

UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

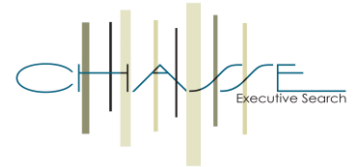
Universiteit van Amsterdam

Functie:

Decaan Faculteit der Geesteswetenschappen

Een inspirerend leider met een heldere visie voor de toekomst

Chasse Executive Search
September 2025



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

1

Faculteit der Geesteswetenschappen

De Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw) van de Universiteit van Amsterdam is een internationaal vooraanstaande faculteit, en biedt een dynamische omgeving voor onderwijs en onderzoek over de volle breedte van de geesteswetenschappen. Aan de FGw studeren circa 9.300 studenten en is zo'n 840 fte werkzaam in zowel onderwijs, onderzoek als ondersteunende functies. De faculteit is gevestigd op het Universiteitskwartier, in het centrum van Amsterdam. De faculteit is op vele manieren verweven met de stad, in samenwerking met omliggende instituten en bedrijven en door activiteiten van studenten en projecten van wetenschappers. De inbedding van de faculteit in een brede universiteit biedt veel mogelijkheden voor interdisciplinaire samenwerking in onderwijs en onderzoek.



De faculteit staat er goed voor, ondanks de onzekerheden in de wereld: onze onderwijs- en onderzoeksvisities zijn sterk, ons onderzoeksportfolio groeit, en onze programma's en projecten zijn maatschappelijk relevant. Tegelijkertijd zijn er ook flinke uitdagingen: de bekostiging vanuit de overheid loopt terug en er is al langere tijd onduidelijkheid over eventuele verdere bezuinigingen en de gevolgen van de Wet Internationalisering in Balans. Landelijk staat het aantal bachelorstudenten met een geesteswetenschappelijk profiel onder druk, en dat geldt ook aan de UvA. Inhoudelijk zijn er uitdagingen door bijvoorbeeld ontwikkelingen in Generatieve Artificial Intelligence, die vragen om een scherpe visie op de bedreigingen maar ook op de kansen die dit biedt. Dit alles vraagt om een decaan die in staat is om, voortbouwend op bestaand beleid en ingezette koers, de toekomstbestendigheid van de FGw verder vorm te geven, in samenspraak met de facultaire gemeenschap.

Organisatie

De opleidingen zijn ondergebracht bij twee onderwijsinstututen: het College of Humanities (CoH) en de Graduate School of Humanities (GSH). Het onderzoek is georganiseerd via het Amsterdam Institute for Humanities Research (AIHR). Deze drie instituten hebben elk een directeur. Het wetenschappelijk personeel is aangesteld binnen acht afdelingen. In de afdelingen ligt de verantwoordelijkheid voor de inzet van personeel in onderwijs en onderzoek, wordt uitvoering gegeven aan het HRM-beleid en zijn personele zaken belegd. Het ondersteunend personeel staat onder leiding van de directeur bedrijfsvoering. De decaan is, binnen de universitaire kaders, integraal verantwoordelijk voor de aansturing van de faculteit en in die hoedanigheid tevens haar boegbeeld.

Aanleiding vacature

Sinds maart 2022 is Prof. Dr. Marieke de Goede decaan. [Recent](#) is bekend geworden dat zij een Advanced Grant van de European Research Council (ERC) ontvangt. De toekenning van de subsidie betekent dat Marieke de Goede op termijn haar taken als decaan van de Faculteit der Geesteswetenschappen per 1 april 2026 zal neerleggen. Hierdoor ontstaat per die datum de vacature voor decaan van de Faculteit der Geesteswetenschappen van de Universiteit van Amsterdam.



