammer og behov for rask profesjonalisering av lederrollen.

Vi kjenner:

- Logikken i kommunal drift - både fra helse, oppvekst, HR, NAV og tekniske områder.
- Hvordan kulturnormer i små lokalsamfunn påvirker ledelse og relasjoner, utfordringer knyttet til økonomi, tilskuddsordninger, rekruttering og kapasitet.
- Hvor krevende det kan være å snu en kultur der «det er vanskelig», samtidig som tjenestene skal fungere hver dag.

Denne innsikten gjør at vi ikke kommer med generiske råd, men med tilpassede grep som fungerer i en liten kommune med korte avstander, tette relasjoner og høye forventninger. Vi forstår både realitetene og ambisjonene.

Referanseprosjekter



BDO lederutviklingsseminar

Lederutvikling på én dag er et konsentrert dagsseminar som gir ledere et reelt løft - uten å kreve langvarige programmer eller store bindinger i tid. Gjennom forskningsbasert faglig påfyll, refleksjon og praktiske øvelser jobber vi med sentrale temaer i lederrollen, tilpasset deltakernes hverdag og kontekst.

Konseptet er utviklet for å gi høy overføringsverdi der og da: deltakerne går ut med økt selvinnsikt, konkrete perspektiver og verktøy de kan ta i bruk umiddelbart. Samtidig åpner formatet for bred deltakelse - både for nye ledere som ønsker et solid ståsted, og for erfarne ledere som vil stoppe opp, kalibrere kursen og hente ny innsikt.

Lederutvikling på én dag fungerer både som et selvstendig utviklingstiltak og som en effektiv start eller påkobling for en gruppe som ønsker utvikling.

Leder- og organisasjonsutvikling

Fauske Kommune ble, i januar 2020, meldt inn i ROBEK på grunn av stor økonomisk ubalanse. Som prosjektleder bistod Erik Nerva Fauske kommune gjennom et omfattende leder- og organisasjonsutviklingsprogram med mål om å styrke ledelse, samhandling og gjennomføringsevne på tvers av kommunens tjenesteområder. Fauske kommune ble meldt ut av ROBEK i 2024. Erik Nerva bidro som prosessveileder på programmet i perioden.

Ledegruppeutvikling

Erik Nerva har bistått Bodø kommune med ledergruppeutvikling for Barnehage- og Skolekontoret ved Bodø kommune. Programmet benyttet Effect som kartleggingsverktøy for å utforme konkrete tiltak for å bidra til gruppeutvikling. Vi arbeidet med oppdragsforståelse, lederrollen og hvordan avdelingen skal fungere enda bedre som ett lag, fremfor individuelle ressurser.





Metodebeskrivelse

I denne delen vil vi beskrive vår metodiske tilnærming som baseres på en sammensetning av «best practice» -prosesser og moderne arbeidsmetodikk

Kapittelinndeling:

Lederutvikling

Rammeverk

Trening

Lederutvikling gjort riktig - har effekt



Ledere som forstår seg selv, måten de virker på sine omgivelser og er trygge i rollen sin, løser oppdraget sitt bedre.



Behersker sentrale lederferdigheter i offentlig sektor (kommunikasjon, tilbakemeldinger, beslutningstaking osv.)



