

rieken & oomen

WERVING SELECTIE INTERIM

**Profielschets
Manager Ontwikkeling
voor NHG**



Jihane Ben Massoud | Marcella Rijkschroeff
Utrecht, maart 2022

PROFIELSCHETS

Een enthousiaste manager Ontwikkeling met oog voor vernieuwing die meebouwt aan de strategische opgave van NHG. Iemand met gevoel voor politiek en bestuur, die op tactisch en strategisch niveau kan schakelen met stakeholders en high performance teams weet te bouwen.

DE ORGANISATIE

Nationale Hypotheek Garantie (NHG) staat midden in de woning- en hypotheekmarkt en zet zich vanuit een unieke positie op het snijvlak van consument, overheid en marktpartijen in, voor een toegankelijke en goed functionerende woningmarkt. NHG draagt daarin bij aan verantwoorde woonfinanciering voor consumenten. Vanuit deze missie richt NHG zich samen met haar ketenpartners op vier strategische pijlers:

1. Meer consumenten toegang bieden tot verantwoorde woonfinanciering
2. Stimuleren en versnellen van het verduurzamen van woningen
3. Verbeteren en realiseren van (proces)verbeteringen met data en digitalisering
4. Helpen van consumenten om woningbehoud te realiseren en bieden van een vangnet.

Hiermee draagt NHG bij aan een woningmarkt zodanig dat iedereen kan wonen in de woning die past bij zijn of haar situatie. NHG is relevant bij zowel aankoop van de woning, onderhoud en beheer, als bij betalingsproblemen en eventuele verkoop. NHG werkt samen met diverse stakeholders, zoals ministeries (BZK en Financiën), toezichthouders (AFM en DNB), verenigingen en stichtingen (onder andere VEH, NVB, Nibud), geldverstrekkers en adviseurs en ook andere partijen in de hypotheekketen en de samenleving (politiek, media, fintech). NHG is een organisatie met indrukwekkende kerncijfers. Zo zijn er ongeveer 1,4 miljoen huishoudens in Nederland met een NHG-hypotheek, bedraagt het gegarandeerd vermogen 200 miljard euro en het fondsvermogen € 1,6 miljard.

NHG werkt vanuit een unieke positie op het snijvlak van markt en overheid. Kenmerkend voor NHG is een 'platte' organisatie waar professionals worden uitgedaagd om 'eigenaarschap' te tonen. Circa 90 medewerkers werken hiertoe samen met de stakeholders aan een hoge ketenpartnertevredenheid, klanttevredenheid en medewerkerstevredenheid. Zie ook Koop een huis met extra zekerheid – NHG <https://www.nhg.nl/>

NHG zet zich samen met marktpartijen in. Dat doet zij met een compacte organisatie waar enthousiaste en deskundige medewerkers bijdragen aan het realiseren van de missie: een goed functionerende woningmarkt voor iedereen. De cultuur binnen NHG is gericht op ontwikkelen, leren en vernieuwen vanuit ambitie en vertrouwen. Daarbij zijn van belang optimale dienstverlening, deskundig partnerschap, datavaardigheid en medewerkers die het verschil maken. Professionals worden uitgedaagd om in hun kracht te staan en zich eigenaar te voelen vanuit de kernwaarden: Vernieuwend, Verbindend en Verantwoord. Binnen NHG is dan ook veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Medewerkers werken graag bij NHG, de tevredenheidsscore in 2021 bedroeg een 8,5, ondanks de coronacrisis. Ook klanten en ketenpartners zijn tevreden over de dienstverlening en samenwerking met de NHG en waarderen de organisatie met een 8,0.

STRUCTUUR

In totaal werken zo'n 90 interne en externe medewerkers bij NHG. Het MT bestaat uit de voorzitter van de Raad van Bestuur, lid Raad van Bestuur (vacature), de manager Financiën en Staf, manager Dienstverlening en de manager Ontwikkeling. Zij vormen gezamenlijk de dagelijkse leiding van de organisatie. De organisatie is ingedeeld in drie competentiegebieden:

- Ontwikkeling
- Financiën en staf
- Dienstverlening.

Ieder competentiegebied wordt aangestuurd door een manager. Binnen de competentiegebieden werken expertteams aan de vertaling van de NHG-strategie en -doelen naar het dagelijks werk. Naast de expertteams zijn er, als onderdeel van het agile werken, een viertal multidisciplinaire/ waardestreamteams ingericht om de hierboven genoemde NHG-brede strategische doelen te realiseren.