De functie

De decaan geeft leiding aan de faculteit vanuit een heldere, toekomstgerichte visie op enerzijds onderwijs, onderzoek en impact en anderzijds op inclusieve en participatieve besluitvorming. Het Dagelijks Bestuur (DB) staat de decaan bij in de vervulling van zijn taken en bestaat uit de onderwijsdirecteuren van de College en Graduate School, de facultaire onderzoeksdirecteur, de directeur bedrijfsvoering en een student-lid. Daarnaast werkt de decaan collegiaal samen met de afdelingsvoorzitters en met medewerkers en



studenten in de verschillende medezeggenschapsorganen, raden en commissies. De decaan blijft hierbij eindverantwoordelijk en legt verantwoording af aan het College van Bestuur. Naast de verantwoordelijkheid voor de faculteit draagt de decaan medeverantwoordelijkheid voor het bestuur van de UvA als lid van het Centraal Bestuurlijk Overleg, het overleg van het College van Bestuur en de decanen. Landelijk maakt de decaan deel uit van het Disciplineoverleg Letteren en Geesteswetenschappen.

Het profiel van de decaan

De decaan van de Faculteit der Geesteswetenschappen:

- is een (inter)nationaal gezaghebbend wetenschapper, afkomstig uit de geesteswetenschappen, met passie voor het onderwijs;
- staat voor het belang van de geesteswetenschappen, en is bereid en in staat om dit belang in- en extern uit te dragen en waar nodig te verdedigen;
- heeft een heldere visie ten aanzien van de belangrijke, actuele (sector)plannen en thema's in onderwijs en onderzoek binnen de geesteswetenschappen, zoals bijvoorbeeld Humane AI, meertaligheid en postkolonialisme, en stimuleert interdisciplinaire samenwerking;
- onderschrijft de ambitie van de faculteit om midden in de stad en de samenleving te staan, en om invulling te geven aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid; bouwt deze ambitie op een transparante manier verder uit met (maatschappelijke) partners binnen en buiten de universiteit;
- beschikt over ruime bestuurlijke ervaring in de universitaire wereld en is in staat een complexe academische onderwijsorganisatie effectief en besluitvaardig aan te sturen, waarbij constructief wordt samengewerkt met de medezeggenschapsorganen en facultaire bestuurders;
- is, in het verlengde van bovenstaande, uitstekend in staat om signalen uit de faculteit te duiden en deze te betrekken in een werkwijze die kan rekenen op draagvlak binnen de FGw, als inspirerend en verbindend leider van de facultaire gemeenschap;
- heeft academische vrijheid en integriteit hoog in het vaandel, draagt die uit, zowel binnen als buiten de faculteit, geeft actief invulling aan het streven van de UvA naar gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie, en kan onder andere door voorbeeldgedrag een bijdrage leveren aan een gedeelde cultuur van openheid, generositeit, inclusiviteit en sociale veiligheid;
- heeft een visie op HR-beleid, en oog voor de positie van (kwetsbare) medewerkers met verschillende achtergronden en is in staat verder vorm te geven aan de ontwikkeling van passende loopbaanperspectieven voor onderwijs- en onderzoekstalent binnen de faculteit;
- draagt actief bij aan de ontwikkeling van de UvA, en handelt vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid als medebestuurder van de UvA, met oog voor de belangen van de FGw-gemeenschap; en
- beschikt over een goede beheersing van de Nederlandse en Engelse taal, zowel in woord als geschrift.



Als werkgever handhaaft de UvA een beleid van gelijke kansen. We vinden diversiteit belangrijk en zetten ons volledig in om een plek te zijn waar iedereen zich thuis voelt. We koesteren de onderzoekende geest en het doorzettingsvermogen en laten de ruimte om door te vragen. Bij ons vormen nieuwsgierigheid en creativiteit de heersende cultuur.

Gegeven de huidige samenstelling van het Centraal Bestuurlijk Overleg van de UvA (het overleg van het CvB en de decanen), zijn sollicitaties van kandidaten met een achtergrond die bijdraagt aan grotere diversiteit van de UvA bijzonder welkom.

Over de Universiteit van Amsterdam

De Universiteit van Amsterdam (UvA) is in 1632 opgericht en is met 44.000 studenten, 6.000 medewerkers en 3.000 promovendi een van de grote algemene universiteiten van Nederland. De UvA is maatschappelijk betrokken en stevig geworteld in Amsterdam en het (inter)nationale onderwijs en onderzoek. De UvA neemt met haar omvang en aantrekkingskracht als wetenschappelijke instelling en werkgever een prominente plaats in de metropoolregio Amsterdam in, zowel economisch als maatschappelijk. Internationaal staat de UvA hoog aangeschreven.