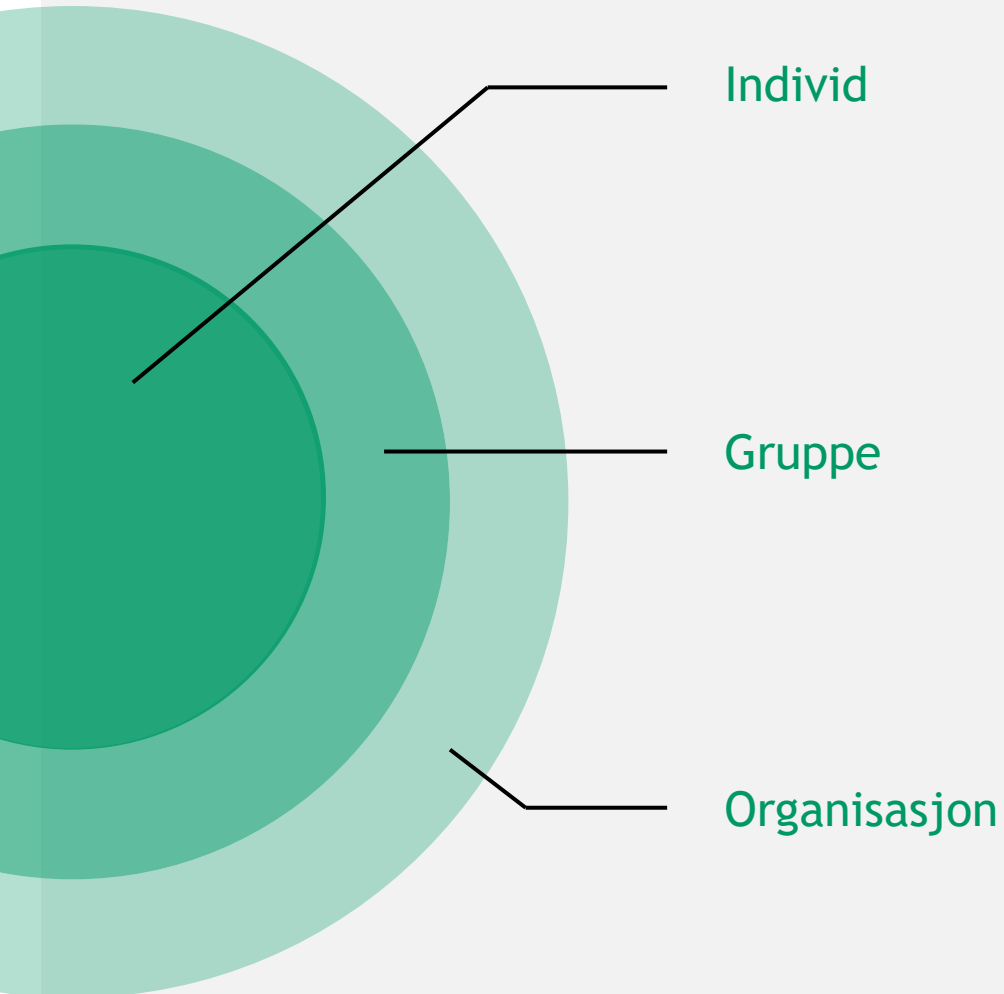
Bidrar aktivt til å bygge en felles ledelseskultur i Røst Kommune



Er en rollemodell og kulturbærer for Røst Kommune og innehar sentrale roller for at kommunen når sine mål og strategi



Vår metodiske tilnærming jobber langs 3 dimensjoner for å skape endring og utvikling



Individ

Gruppe

Organisasjon

1

Helhetlig utviklingsperspektiv

BDO jobber langs de tre dimensjonene (individ, gruppe og organisasjon) i alle leder- og medarbeiderprogram.

2

Evidensbasert praksis

BDO støtter seg til forskning på ledelse, læring og arbeidsmiljø i kombinasjon med erfaringslæring og praksis.

3

Pedagogisk design

Vi lærer på ulik måte. BDO har lang erfaring med en pedagogikk som innebærer aktiv involvering av deltakere og en åpen og nær tilnærming til faglige diskusjoner.

Topp prestasjon gjennom trening

Lederutvikling og ledergruppeutvikling fungerer best når det organiseres som systematisk og målrettet trening - ikke sporadiske workshops.

HVA SOM HINDRER GODE PRESTASJONER

Den «skjulte årsaken» til at dårlig ledelse koster norsk økonomi enorme summer er manglende systematikk i utviklingsarbeidet.

Ledere trener for lite på ferdigheter relevant til ledelse:

- Beslutningstaking
- Gruppedynamikk
- Tilbakemeldinger
- Kommunikasjonsform
- Samhandling
- Den «nødvendige» samtalen
- Endringsledelse
- Og mye mer.

FIRE TRENINGSPRINSIPPER FRA VITENSKAPEN

Den største feilen ledere gjør er halvhjertet trening - det vil si trening med god intensjon, men uten struktur.

