Stilling, situation og profil

MU Professional Search™

Direktør til NORDIG



Reliable Leadership Advice™

Stilling, situation og profil

Dette materiale har til formål at sikre det gode match mellem virksomhed og kandidat. Vi ønsker at skabe størst mulig transparens, og derfor har vi samlet de væsentligste informationer om stillingen, organisationen, muligheder og udfordringer. Vi har også beskrevet forventningerne til den ideelle kandidats faglige og ledelsesmæssige erfaringer og kompetencer, så grundlaget for at kunne vurdere matchet – set fra begge sider – er bedst muligt. Vi opfordrer dig til at læse materialet, og ringe til Mercuri Urvals konsulent for en uddybende snak om stillingen.

Primær MU konsulent: Jesper Lund

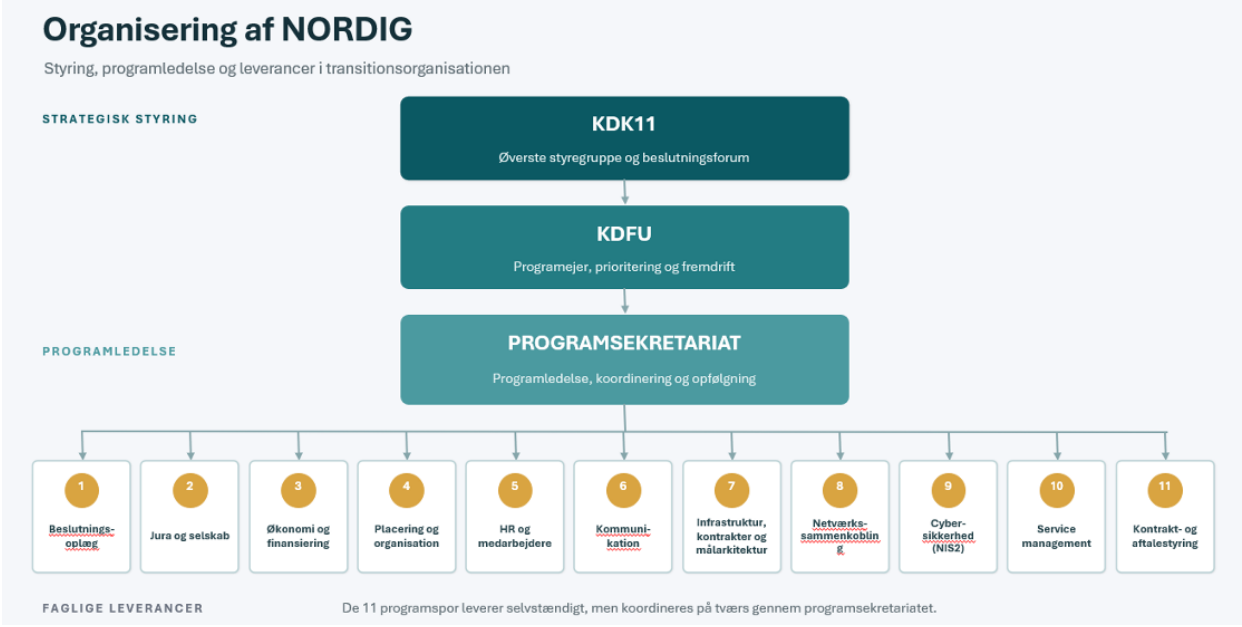
Overblik

Baggrund og situation

- NORDIG etableres som en fælles it-driftsorganisation for de nordjyske kommuner. Etableringen sker som svar på et mere komplekst trusselsbillede, stigende krav til cybersikkerhed og en voksende udfordring med at rekruttere og fastholde IT-kompetencer. Fælles drift, indkøb og teknologiske platforme vil give mulighed for større robusthed og bedre udnyttelse af ressourcerne på it-området. Ambitionen er, at NORDIG i 2035 står som et it-fyrtårn for nordjysk velfærd. Det indebærer, at selskabet er et stærkt fælleskommunalt IT-miljø og en tæt samarbejdspartner for de nordjyske kommuner. Gennem gradvis harmonisering og fælles teknologivalg skal NORDIG styrke kommunernes digitale handlefrihed og cybersikkerhed, samt udvikle et fagligt stærkt miljø, der kan tiltrække og fastholde både generalister og specialister.
- Etableringen udspringer af økonomiaftalerne for 2026 og 2027, der fastlægger en fælles kommunal ambition om at samle it-driften i nye tværkommunale organisationer. NORDIG skal i løbet af 2027 overtage server- og netværksdriften, monitorering, logning, backup, identitets- og brugerstyring, håndtering af slutbrugerudstyr samt servicedesk og support.
- Cybersikkerhed er et strategisk fokusområde. NORDIG skal etablere en samlet og systematisk risikostyring med fokus på driftsrisici, leverandør- og kontraktforhold, økonomi, likviditet, informationssikkerhed og databeskyttelse. Det kræver tydelig governance, relevante kontroller, beredskabsplaner og en organisation, der kan omsætte tekniske krav og standarder til sikker drift i praksis.
- Opgaven er teknisk, organisatorisk og samarbejdsmæssigt kompleks. Kommunerne har forskellige systemer, processer og teknologiske udgangspunkter, og overgangen vil i en periode indebære parallel drift og forskellige lokale løsninger. Et afgørende ledelsesmæssigt vilkår er dermed, at NORDIG skal bygges op, mens kommunernes eksisterende IT-drift fortsat skal fungere stabilt og sikkert. Direktøren skal derfor kunne balancere fremdrift i transitionen med konsekvent fokus på driftsstabilitet, servicekvalitet og fastholdelse af kritiske kompetencer.
