

Functieprofiel Unit Manager

1 Doel van de functie

De unit manager bepaalt samen met de opleidingsmanagers die behoren tot de unit, de strategische doelstellingen en prioriteiten voor de unit, in lijn met de strategische keuzes van Thomas More en van de regio. Garandeert dat de unit de afgesproken bijdrage levert ten aanzien van de strategische prioriteiten van Thomas More en de regio. Stuur hiertoe de verschillende opleidingsmanagers binnen de unit resultaatgericht aan. Is eindverantwoordelijk voor een effectief budget- en middelenbeheer binnen de unit alsook een efficiënte inzet van het personeel. Is hiertoe eindverantwoordelijk voor de loopbaanbeslissingen van alle personeelsleden die tot de unit behoren. Bevordert synergiën binnen de unit. Bouwt ook bruggen naar andere units.

2 Interacties en situering

De unit manager rapporteert aan de regiodirecteur. Hij/zij vormt samen met deze en de collega unit managers het regio team waarbinnen unit managers samen zoeken naar synergiën tussen de units en manieren om elkaar te versterken/helpen.

De unit manager is de hiërarchisch leidinggevende van alle medewerkers binnen de unit. Vormt samen met de opleidingsmanagers binnen zijn/haar unit het unit team dat verantwoordelijk is voor kwaliteitsvolle opleidingen, onderzoek en dienstverlening binnen de unit, steeds binnen het kader van de Thomas More strategie.

Unit managers die op dezelfde campus gesitueerd zijn, vormen samen met de campusverantwoordelijke het campusteam dat verantwoordelijk is voor de student service desk en een adequate campusorganisatie (o.l.v. de campusverantwoordelijke).

3 Verantwoordelijkheden en resultaatdoelstellingen

Strategie en beleid

- Geeft via de regiodirecteur input voor de strategische keuzes van de regio en Thomas More.
- Bepaalt samen met de regiodirecteur en met inspraak van de opleidingsmanagers van de unit, de strategische prioriteiten voor de unit, in lijn met de strategische keuzes van TM en de regio.
- Vertaalt, samen met de opleidingsmanagers, de strategische doelen van de unit naar doelstellingen voor de opleidingen. Bewaakt hierbij de dwarsverbanden tussen onderwijs, onderzoek en dienstverlening.

Budget, begroting & middelenbeheer

- Bepaalt, in samenspraak met de opleidingsmanagers, de inzet van de beschikbare middelen binnen de unit, in functie van strategische noden en keuzes van de unit, van de regio en van Thomas More.
- Draagt eindverantwoordelijkheid voor de opmaak en het beheer van het budget en de middelen van de unit, inclusief de personeelsplanning en opdrachtenverdeling.
- Zoekt synergiën en efficiëntiewinst en maximaliseert schaalvoordelen binnen de unit zodat er een maximale output kan gerealiseerd worden met beperkte middelen. Stelt hierbij steeds het kernproces voorop.

- Monitort de besteding van de middelen van de unit en treedt proactief op bij risico op ontsparing van de budgetten.

Operationele en inhoudelijke aansturing

- Bepaalt samen met de opleidingsmanagers de te bereiken doelen.
- Garandeert een adequate administratieve en logistieke ondersteuning van de onderwijsactiviteiten van de opleidingen.
- Garandeert samen met het campusteam (unit managers op campus + campusverantwoordelijke) een optimale campuswerking (inclusief student service desk).

Kwaliteitsborging en optimalisatie

- Superviseert de kwaliteit van de opleiding en stuurt de opleidingsmanagers hiertoe gericht aan (opleidingsmanagers zijn finaal verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun opleiding).
- Optimaliseert de inzet van docenten evenals de lessenroosters en taakverdeling over de opleidingen binnen de unit.
- Garandeert dat opleidingsmanagers een focus hebben op innovatie.

People management

- Bouwt in overleg met de regiodirecteur en in samenspraak met de opleidingshoofden een efficiënte en duidelijke organisatiestructuur uit voor de unit, binnen de afgesproken kaders en rekening houdend met talenten van de medewerkers en de te bereiken doelstellingen.
- Is eindverantwoordelijke voor de loopbaanbeslissingen van alle medewerkers binnen de unit. Houdt hierbij rekening met de input van de opleidingsmanagers en het regioteam.
- Coacht de opleidingsmanagers.
- Bouwt aan een feedbackcultuur binnen de unit, schept een veilige omgeving om open en constructief feedback te geven.

Communicatie en samenwerking stimuleren en bevorderen

- Bevordert samenwerking en open communicatie tussen de opleidingen binnen de unit.
- Garandeert een adequate informatiedoorstroom en kennisdeling van en naar TM, de regio en binnen de unit.
- Garandeert een goede samenwerking met de units van de andere regio's (vermijdt concurrentie).
- Stimuleert kruisbestuiving binnen de unit en met aanverwante opleidingen, zowel op het vlak van onderwijs als op het vlak van onderzoek en dienstverlening.

Interne en externe vertegenwoordiging/communicatie

- Organiseert personeelsparticipatie en medezeggenschap binnen de unit.
- Vertegenwoordigt de unit binnen het regioteam.
- Vertegenwoordigt de unit extern indien relevant (in regel vertegenwoordigt de opleidingsmanager de opleiding).

4 Vereiste competenties, attitudes & kennis

Competenties

- *Gedeeld leiderschap*: kan een omgeving en een cultuur creëren waarin medewerkers zich, bewust van hun onderlinge afhankelijkheid, gezamenlijk achter de organisatiedoelen scharen en spontaan eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor het werk opnemen.
- *Cijfervaardigheid*: kan een begroting opstellen en bewaken.
- *Resultaatgerichtheid*: spant zich actief in om concrete resultaten en/of doelstellingen te halen, geeft niet op bij tegenslagen.
- *Pragmatisch handelen*: neemt vanuit een nuchtere en praktische instelling tijdig de juiste beslissingen.
- *Innovatie en ondernemerschap*: Ziet en signaleert trends, zowel voor bestaande als nieuwe opleidingen/diensten, handelt ernaar en durft daarbij een zeker risico nemen. Creëert een context die innovatie stimuleert.
- *Effectief beïnvloeden*: kan helder communiceren, beïnvloeden en onderhandelen.
- *Probleemoplossend vermogen*: zoekt creatieve oplossingen met weinig middelen, benut synergiën.
- *Responsiviteit*: kan de behoeften en wensen van medewerkers begrijpen, onderzoekt deze en speelt er adequaat op in. Maakt mensen mee verantwoordelijk om tot een win-win oplossing te komen die ook rekening houdt met de organisatiedoelstellingen.

Attitudes

- *Lef*: moed, durf, anders zijn, initiatief, ondernemerschap
- *Enthousiasme*: passie, gedrevenheid, inspiratie, plezier in het werk
- *Focus*: op de student, op de toekomst, op het resultaat
- *Vertrouwen*: geloven in elkaar, eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- *Passie voor onderwijs/onderzoek*
- Ego in check

Kennis

- *Ervaringskennis*: heeft inhoudelijke affiniteit met de opleidingen waarvoor hij/zij verantwoordelijk is of is in staat deze snel te verwerven.

5 Vereiste opleiding en ervaring

- Masterdiploma of gelijkwaardig door ervaring
- Bij voorkeur leidinggevende ervaring