I dette lederprogrammet skal vi angripe ledertrening på samme måte som fysisk trening:

- **Repetisjon** - ferdigheter må repeteres til de automatiseres
- **Progresjon** - økning i vanskelighetsgrad over tid
- **Spesifisitet** - trening må være knyttet til lederoppgaver
- **Tilbakemelding** - kontinuerlig tilbakemeldinger i ledergruppen øker læringshastigheten og effekten.

HVA BETYR DETTE FOR LEDERUTVIKLING?

Forskning på effekten av lederutvikling støtter ideen om at lederutvikling ikke skal være et «kurs», men «trening».

Det betyr at lederutviklingsprogram bør bygges som treningsløp, ikke samlinger.

Ledergrupper må trene på ekte situasjoner - ikke fiktive caser.

Det må være lekser relevant til situasjonen lederne står i. Lederne må evaluere jevnlig - både for seg selv og i ledergruppen.



Vårt løsningsforslag

I det følgende presenterer vi vårt løsningsforslag - hvordan vi vil gjennomføre to dagsseminarer med ledergruppeutvikling på en måte som gir størst mulig verdi for Røst kommune. Forslaget beskriver vår metodiske tilnærming, hvordan vi skaper trygghet og fremdrift i gruppen, og hvordan vi sikrer et målrettet opplegg tilpasset deres behov og kontekst.

Kapittelinndeling:

Vårt forslag

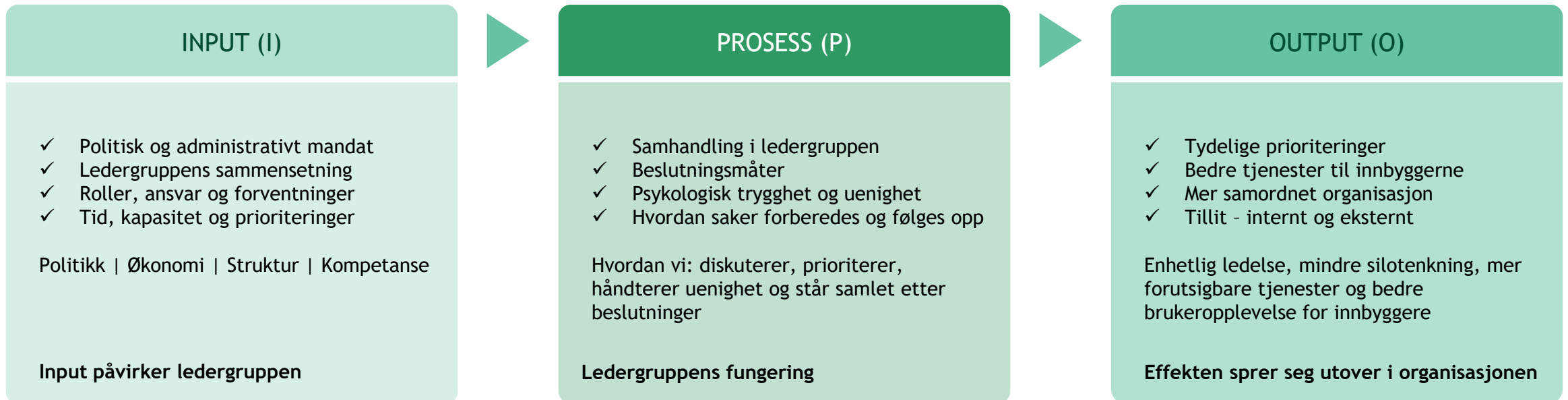
Program

«Lederutvikling på én dag»

Programmet er metodisk forankret i IPO-modellen (Input - Prosess - Output), et anerkjent rammeverk for å forstå og utvikle effektive ledergrupper. Modellen viser hvordan kvaliteten på rammebetingelser og forutsetninger (input), ledergruppens samhandling og arbeidsformer (prosess) og ønskede resultater og effekt (output) henger tett sammen.

IPO-modellen egner seg særlig godt i lederutvikling fordi den tydeliggjør at varig effekt ikke skapes gjennom enkeltstående tiltak, men gjennom bevisst arbeid med både samspill, beslutningspraksis og felles retning over tid. I dette tilbudet gir modellen en naturlig struktur og progresjon mellom de to seminardagene, og sikrer høy relevans og overføringsverdi til ledergruppens faktiske arbeidshverdag.