Het bestuur heeft een collegiale statutaire verantwoordelijkheid, waarin beide bestuurders een eigen portefeuille als eerste aandachtsgebied hebben en elkaars back-up zijn. De positie van het lid van de Raad van Bestuur is op dit moment vacant. Deze beoogd bestuurder zal zich gaan richten op productmanagement en productontwikkeling in de waardestrometeams, Marketing & Communicatie, Dienstverlening (operations met daarbinnen het service center, ICT) en HR. Ook beschikt deze bestuurder over een goed Haags netwerk. De voorzitter van de Raad van Bestuur heeft Beleid & Finance en Risk & Control in de portefeuille.

DE FUNCTIE

De manager Ontwikkeling levert, vanuit het competentiegebied Ontwikkeling, een bijdrage aan de strategische besluitvorming van NHG en geeft op tactisch en strategisch niveau mede vorm aan de bedrijfsvoering en sturing van de organisatie. Binnen NHG wordt leiderschap vertaald in coachen, inspireren en richting geven. De manager Ontwikkeling geeft daarnaast sturing aan de expertteams Productontwikkeling, Marketing & Communicatie en Beleidsadvies en daarmee direct leiding aan zo'n 23 medewerkers en indirect ook aan de medewerkers van de vier multidisciplinaire teams. De teams werken agile en datagedreven. Zij/hij is aanjager van vernieuwing en ontwikkeling en stimuleert en faciliteert eigenaarschap. Door medewerkers en teams te motiveren en te coachen zorgt de manager Ontwikkeling voor een cultuur van continu verbeteren, leren en ontwikkelen. Een veilige context waarin gewerkt wordt aan de ontwikkeling van nieuwe proposities en toepassingen. De samenwerking binnen het MT is van groot belang omdat het MT vanuit een collectieve verantwoordelijkheid de gehele organisatie aanstuurt.

Doordat NHG acteert op het snijvlak van markt en overheid is er voortdurend afstemming en samenwerking met externe partijen. Belangrijke stakeholders zijn het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het Ministerie van Financiën, de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) en de Vereniging Eigen Huis (VEH), naast de marktpartijen binnen de financiële dienstverlening en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en De Nederlandsche Bank (DNB). Uitstekende contacten onderhouden met relevante stakeholders is dan ook een essentieel onderdeel van de functie. Verantwoordelijkheid nemen waar het gaat om het versterken en uitbouwen van het reeds bestaande netwerk en vanuit een initiërende rol nieuwe kansrijke allianties tot stand brengen, die bijdragen aan de ontwikkeling en de realisatie van de toegevoegde waarde van de organisatie. Draagvlak creëren voor verbeteringsinitiatieven vanuit NHG. Hierin werkt de manager Ontwikkeling nauw samen met het nieuw te werven lid van de Raad van Bestuur.

De hierboven genoemde eigenschappen zijn belangrijk voor het effectief invullen van deze complexe rol. De uitdaging ligt daarnaast in het bieden van balans op de volgende domeinen:

Leiden én anderen laten schitteren

Is een communicatieve leider die aandacht heeft voor mensen. Geeft binnen kaders volop ruimte aan professionals en herkent en benut hun talenten. Verkenning van behoeften en analyse van mogelijkheden is daarbij een groot goed. Waar nodig, zelf ook op de voorgrond. Spreekt klare taal wanneer de situatie daarom vraagt en stuurt bij wanneer besluitvorming achterwege blijft.

Externe én interne oriëntatie

Toont een hoog bewustzijn van invloeden en behoeften buiten de organisatie en formuleert afspraken en opdrachten zo dat die realiseerbaar zijn voor de organisatie en bijdragen aan het behalen van de doelen van de NHG. Als leider goed in staat om dit perspectief over te brengen op de medewerkers waarbij de maatschappelijke resultaten centraal worden gezet en een collectieve verantwoordelijkheid en ambitie wordt gestimuleerd.

Authentiek én aanpassend vermogen

Zelfbewust, transparant en open voor feedback (en geeft die ook!). Lef, durft nieuwe wegen in te slaan en weet daarbij de juiste mensen te betrekken. Goed gevoel voor tempo en timing; wanneer schakelen, vertragen of juist versnellen.

Individu én algemeen belang

Een goed ontwikkeld instinct voor de balans tussen behoeften en belangen van de woning- en hypotheekmarkt, de ketenpartners in het complexe speelveld, het politieke netwerk en de behoeften en belangen van de NHG.

