

Functieprofiel Onderzoeksmanager TMMA

1 Doel van de functie

De onderzoeksmanager is functioneel verantwoordelijk voor een expertisedomein.

- Draagt de verantwoordelijkheid voor het beleid, de organisatorische en operationele werking van zijn/haar expertisedomein, en dat binnen de strategische doelstellingen en beleidskeuzes van de unit onderzoek en dienstverlening (O&D Unit). De kwaliteit en resultaten van onderzoek en dienstverlening (O&D), de regio en de hogeschool staan daarbij voorop.
- Is verantwoordelijk voor de profilering van het expertisedomein.
- Werkt hiertoe steeds samen met de unitmanager onderzoek en dienstverlening (UM O&D), met het onderzoeksteam en met de betrokken unitmanager(s) van de opleidingen.
- Vertegenwoordigt het expertisedomein intern en extern. Is samen met de collega onderzoeksmanagers en de UM O&D verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van de unit O&D.
- Bouwt bruggen naar andere expertisedomeinen en naar de opleidingen. Is zich bewust van de verbinding tussen onderzoek/dienstverlening, onderwijs en werkveld.

2 Interacties en situering

- De onderzoeksmanager rapporteert aan de unit manager onderzoek en dienstverlening. Hij/zij vormt samen met deze en de collega onderzoeksmanagers die behoren tot dezelfde unit, het unit team onderzoek en dienstverlening waarbinnen onderzoeksmanagers samen zoeken naar synergiën tussen de expertisedomeinen en manieren om elkaar te versterken/helpen.
- De onderzoeksmanager werkt nauw samen met de unitmanagers en opleidingsmanagers van de opleidingen die bij het expertisedomein betrokken zijn en zoekt samen synergiën en mogelijkheden om mekaar te versterken/helpen.
- De onderzoeksmanager treedt op als coach naar het onderzoeks- en dienstverleningsteam. Loopbaanbeslissingen van de medewerkers binnen het expertisedomein worden genomen door de unit manager van onderzoek en dienstverlening of de unit manager van de opleidingen (afhankelijk van wie als loopbaanverantwoordelijke werd aangeduid).

3 Verantwoordelijkheden

Kwaliteitsvol en innovatief onderzoek en dienstverlening

- Garandeert een duidelijke visie voor het expertisedomein en de inhoudelijke focuslijnen van het expertisedomein, gekaderd in de onderzoeks- en dienstverleningsvisie van Thomas More, de regio en de unit O&D.
- Is zich bewust van de verbinding tussen O&D, onderwijs en werkveld en streeft ernaar om de interactie tussen de drie polen van de driehoek levendig te houden en te versterken. Stimuleert medewerkers om zich bewust te zijn van hun positie in de driehoek en om hun rol binnen de driehoek kwaliteitsvol in te vullen.
- Is verantwoordelijk voor een toekomstgericht onderzoeks- en dienstverleningsplan van het expertisedomein. Spot en signaleert daarvoor toekomstige trends. Werkt voor het opstellen van het plan nauw samen met de UM O&D, onderzoekers, opleidingen en het werkveld.
- Vertaalt samen met het O&D team de visie en het plan naar concrete O&D activiteiten en doelstellingen (projecten, valorisatie, projectvoorstellen,...) en ziet toe op de uitvoering daarvan.
- Gaat samen met het onderzoeksteam actief op zoek naar acquisitie- en valorisatieopportunities concreetiseert/implementeert ze.

- Garandeert dat onderzoeksprojecten en wetenschappelijke dienstverleningsprojecten worden uitgevoerd volgens een wetenschappelijk gefundeerde methodologie en relevante oplossingen bieden voor uitdagingen van het werkveld of samenleving en zo bijdragen tot innovatie.
- Monitort de kwaliteit van O&D, zowel wat betreft proces en resultaten en initieert verbetertrajecten waar nodig.