Ledergruppen som motor: Eksempel på hvordan rammeverket kan anvendes for Røst Kommune



Kvaliteten på møtene i ledergruppen skal vises ute i tjenestene.

Referanser:

- McGrath, J. E. (1964). Input-Process-Output model of group effectiveness.
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005) Teams in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models Academy of Management Review, 30(3), 517-534.

Programskisse for ledergruppeutvikling i Røst Kommune

Programmet er strukturert for å gi ledergruppen på Røst en trygg, relevant og progresjonsbasert utviklingsreise. Vi starter med et målrettet forarbeid der vi innhenter innsikt og tilpasser opplegget til deres faktiske situasjon - en helt ny ledergruppe, kulturutfordringer og behov for tydeligere ledelsespraksis. Deretter følger to dagsseminarer som bygger på hverandre: Først etablerer vi en felles plattform for god ledergruppepraksis, retning og samhandling. Deretter går vi dypere inn i gjennomføring, kultur, prioritering og praktiske verktøy som lederne kan bruke i hverdagen. Samlet gir dette et helhetlig utviklingsløp som kombinerer refleksjon, konkrete ferdigheter og oppfølging tilpasset Røst kommune.

Kartlegging og innsikt

Forarbeid - innsikt, planlegging og tilpasning

For å sikre at seminarene blir mest mulig relevante for ledergruppen i Røst, legger vi opp til noen enkle forberedelser.

Våre viktigste handlinger:

- Kort digital kartlegging i forkant:
- Hva fungerer godt i ledergruppen i dag?
- Hvilke utfordringer oppleves som mest krevende?
- Hva ønsker lederne å få ut av utviklingsløpet?

Dette gir et felles faktagrunnlag og hjelper oss å treffe bedre på leveransen.

1-2 møter med prosjektansvarlige i Røst Kommune. Formål: avklare mål, lokale forhold, kultur og organisering. Dette sikrer at innholdet treffer kommunes virkelighet og tempo.

Tydeliggjøring av ønsket retning:

Vi avklarer sammen hvilket «problem vi egentlig skal løse»: Samhandling, kultur, prioriteringer, ledergruppepraksis, relasjoner og trygghet.

Lederseminar 1

Felles grunnmur og tydelig retning

Hovedmål:

- Skape felles forståelse for ledergruppens rolle i Røst Kommune
- Øke psykologisk trygghet og tydelighet
- Kartlegge dagens situasjon og hva som skal forbedres

Innhold:

- Hva er en ledergruppe - og hva er det ikke?
- Forskjellen på en samling ledere og en faktisk ledergruppe
- Forventningsavklaring: Hva forventer vi av hverandre - i møter, i samarbeid og i beslutninger?
- Samarbeidsdiagnose: En praktisk øvelse der lederne vurderer dagens praksis:
 - Kommunikasjon
 - Beslutninger
 - Utfordring vs. Bekreftelse
 - Tillit
 - Støtte og sparring

Effekt:

Heve kvaliteten på samarbeidet og sikre at ledergruppen fungerer som én koordinert enhet - i stedet for hvert sitt «tjenestefyrtårn».

Lederseminar 2

Samhandling, kultur og gjennomføring

Hovedmål:

- Få et felles språk for kultur og samarbeid
- Utforske hva som preger kulturen i Røst Kommune - både styrker og blindsoner
- Trene på verktøy som styrker relasjoner og forebygger unødvendig friksjon

Innhold:

Kultur i offentlig sektor:

- Hvordan sterke relasjoner kan være både styrke og utfordring
- Uformelle strukturer og «sånn gjør vi det her»-effekten

Personlig utvikling i lederrollen

- Ofmans kjernekvadrant som inngang til å jobbe med personlighet, styrker, fallgruver, kultur og hvordan ulikhet kan brukes som ressurs i ledergruppen.

Samarbeid på tvers:

- Hvordan sikre bedre informasjonsflyt, oppfølging og felles prioriteringer når alle kjenner alle - men ikke alltid snakker om det som er viktig.