- Den kommende direktør skal lede etableringen og transformationen af NORDIG til én samlet organisation. Dette indebærer opbygning af organisationen, kulturen, samarbejdsformer og fælles driftsmodeller. Rollen er derfor i høj grad en forandringsledelsesopgave, der kalder på sikker prioritering, stærk eksekvering og evnen til at skabe fremdrift i et tværkommunalt samarbejde, hvor beslutninger skal forankres hos både kommuner, bestyrelse og faglige miljøer.

Organisation

- NORDIG etableres som et fælleskommunalt interessentskab efter kommunestyrelseslovens §60 med Aalborg Kommune som administrationskommune. NORDIG ledes af en bestyrelse med repræsentation fra ejerkommunernes øverste administrative ledelse og medarbejdere i selskabet. Direktøren refererer til bestyrelsen og skal kunne navigere sikkert i et komplekst interessentlandskab med kommunaldirektører, it-chefer, medarbejdere, leverandører og brugere i ejerkommunerne.
- Kommunaldirektørkredsen har gennem længere tid haft drøftelser og planer om at etablere et fælleskommunalt samarbejde på it-området. Derfor etableres NORDIG på baggrund af et betydeligt forarbejde. Etableringen er organiseret som et program med kommunaldirektørkredsen, kommunaldirektørernes forretningsudvalg, en programledelse, et programsekretariat, en it-chefstyregruppe og en række projektspor. Projektsporene omfatter blandt andet selskabsdannelse, økonomi og finansiering, infrastruktur og kontrakter, service management og cybersikkerhed. Se diagram over transitionsorganiseringen nedenfor. Direktørens opgave bliver at overtage, samle og omsætte dette arbejde til en driftssikker, bæredygtig og attraktiv organisation med klare prioriteringer, ansvar og samarbejdsformer.
- NORDIG skal i løbet af 2027 overtage ansvaret for fælles servere og netværk samt de tilhørende opgaver. Opgaven omfatter blandt andet fælles teknologiske services som identitetsstyring, logning, monitorering, backup, automatisering, håndtering af mobile enheder, servicedesk og support. Den konkrete transitionsmodel og tilrettelæggelsen af overdragelsen kvalificeres fortsat og vil afklares i tæt samspil med de enkelte kommuners lokale systemer og behov.
- NORDIG skal udvikles som en professionel og attraktiv arbejdsplads med et stærkt fagligt miljø. Samarbejdet med kommunerne bliver afgørende, både i forbindelse med overgang af opgaver og i den løbende prioritering af fælles løsninger, investeringer og harmonisering.