De missie van de UvA is neergelegd in het instellingsplan [Inspiring Generations \(2021-2026\)](#): 'De UvA bedrijft wetenschap die de wereld wil begrijpen en wil dienen, zonder zich te binden aan politieke, religieuze of andere belangen. Wij zijn een ambitieuze, creatieve en publieke universiteit in Amsterdam. We zijn tegelijk onafhankelijk en betrokken. We werken aan een duurzame, welvarende toekomst en staan voor rechtvaardigheid en gelijke



kansen. We luisteren en bieden de vrijheid om ongehinderd vragen te stellen, nieuwsgierig te zijn en te debatteren. Dat doen we met respect voor ieders inbreng, achtergrond en overtuiging, en in een omgeving die sociaal en intellectueel veilig is. Te allen tijde zullen wij deze waarden verdedigen.'

De omvangrijke en divers samengestelde academische gemeenschap van de UvA kent een aantal gedeelde waarden en biedt tegelijkertijd ruimte aan uiteenlopende opvattingen en belangen. Om complexe dossiers in deze omgeving met succes verder te brengen, dienen bestuurders te beschikken over inlevingsvermogen, sensitiviteit en oprechte belangstelling voor wat studenten en medewerkers bezighoudt. Een nieuwe visie op leiderschap omschrijft hoe sterk en wendbaar leiderschap eruitziet en wat de UvA van leidinggevendenden verwacht (deze visie is als **bijlage** bij dit profiel bijgevoegd).

Onderwijs, onderzoek en valorisatie vinden plaats in zeven faculteiten: Economie en Bedrijfskunde; Geesteswetenschappen; Geneeskunde (ondergebracht in Amsterdam UMC); Maatschappij- en Gedragwetenschappen; Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica; Rechtsgeleerdheid; en Tandheelkunde (in samenwerking met de Vrije Universiteit). In onderwijs en wetenschap heeft de UvA een breed en uniek scala aan disciplines in huis. De UvA kiest voor een interdisciplinaire en thematische benadering van complexe vraagstukken, in onderzoek en in onderwijs. In toenemende mate wordt kennis van meerdere disciplines gekoppeld ten behoeve van de ontwikkeling van studenten, wetenschappers en de maatschappij. De ondersteuning is in een aantal diensten georganiseerd (waarvan enkele gezamenlijk met de Hogeschool van Amsterdam).

Arbeidsvoorwaarden en aanstelling

De decaan wordt voltijds benoemd (1 fte) voor een periode van vier jaar, met mogelijkheid voor herbenoeming. De functie is ingeschaald volgens UFO profiel Decaan 1 in schaal 18 van de cao Nederlandse Universiteiten en kent arbeidsvoorwaarden passend bij het niveau van de functie.





Selectieprocedure

Er wordt via een open procedure geworven. De selectie wordt gedaan door een breed samengestelde benoemingsadviescommissie die een voordracht uitbrengt aan het College van Bestuur. De medezeggenschap heeft adviesrecht ten aanzien van de benoeming. Voor de Universiteit van Amsterdam begeleidt [Ferdinand de Lange](#) van Chasse Executive Search deze procedure.

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 24 oktober 2025

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 24 oktober 2025 via info@chassesearch.nl.

Voorselectie en nadere informatie

Na de sluitingsdatum maakt Chasse een voorselectie van kandidaten die het beste passen gelet op het gezochte profiel en in vergelijking met het volledige krachtenveld aan kandidaten. Met deze kandidaten wordt een verdiepend gesprek gevoerd en is er eveneens ruimte voor verdiepende vragen over organisatie, context en opgave.

Eventuele vragen die van belang zijn voor de afweging om al dan niet te solliciteren kunnen via info@chassesearch.nl worden gesteld. Zo garanderen wij een volledige en tijdige beantwoording. Beantwoording volgt in de regel binnen één (werk)dag.

Op de sollicitatie is het privacy statement van Chasse van toepassing.
Meer informatie over het privacy statement is [hier](#) terug te lezen.