Effekt:

Gi ledergruppen økt selvtillit, bedre relasjoner og større felles retning - og skape en kultur som merker positiv endring både for ansatte og innbyggere.

Verdien av trening mellom lederseminarene

Overføringen fra teori til praksis er ofte den største utfordringen i lederutvikling. Når man sitter i en ekstern samling, har man tid, ro og rom til refleksjon – men i en travel kommunal hverdag overtar drift, avbrytelser og akutte behov raskt fokus. Derfor trenger ledergruppen konkrete, små og tydelige treningsoppgaver mellom samlingene. Dette gjør at lederne får testet ut verktøyene i sin faktiske arbeidshverdag, bygget nye vaner, og gradvis sydd lederferdighetene inn i daglige rutiner. Slik blir utvikling ikke noe som «skjer på seminar», men noe som tas i bruk, eies og videreføres i organisasjonen av lederne selv.



Kartlegging og innsikt Lederseminar 1

På første samling starter arbeidet med å jobbe ut en ledergruppekontrakt som skal si noe om måten vi jobber sammen på for å lykkes.

Herunder oppdragsforståelse, regler for samspill, hvordan ledermøtene gjennomføres, og hvilken rolle ledergruppen skal ha i Røst Kommune.

Dette videreføres i mellomperioden og vil prege oppgavene.

Formål:

- Overføringen fra teori til praksis

Innhold:

- Hva er en ledergruppe - og hva er det ikke?
- Forskjellen på en samling ledere og en faktisk ledergruppe
- Forventningsavklaring: Hva forventer vi av hverandre - i møter, i samarbeid og i beslutninger?
- Samarbeidsdiagnose: En praktisk øvelse der lederne vurderer dagens praksis:
 - Kommunikasjon
 - Beslutninger
 - Utfordring vs. Bekreftelse
 - Tillit
 - Støtte og sparring

Effekt:

Heve kvaliteten på samarbeidet og sikre at ledergruppen fungerer som én koordinert enhet - i stedet for hvert sitt «tjenestefyrtårn».

Lederseminar 2

På samling 2 vil vi bruke tid på erfaringslæring fra treningsperioden. Treningsperioden er den mest kritiske perioden i utviklingsløpet og perioden hvor du omsetter teori og læring til praksis.



Om teamet

Teamet ledes av Erik Nerva, som har lang erfaring med leder- og organisasjonsutvikling i kommunal sektor og sterke ferdigheter i prosessfasilitering, innsiktsarbeid og endringsstøtte. Ved behov kobler vi på øvrige spesialister fra BDO Consulting, slik at Røst kommune alltid får riktig kompetanse og et robust leveranseteam.

Kapittelinndeling:

Kjerneteamet

Øvrige ressurser

Teamorganisering og prosjektstruktur

Prosjektet ledes og fasiliteres av Erik Nerva, som har hovedansvar for prosessdesign, gjennomføring og oppfølging. Bak meg står et styrket team med ansvarlig partner Aleksander Mevatne som strategisk sparringspartner, og Mari Eline som fagressurs ved behov.

Sammen sikrer vi et robust oppsett der Røst kommune får både nærhet, kapasitet og riktig kompetanse gjennom hele prosessen.



MULIGE RESSURSER OG STØTTESPILLERE



Erik Nerva
Prosjektleder og fasilitator

MULIGE RESSURSER OG STØTTESPILLERE



Aleksander Mevatne
Ansvarlig partner



Cecilie Kristensen
Senior Manager Consulting



Mari Eline Syraksen
Associate Consulting

Kjerneteam og øvrige ressurser

Prosjektet ledes av Erik Nerva, fagspesialist innen leder- og organisasjonsutvikling med omfattende erfaring fra kommunal sektor, komplekse organisasjoner og langsiktige utviklingsprosesser. Eriks styrke ligger i å designe og fasilitere trygge, engasjerende og målrettede prosesser som skaper varig effekt - alltid med sterk kontekstforståelse og solid psykologifaglig forankring.