Stillingen

Ansvarsområder og hovedopgaver

- Direktøren får det samlede ansvar for at etablere, lede og udvikle NORDIG som fælles it-driftsorganisation for de nordjyske kommuner. Rollen skal skabe fremdrift i overdragelsen af infrastruktur og driftsopgaver, opbygge en velfungerende organisation samt sikre, at NORDIG leverer stabil, sikker og professionel it-drift fra første driftsfase.
- De centrale ansvarsområder omfatter at:
  - Etablere NORDIG som organisation: Opbygge organisation, ledelsesstruktur, kultur, kompetencer og samarbejdsformer, så NORDIG kan løfte den fælles driftsopgave og udvikles som en attraktiv arbejdsplads.
  - Udvikle fælles drifts- og servicekapabiliteter: Etablere fælles processer, service management, styringsmodeller og teknologiske standarder for blandt andet infrastruktur, sikkerhed, support og brugeradministration.
  - Styrke cybersikkerhed og risikostyring: Sikre tydelig governance og systematisk håndtering af cyber-, drifts-, leverandør- og kontraktrisici.
  - Understøtte kommunernes digitale handlefrihed gennem strategiske teknologivalg, der styrker kontrollen med data, kritisk infrastruktur og leverandørafhængigheder.
  - Skabe fremdrift i harmonisering: Tilrettelægge den gradvise udvikling af fælles løsninger, standarder og teknologiske services på tværs af kommunerne med blik for lokale behov, økonomi og realiserbare gevinster.
  - Sikre en gennemsigtig og klar prioritering af selskabets ressourcer, så drift og udvikling gennemføres inden for de aftalte økonomiske rammer.
  - Lede samarbejdet med kommunerne: Skabe et tillidsfuldt og arbejdsdygtigt samspil med kommunaldirektører, it-chefer, øvrige kommunale ledelsesniveauer og relevante eksterne leverandører.
  - Opbygge og lede en stærk chefgruppe med dybe faglige og tekniske kompetencer. Det indebærer at skabe tydelig strategisk retning og beslutningskraft i ledelsen af højt specialiserede fagmiljøer, hvor medarbejdere og ledere har større teknisk ekspertise end direktøren selv.
- Konkrete opgaver, som direktøren står over for:
  - Overtage og omsætte det eksisterende etableringsarbejde og de tværgående projektspor til en samlet, realistisk plan for organisationens opbygning, drift og videre udvikling.
  - I samarbejde med bestyrelse, ejerkommunerne og IT-chefer at færdiggøre og forankre transitionsmodellen, herunder anbefale prioritering, rækkefølge og tempo for overdragelse af opgaver og medarbejdere.
  - Tiltrække og fastholde nøglekompetencer gennem ærlig og løbende kommunikation om blandt andet opgaver, roller og udviklingsmuligheder.
  - Skabe en fælles kultur og identitet, hvor medarbejdere fra forskellige kommuner og faglige miljøer oplever sig som en del af én organisation med en fælles opgave.

Succeskriterier

Kortsigtede

- Der er etableret en realistisk og organisatorisk forankret transitionsmodel med klare principper, snitflader og milepæle for overdragelsen af medarbejdere, opgaver og driftsansvar.
- NORDIG er etableret som en driftsklar organisation med tydelig ledelse, relevante kompetencer, fælles styringsprincipper og et velfungerende samarbejde med de 11 kommuner.
- Overdragelsen af server- og netværksdriften er gennemført med stabil drift, klare ansvarsfordelinger og relevant risikostyring under transitionen.
- Medarbejderne oplever en transparent og forudsigelig overgang med tydelig kommunikation om roller, opgaver og udviklingsmuligheder.