Het kandidatenoverzicht wordt op 6 november 2025 met de Benoemingsadviescommissie besproken. De gespreksrondes vinden plaats te Amsterdam op 13 november 2025, 8.30 – 13.30 uur (1^e gespreksronde) en 21 november 2025, 9.00 – 13.00 uur (2^e gespreksronde). Voertaal van de gespreksrondes is het Nederlands. Het voornemen is om de procedure voor 1 januari 2026 volledig af te ronden. De nieuwe decaan start op 1 april 2026.

Wendbaar Leiderschap bij de UvA

Het succes van ons onderwijs, onderzoek en de impact die we maken wordt bepaald door de mensen die bij ons werken, met al hun kennis, talenten en motivatie. Daar zijn we trots op en willen we zuinig op zijn. Leidinggevendens spelen hierin een essentiële rol: zij creëren een uitdagende, veilige en professionele werkomgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich kan ontwikkelen. Dat koesteren we en daar investeren we in.

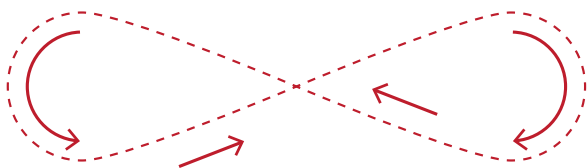
Leidinggeven op een universiteit is niet makkelijk. Het is een vak apart. Bovendien vraagt het veel aandacht en tijd, twee aspecten die - zeker in het wetenschappelijk domein - wedijveren met de taken rondom onderwijs, onderzoek en impact. Daarbij bevindt de UvA zich in een complexe en dynamische omgeving, waarin diverse interne en externe uitdagingen dagelijks hun weg naar de werkvloer vinden.

Wij geloven in leiderschap dat mensen verbindt, hen de ruimte gunt en hen aanzet tot professionele en morele verantwoordelijkheid. We verwachten van onze leidinggevendens dat zij koers bepalen, de diversiteit en kennis, expertise en talenten binnen hun team erkennen, de groei van medewerkers stimuleren, de moed tonen om aan te spreken waar nodig, en verantwoordelijkheid nemen voor een sociaal veilige werkomgeving voor iedereen. Deze uiteenlopende taken binnen een uitdagende context brengen spanningsvelden met zich mee. Dit vraagt om **wendbaar leiderschap**: het vermogen om de complexiteit van deze spanningsvelden te omarmen en daarin bewust te navigeren.

Met deze visie op leiderschap geven we richting en houvast aan alle leidinggevendens. Het laat zien wat wij verwachten van onze leidinggevendens en draagt op die manier bij aan het vormgeven van de cultuur en de werkomgeving die past bij de UvA.

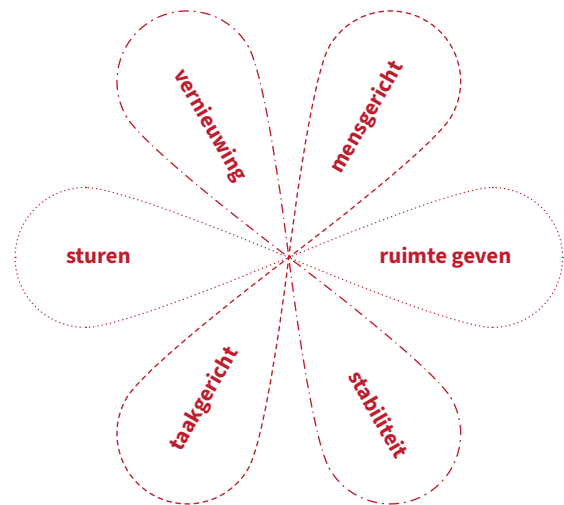
Navigeren binnen verschillende spanningsvelden

We beschrijven enkele spanningsvelden waarmee een leidinggevende bij de UvA te maken heeft, zich toe heeft te verhouden en in kan ontwikkelen. Bij elk spanningsveld lijken beide polen elkaar tegen te spreken, maar in feite zijn het twee kanten van eenzelfde medaille die onlosmakelijk samenhangen, elkaar oproepen en in evenwicht houden.