Bak prosjektledelsen står et bredt og komplementært støtteapparat i BDO Consulting:

- **Aleksander Mevatne**, Partner Consulting, fungerer som strategisk sparringspartner og kvalitetssikrer prosjektets retning og faglige tyngde.
- **Cecilie Kristensen**, Senior Manager, bidrar ved behov med innsikt innen strategi, bærekraft og prosessledelse, og styrker prosjektet med et helhetlig perspektiv på utviklingsarbeid.
- **Mari Eline Syraksen**, Associate, støtter prosjektet med analyse, forberedelser og struktur når det kreves ekstra kapasitet eller faglig støtte.

Sammen utgjør vi et robust og fleksibelt team med både dybdekunnskap og bredde. Røst kommune får én tydelig fasilitator og prosjektleder i front - og et sterkt fagmiljø i ryggen, klare til å kobles på der det skaper mest verdi.



Erik
Director, Consulting

Rolle: Erik vil være prosjektleder, primær kontaktperson og fasilitator til Røst Kommune.

Kompetanseområde: Erik er en engasjert utviklingsleder, og har lang erfaring med leder- og organisasjonsutvikling. Erik er spesielt opptatt av ledertrening og overføring fra teori til praksis. Han er sertifisert testbruker av arbeidspsykologiske verktøy, og en av syv i hele Norge med denne sertifiseringen.

Mitt bidrag: Erik vil sørge for at leveransen vil oppleves nyttig og relevant for den enkelte. Som fasilitator har Erik gjennomgående forståelse for den enkelte, og vil være en sterk ressurs i leveransen.

[Les min CV](#)



Aleksander
Partner, Consulting

Rolle: Aleksander vil være ansvarlig Partner for den totale leveransen fra BDO.

Kompetanseområde: Aleksander er en av våre fremste spesialister innen virksomhetsstyring, strategi og forretningsutvikling, i spesiell tilknytning til næringslivet i Nord-Norge. Hans brede kompetanse og erfaring vil sikre at leveransen fra BDO er av ypperste kvalitet og at vi utfordrer og skaper verdi sammen med dere.

Mitt bidrag: Aleksander vil sikre høy kvalitet og prioritet i våre leveranser, og bidra som en proaktiv samarbeidspartner for dere.

[Les min CV](#)



Cecilie
Senior Manager, Consulting

Rolle: Cecilie er en mulig ressurs å spille på ved behov

Kompetanseområde: Cecilie er en dyktig prosjektleder, men bred erfaring innen strategi og bærekraftige forretningsmodeller. Som fasilitator har hun høyt fokus på medvirkning og involvering, og er sterk på analyse og kartleggingsarbeid.

Mitt bidrag: Cecilie bidrar inn som strategisk og faglig sparringspartner ved behov. Hun tilfører perspektiver innen bærekraft, strategi og prosessledelse, og støtter prosjektet der det er relevant for å sikre kvalitet, retning og fremdrift.

[Les min CV](#)



Mari Eline
Associate, Consulting

Rolle: Mari Eline er en mulig ressurs å spille på ved behov

Kompetanseområde: Tilknyttet Consulting i Bodø og inngår som fleksibel fagressurs ved behov i prosjektet.

Mitt bidrag: Mari Eline bidrar med støtte til prosjektleder med kapasitet og kvalitetssikring når oppgaver krever ekstra håndkraft eller faglig støtte.

[Les min CV](#)

Erik Nerva

Director, Consulting

+47 917 84 484
erik.nerva@bdo.no



RELEVANT ERFARING OG KOMPETANSE:

Erik Nerva bidrar med solid erfaring innen leder- og organisasjonsutvikling, og er en viktig ressurs i vårt rådgivningsteam.

Erik Nerva kommer fra stillingen som utviklingsleder i Stiftelsen Nordnorsk Lederutvikling (NNL) og har en mastergrad i psykologi fra Universitetet i Tromsø. Hans erfaring spenner over utvikling og gjennomføring av lederprogrammer, veiledning av ledere og målrettet organisasjonsutvikling.

I NNL har han hatt ansvaret for personlighets- og arbeidsmiljøkartlegginger, samt solid erfaring med å fasilitere prosesser for å forankre endring- og utviklingstiltak i virksomheter.