Langsigtede

- NORDIG har etableret et fælles fundament for cybersikkerhed, informationssikkerhed, beredskab og rapportering, herunder governance for centrale sikkerheds- og driftsrisici.
- NORDIG har udviklet fælles service- og driftsmodeller, der gør det muligt at harmonisere og videreudvikle teknologiske services i takt med kommunernes beslutninger og behov.
- NORDIG er anerkendt som et fagligt attraktivt miljø med klare udviklingsmuligheder, stærke faglige fællesskaber og kapacitet til at tiltrække og fastholde relevante it-kompetencer.

Kultur og værdier

- Internt skal direktøren være ambassadør for en faglig kultur, hvor både it-specialister og -generalister trives og udfordres i opgaveløsningen. Arbejdskulturen skal være kendetegnet ved, at forskellige udgangspunkter og arbejdsgange mødes med respekt, samtidig med at organisationen gradvist samler sig om fælles praksisser og standarder. Det forventes, at direktøren sammen med ledende medarbejdere skaber en fælles NORDIG-identitet og samarbejdskultur, hvor medarbejdere oplever faglig udvikling og tydelig ledelse uden at gå på kompromis med nærheden til de kommunale kerneopgaver.
- Tilmed skal direktøren bidrage til NORDIGs gennemgående ambition om at være en tæt samarbejdspartner for kommunerne og ikke en fjern leverandør af kommunernes it-drift. Det indebærer at opbygge en kultur, hvor medarbejdere i NORDIG og ejerkommunerne anser hinanden som kolleger, og hvor en "os og dem"-kultur mellem NORDIG og ejerkommunerne aktivt modvirkes. Det skal understøtte en løsningsorienteret tilgang til opgaver og samarbejde.
- Direktøren skal desuden skabe rammer for videndeling, fælles læring og dialog om prioriteringer på tværs af kommunerne, så forskellige behov og lokale perspektiver omsættes til fælles løsninger, hvor det er muligt. Direktøren skal bidrage til et fælles ejerskab til NORDIG og sikre, at kommunerne oplever reel inddragelse, gennemsigtighed og værdi af samarbejdet.
- Desuden forventes det, at direktøren efterlever de generelle værdier i den offentlige forvaltning i sin ledelse. Jævnfør "God adfærd i det offentlige" (Moderniseringsstyrelsen, KL, Danske Regioner, december 2017) indebærer det værdier som "åbenhed, demokrati, retssikkerhed, saglighed, integritet og uvildighed samt kravet om lovmæssig forvaltning".

Profil

Den efterspurgte baggrund

Krav	Beskrivelse
Uddannelse	▪ Relevant uddannelse. Det kan være flere uddannelsesbaggrunde. Vigtigt er, at det gør dig i stand til at håndtere og drive områdets opgavetyper, problematikker og organisationen som helhed. ▪ Lederuddannelse
Faglig erfaring	▪ Erfaring med at sikre stabil drift og fremdrift under store organisatoriske og tekniske forandringer. ▪ Solid erfaring med etablering, transition og udvikling af komplekse organisationer eller større teknologiske driftsmiljøer ▪ Erfaring med styring af cybersikkerhed, risici, beredskab og leverandørforhold.
Branche/sektorerfaring	▪ Ledelseserfaring fra kommunal, offentlig eller anden politisk styret organisation med komplekse interessent- og beslutningsstrukturer. ▪ Erfaring fra it-drift, infrastruktur, digitale driftsmiljøer eller beslægtede teknologiske miljøer er en fordel. ▪ Kendskab til regulatoriske krav inden for informationssikkerhed, databeskyttelse og NIS2 er en fordel.
Funktionserfaring	▪ Erfaring fra en ledende rolle med ansvar for drift, organisation, risici og leverancer. ▪ Erfaring med økonomisk prioritering i en driftsorganisation med begrænsede ressourcer. ▪ Erfaring med at lede specialister og skabe fælles retning på tværs af fagligheder. ▪ Erfaring med program-, portefølje- eller projektledelse i større transformations- og etableringsforløb.
Anden specifik erfaring	▪ Erfaring med at samle organisationer om fælles rammer, herunder etablering af klare beslutningsveje, ensartet service og balance mellem lokale behov og fælles løsninger. ▪ Erfaring med rekruttering, kapabilitetsudvikling og opbygning af attraktive faglige miljøer.

