

# Functieprofiel Unitmanager

## 1 Doel van de functie

---

De unitmanager 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. Garandeert dat de unit de afgesproken bijdrage levert ten aanzien van de strategische prioriteiten van Thomas More. Stuurt 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 unitmanager rapporteert aan de directeur opleidingen. Hij/zij vormt samen met deze en de collega unitmanagers de pijler Opleidingen waarbinnen unitmanagers samen zoeken naar synergiën tussen de units en manieren om elkaar te versterken/helpen.

De unitmanager heeft een plaats in de TM-raad. De TM-raad is enerzijds een forum voor uitwisseling en discussie over algemene beleidsvoering en strategieimplementatie en heeft vanuit dat perspectief een beleidsadviserende en beleidsvoorbereidende rol tav het directiecomité. Met betrekking tot een aantal afgebakende thema's heeft de TM-raad anderzijds ook een beslissende rol, met name wat betreft:

- Thema's mbt onderwijskwaliteit en -opvolging
- Portfoliobeleid en management
- Allocatie van middelen

De unitmanager is de loopbaanverantwoordelijke 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.

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

## 3 Verantwoordelijkheden en resultaatdoelstellingen

---

### Strategie en beleid

- Geeft via de TM-raad input voor de strategische keuzes van Thomas More.
- Bepaalt samen met de opleidingsmanagers van de unit, de strategische prioriteiten voor de unit, in lijn met de strategische keuzes van TM.
- 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 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 ontsporing 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 (unitmanagers op campus + campusmanager) 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 directeur opleidingen en in samenspraak met de opleidingsmanagers 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 de TM-raad.
- Coacht de opleidingsmanagers.
- Bouwt aan een feedbackcultuur binnen de unit, scheidt 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 en binnen de unit.
- Garandeert een goede samenwerking met andere units (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 de TM-raad.
- 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