Analytisch vermogen én empathie

Is in drie stappen bij de kern van een vraagstuk: houdt overzicht en brengt informatie snel en goed over. Onderstromen vlot in het vizier en bespreekbaar met een directheid die past bij de NHG. Hard op de inhoud en zacht op de relatie.

Daadkracht én terughoudendheid

Een verbinder in én voor de organisatie, met oog en aandacht voor maatschappelijke behoeften en veranderingen en signaleert wat de NHG kan versterken. Daadkrachtige schakel tussen het bestuur en de organisatie en medeverantwoordelijk voor het vertalen van de strategie van de NHG naar nieuwe producten en proposities. Zet daadkracht in om de teams mee te nemen in een leerklimaat door het stimuleren van experimenten. Weet deze vervolgens ook verder te brengen in doeltreffend beleid voor de gehele organisatie, gericht op het bouwen van high performance teams. Tegelijkertijd terughoudend wanneer belangen, verhoudingen en risico's daar om vragen.

DE PERSOON

De ideale kandidaat is een mensgerichte, toegankelijke en daadkrachtige aanpakker die bekend is met het 'Haagse speelveld'. Enthousiasme, nieuwsgierigheid, humor, betrokkenheid en doorzettingsvermogen helpen om als rolvaste leider binnen en buiten de organisatie van waarde te zijn. De manager Ontwikkeling is een energieke leider die de handen uit de mouwen steekt, die duidelijk communiceert en voor wie afspraak ook afspraak is. Zij/hij luistert, heeft oog voor relevante onderstromen en benoemt deze, destilleert complexe vraagstukken tot innovatieve product-marktcombinaties en weet deze vlekkeloos verbaal en schriftelijk te vertalen. Hecht veel waarde aan verbinding en daarmee aan goede relaties en integrale werkprocessen. Streeft naar innovatie en het leveren van toegevoegde waarde. De manager Ontwikkeling durft kritisch te zijn, ook als het gaat om het samenspel in het managementteam.

COMPETENTIES

Strategisch inzicht, omgevingsbewust, verbindend leiderschap, resultaatgericht, positief kritisch.

FUNCTIE-EISEN

- Academisch werk- en denkniveau.
- Aantoonbaar en relevant (politiek/bestuurlijk) netwerk in Den Haag.
- Affiniteit met het snijvlak overheid, consument en hypotheekmarkt.
- Ervaring als leider binnen een overheidsorganisatie of publiek samenwerkingsverband.
- Bewezen trackrecord in organisatieontwikkeling.
- Senioriteit in de advisering van bestuurders.
- Proactief, daadkrachtig en flexibel.
- Transparant in intenties, verwachtingen en communicatie daarover.
- Kennis van en/of ervaring met het agile gedachtengoed en teamcoaching is een pré.

COMPETENTIES

- Samenwerken
- Relativeren
- Resultaatgericht
- Communicatief
- Organisatie- en omgevingsbewust
- Visionair
- Doelgericht
- Open blik
- Ondernemend.

AANBOD

- Een uitdagende functie bij een maatschappelijk relevante en vernieuwende organisatie met een unieke positie in de woning- en hypotheekmarkt.
- Een positie binnen een bevlogen, betrokken en ondernemend MT.

- Een marktconform salaris (ca. € 6.957 – € 8.921 o.b.v. 40 uur per week) en uitstekende arbeidsvoorwaarden, waaronder een 13e maand, een mobiliteitsbudget en een goede pensioenregeling.
- Goede opleidingsmogelijkheden.
- Een jaarlijks vitaliteitsbudget.
- Mogelijkheid om plaats- en tijdsafhankelijk te werken.
- Een moderne, inspirerende werkomgeving in het WTC in Utrecht, direct gelegen naast het Centraal Station.

PROCEDURE

De werving en selectie wordt verricht door Rieken & Oomen, in de personen van Jihane Ben Massoud en Marcella Rijkschroeff. Zij voeren gesprekken met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zal de kandidatuur van geschikte kandidaten op papier aan de opdrachtgever worden gepresenteerd en zullen er gesprekken plaatsvinden met de selectiecommissie. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure.

SOLLICITATIE EN INLICHTINGEN

Voor inhoudelijke vragen m.b.t. het functieprofiel of om nader kennis te maken kunt u contact opnemen met Tamara Hoogsteder of Jihane Ben Massoud. Zij zijn telefonisch bereikbaar via 030-293 01 44 of via info@riekenoomen.nl.

Uw sollicitatie ontvangen wij graag uiterlijk 21 maart a.s. via www.riekenoomen.nl/vacatures. Klikte u op deze vacature dan kunt u daar reageren via uw persoonlijk dossier.