Efterspurgt adfærd

Forandringsledelse

- Skaber en klar og realistisk retning for NORDIGs etablering og udvikling. Kan omsætte kommunernes fælles ambitioner, økonomiaftaler og teknologiske muligheder til prioriteringer, der er forståelige og anvendelige for både medarbejdere, kommuner og bestyrelse. Tager de nødvendige beslutninger og tydeliggør, hvad der skal løses nu, og hvad der skal udvikles gradvist.
- Udvikler organisationens kapacitet med blik for både den tekniske driftsopgave og den organisatoriske modning, der skal til for at lykkes i et tværkommunalt samarbejde. Kan arbejde trinvist og tilpasse løsninger, når kommunernes behov, teknologi og rammevilkår ændrer sig.
- Skaber engagement om en fælles opgave, der samler kompetencer og medarbejdere fra forskellige kommunale miljøer. Kommunikerer meningen med forandringen og skaber tryghed i en periode med nye roller, processer og organisatoriske tilhørsforhold.

Opgaveledelse

- Omsætter ambitioner og beslutninger til konkrete leverancer, milepæle og ansvar. Kan prioritere i kompleksitet og sikre, at organisationen leverer på de aftalte mål inden for de givne økonomiske og organisatoriske rammer.
- Sætter tydelige rammer for ansvar, beslutningsrum og samarbejde mellem ledere, specialister og projektspor. Bringer relevante fagligheder i spil og giver plads til, at medarbejdere kan tage ejerskab for tekniske løsninger og faglige leverancer. Følger op på ansvar uden at gøre sig selv til flaskehals i en organisation, der skal kunne udvikle kapacitet og handlekraft.
- Prioriterer tydeligt og ansvarligt inden for de aftalte økonomiske rammer og sikrer at investeringer har et klart formål og en realistisk finansiering
- Skaber systematik i opfølgningen på drift, transition og centrale leverancer. Sikrer, at udfordringer identificeres og håndteres rettidigt, og at bestyrelse og kommuner har et transparent grundlag for beslutninger.

Relationsledelse

- Møder medarbejdere og samarbejdspartnere med respekt for deres faglighed, lokale viden og forskellige udgangspunkter. Skaber tryghed og fælles retning på tværs af de mange faglige/personlige fællesskaber gennem tydelig kommunikation og ordentlig håndtering af dilemmaer, konflikter og usikkerhed.
- Forventningsafstemmer løbende med bestyrelse, kommuner, ledere og medarbejdere om retning, prioriteringer og risici. Kan skabe klarhed i et samarbejde, hvor kommunerne har forskellige behov og teknologiske udgangspunkter. Sikrer, at fælles beslutninger er tilstrækkeligt forankrede, og at NORDIGs mandat og ansvar er tydelig i praksis.
- Opbygger og vedligeholder stærke arbejdsrelationer på tværs af kommunerne og i relevante eksterne faglige miljøer. Bruger relationerne aktivt til at skabe viden, koordinering og opbakning til fælles løsninger. Kan repræsentere NORDIG med faglig tyngde og sikkerhed i dialogen med kommunale ledelsesniveauer, leverandører og øvrige samarbejdspartnere. Dette indebærer at omsætte tekniske problemstillinger til klare konsekvenser og brugbare beslutningsoplæg for bestyrelse, kommunaldirektører og øvrige interessenter.