Erik er en analytisk, nysgjerrig person som liker å jobbe med mennesker og har gode formidlingsevner.

Erik har arbeidet med et bredt spekter av virksomheter, både offentlig og privat. Blant annet Riksadvokatembete, Coop Øst og Coop Nordland, Oslo Bispedømme, Rana Utvikling, Fauske Kommune, Bodø Kommune, Rana Kommune, og traineeprogrammer i Oslo, Lofoten og Vesterålen, og Salten.

ARBEIDSERFARING

- 2025 - d.d. Director, BDO
- 2016 - 2025 Utviklingsleder, NNL
- 2014 - 2016 Programleder, NNL

REFERANSER

- Fauske Kommune
- Bodø Kommune
- Trainee Salten, Look North Trainee
- Coop Øst SA, Coop Nordland SA
- Rana Utvikling
- Riksadvokatembete
- PowerOffice

SPISSKOMPETANSE

- Leder- og ledergruppeutvikling
- Organisasjonsutvikling
- Prosessledelse
- Arbeidsmiljøkartlegging
- Personlighet og samspill
- Team- og ledergruppeutvikling
- Psykometri og statistikkforståelse
- Fasilitering: fra teori til praksis og effekt i virksomheter
- Kommunikasjon og tilbakemeldinger
- Organisasjonskultur

A close-up photograph of a mossy forest floor. The moss is a vibrant green, covering a dark, textured surface. In the background, there are some brown, dried leaves and thin, dark twigs. The lighting is soft, highlighting the texture of the moss. A green diagonal overlay is present in the top-left corner of the image.

Pris

Pris

Vi vektlegger tidseffektiv gjennomføring i alle våre leveranser, samtidig som vi sikrer hensiktsmessig bruk av ressurser i de ulike fasene av ledergruppeutviklingsløpet. Målet er høy kvalitet og relevans, uten unødvendig ressursbruk - verken for Røst kommune eller for oss som leverandør.

Oppgitte timesestimater er foreløpige, og basert på vår nåværende forståelse av Røst kommunes behov og målsettinger for ledergruppeutviklingen. Endelig timeomfang vil blant annet avhenge av arbeidsfordeling og involvering mellom BDO og ledergruppen i forberedelser, mellom samlingene og i etterarbeidet.

Fakturering skjer periodisk, normalt månedlig, basert på påløpte timer. Våre betalingsbetingelser er 15 dager. Ved forsinket betaling påløper morarenter i henhold til gjeldende lov- og forskriftsbestemmelser.

TIMEPRISER

Stillingsnivå	Timepris
Partner	3 200
Director	2 650
Senior Manager	2 400
Manager	2 100
Senior Associate	1 750
Associate	1 500

Priser er oppgitt eks. mva.

FORVENTET LEVERANSE

Aktiviteter	Time-estimat	Prisestimat (NOK)
Fase 1: Oppstartmøte og programjustering		
Oppstart, innledende forberedelser og gjennomgang dagens organisering	6 - 8	
Arbeidsmøte med kontaktpersoner i Røst Kommune for skreddersøm	4 - 6	
Arbeidsmøte for gjennomgang programinnhold og ansvarsfordeling	5 - 8	
Fase 2: Lederseminar x 2 for ledergruppen i Røst Kommune		
Forberedelse og planlegging av lederseminarene	8 - 10	
Gjennomføring av to fysiske samlinger	20 - 30	
Evalueringmøte og status-oppfølging med kontaktperson mellom samlingene	2 - 6	
Sluttevaluering etter programslutt	1 - 3	
Totalt (ekskl. MVA)	46 - 71	125 000
Tilbud pakkepris (ekskl. MVA)		95 000

Siste ordet



Tusen takk for at dere har gitt oss muligheten.

Til slutt vil jeg understreke at teamet har et sterkt ønske om å få til et godt samarbeid med Røst kommune. Vi ser frem til videre diskusjoner angående forslaget og er tilgjengelige for eventuelle spørsmål dere måtte ha.



BDO AS
Munkedamsveien 45A
Vika Atrium, 0250 Oslo

+47 23 11 91 00
www.bdo.no
Foretaksnr: 993 606 650