Public Relations

- Garandeert dat het expertisedomein een duidelijke identiteit/gezicht heeft.
- Is verantwoordelijk voor de profilering van het expertisedomein.
- Bouwt pro-actief netwerken uit met het werkveld en met andere onderzoekspartners, en stimuleert medewerkers om een netwerk uit te bouwen met relevante partners.
- Vertegenwoordigt het expertisedomein in relevante overlegfora.

Administratief projectmanagement

- Garandeert dat O&D projecten tijdig, kwalitatief en binnen budget worden opgeleverd.
- Garandeert dat (extern gefinancierde) projecten voldoen aan de administratieve, juridische en financiële standaarden en modaliteiten (van subsidiegevers), en aan de regels van Thomas More. Weet hierbij gebruik te maken van de expertise van de onderzoeksondersteunende dienst.
- Garandeert een correcte en tijdige rapportering over de activiteiten en resultaten van het expertisedomein (regeringscommissaris, jaarverslag, ...).
- Verzekert een optimale administratieve en logistieke organisatie van de O&D activiteiten van het expertisedomein.

People management

- Coacht en empowert de medewerkers binnen het expertisedomein om vooropgestelde resultaten te bereiken.
- Bevordert een goede samenwerking.
- Kijkt er op toe dat opdrachtverdelingen, die gebeuren in samenspraak met de UM O&D, talentgericht zijn en dat medewerkers focus houden.
- Bouwt aan een feedbackcultuur - scheidt een veilige omgeving om open en constructief feedback te geven aan elkaar.
- Houdt gesprekken met medewerkers zoals voorzien in het loopbaanprotocol.
- Levert input aan de unit manager die verantwoordelijk is voor de loopbaanbeslissingen van de medewerkers binnen het expertisedomein.

Communicatie en samenwerking stimuleren en bevorderen

- Bevordert samenwerking en open communicatie binnen het expertisedomein.
- Stimuleert kruisbestuiving zowel op vlak van O&D als op het vlak van onderwijs.
- Garandeert een adequate informatiedoorstroom van en naar TM, de regio en de units.
- Garandeert een goede samenwerking met de andere expertisedomeinen.

4 Vereiste competenties, attitudes & kennis

Competenties

- Innovatie & ondernemerschap: ziet en signaleert trends, zowel voor bestaande als nieuwe O&D topics, handelt ernaar en durft daarbij een zeker risico nemen. Creëert een context die innovatie stimuleert.
- Organisatorisch competenties: kan op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en inschatten wat daarvoor de benodigde acties, middelen en mensen zijn.
- Resultaatgerichtheid: spant zich actief in om concrete resultaten en/of doelstellingen te halen, geeft niet op bij tegenslagen.
- Effectief beïnvloeden: kan helder communiceren, beïnvloeden en onderhandelen.
- Netwerken: bouwt doelgericht een invloedrijk, professioneel netwerk op met diverse (inter)nationale partners.
- Coaching: kan medewerkers enthousiasmeren en empoweren.
- 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.
- Samenwerken: initieert & stimuleert samenwerking om gemeenschappelijke doelen te bereiken

Attitudes

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

Kennis

- Heeft ervaring in onderzoek, maatschappelijke dienstverlening en (bij voorkeur gesubsidieerde) projecten. Beschikt over een grondige kennis van het onderzoeksproces in de hogescholen (praktijkgericht, wetenschappelijk onderzoek en toepassingsgerichte dienstverlening) en van zijn/haar positie t.a.v. andere actoren zoals universiteiten, overheden en werkveld.
- Heeft een grondige kennis van het inhoudelijk domein van het onderzoek of één van de subdomeinen ervan waarvoor hij/zij verantwoordelijk is, evenals van het werkveld.

5. Vereiste opleiding en ervaring

- Houder van een diploma doctor op proefschrift, of master gelijkwaardig door onderzoekservaring.
- Leidinggevende ervaring.
- Ervaring in praktijkgericht onderzoek, maatschappelijke dienstverlening, (bij voorkeur gesubsidieerde) projecten.
- Inhoudelijk expert binnen het domein van het onderzoek of één van de subdomeinen ervan.