Vilkår

- Ansættelse sker efter aftale om aflønning af chefer med en forventet årsløn på ca. kr. 1.400.000 inkl. pension.

Arbejdssted og rejseaktivitet

- På kontoret på selskabets domicil, som forventes placeret i Aalborg-området. Rejseaktivitet relateret til besøg hos ejerorganisationer og interessenter må forventes.

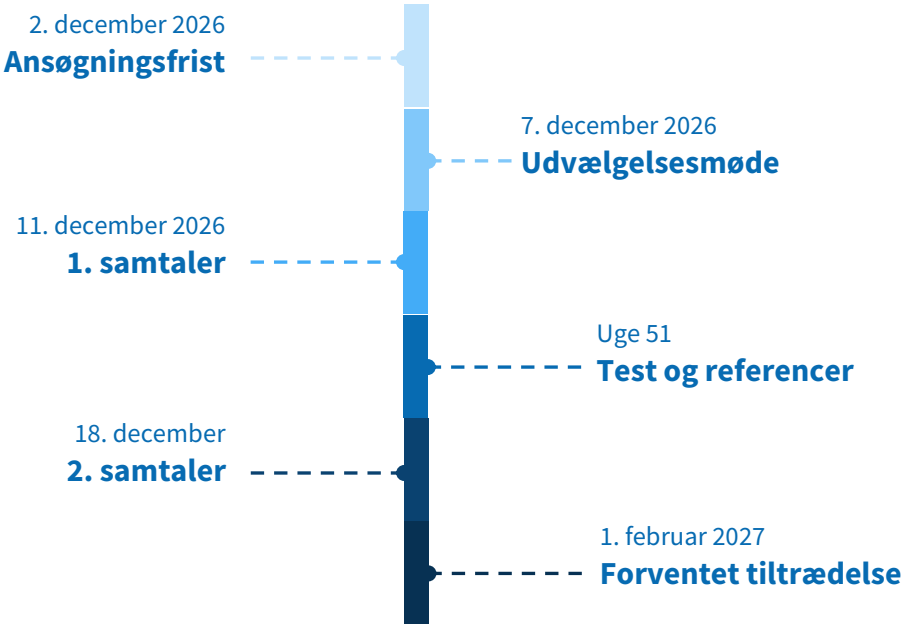
Interessenter

- Er direktør for NORDIG. Han/hun har regelmæssig og tæt kontakt til nøgleaktører i ejerkommunerne, bestyrelse og til formandskabet.

Referencelinjer

- Refererer direkte til selskabets bestyrelse.

Tidsplan



Ansættelsesudvalg

Kommunaldirektør, Aalborg Kommune
Tommy Christiansen

Kommunaldirektør, Brønderslev Kommune
Vibeke Post Madsen

IT-chef, Thisted Kommune
Niels Jørgen Kirketerp

IT-chef, Hjørring Kommune
Kim Sørensen

Medarbejderrepræsentant, Aalborg Kommune
Peter Melgaard

Kommunaldirektør, Mariagerfjord Kommune
Anne Velling Christiansen

Kommunaldirektør, Hjørring Kommune
Leif Johannes Jensen

IT-chef, Aalborg Kommune
Svend Svenstrup

Medarbejderrepræsentant, Mariagerfjord Kommune
Finn Kragelund Madsen

Medarbejderrepræsentant, Rebild Kommune
Casper Hougaard Pedersen

Kontaktinformation

Vibeke Post Madsen Kommunaldirektør, Brønderslev Kommune	Email - VIBE@99454545.dk	2520 0153
Leif Johannes Larsen Kontaktperson fra ansættelsesudvalget	Email - leif.johannes.jensen@hjørring.dk	4122 3013
Jesper Lund Direktør og partner	Email - jesper.lund@mercuriurval.com	4045 3435
Emil Reimer Juniorkonsulent	Email - emil.reimer@mercuriurval.com	4132 8623
Nanna Beuschau Projektkoordinator	Email - nanna.beuschau@mercuriurval.com	5076 1262