Wendbaar leiderschap gaat over de flexibiliteit en het vermogen om te schakelen tussen verschillende stijlen en gedrag, afhankelijk van de context waarin je je bevindt: 'welke stijl of aanpak sluit op dit moment het beste aan bij deze situatie of persoon?' Tegelijkertijd daagt het je als leidinggevende ook uit om op zoek te gaan naar manieren om beide kanten met elkaar te verbinden zodat ze elkaar kunnen versterken: 'hoe kun je door in te zetten op het ene, ook het andere beter bereiken?'

In beide gevallen komt het er op neer om als leider telkens je blik te houden op beide kanten en daarin bewust te navigeren. Van of/of naar en/en. Het is een evenwichts-oefening die soms ingewikkeld, maar wel cruciaal is.



De volgende 3 spanningsvelden zijn kenmerkend voor het leiderschap bij de UvA:



sturen en ruimte geven

Hoe stuur ik gericht op onze doelen en resultaten EN geef ik professionals maximaal de ruimte voor eigen initiatief en invulling?



taakgericht en mensgericht

Hoe kan ik de uitdagende opgaven die van ons gevraagd worden realiseren EN creëer ik een klimaat van veiligheid, welbevinden en ontplooiing?



vernieuwing en stabiliteit

Hoe kan ik innovatie en creativiteit stimuleren EN tegelijkertijd rust creëren om stabiliteit en continuïteit in het dagelijks werk te garanderen?

Leidinggeven bij de UvA

De UvA kent een grote diversiteit aan leidinggevende rollen en functies. Sommige medewerkers hebben formele leidinggevende verantwoordelijkheden en managementtaken. Anderen geven informeel leiding, bijvoorbeeld als projectleider of begeleider van promovendi.

Afhankelijk van je rol of functie geef je leiding aan een individu, team en/of een organisatieonderdeel. Goed leiderschap vraagt aandacht op alle niveaus, waarbij steeds verschillende accenten en vaardigheden nodig zijn.

Leidinggeven aan een individu

Je geeft formeel of informeel leiding aan een of meerdere individuen

Leidinggeven aan een team

Je geeft leiding aan een groep, team of afdeling

Leidinggeven aan de organisatie

Je geeft leiding aan een organisatieonderdeel en hebt een strategische en/of bestuurlijke rol, waarbij je verantwoordelijkheid draagt voor het grotere geheel

Persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap is de basis voor elke leidinggevende. Het betekent dat je verantwoordelijkheid neemt voor je eigen gedrag, keuzes en ontwikkeling. Je handelt vanuit integriteit en authenticiteit en geeft het goede voorbeeld aan anderen.

Kwaliteiten

Om effectief te bewegen binnen de spanningsvelden zijn verschillende, complementaire kwaliteiten nodig. Sommige kwaliteiten zijn van nature aanwezig, andere worden ontwikkeld tijdens de loopbaan. We vinden het belangrijk om leidinggevendens hierin zo goed mogelijk te ondersteunen, bijvoorbeeld met trainingen, intervisie en coaching.



Empathie

Je hebt oog voor de gevoelens en behoeften van medewerkers en kunt je goed verplaatsen in hun omstandigheden en positie. Door actief te luisteren, vertaal je deze inzichten naar gedrag dat hen ondersteunt, motiveert en begeleidt.



Daadkracht

Je hebt de moed om besluiten te nemen, ook in moeilijke of onzekere situaties. Je bent transparant over je keuzes en handelt doelgericht. Je stelt duidelijke grenzen en spreekt mensen hier zo nodig op aan.



Verantwoordelijkheid nemen

Je neemt verantwoordelijkheid voor je beslissingen en de gevolgen daarvan, zowel de positieve als de negatieve. Je zorgt ervoor dat je keuzes in lijn zijn met de waarden en doelen van het team en de organisatie, met oog voor het grotere geheel en de lange termijn.



Verbinding

Je bent verbindend: je brengt individuen, teams en initiatieven samen, zowel binnen als buiten de organisatie, en bevordert samenwerking om gezamenlijke doelen te bereiken. Je stimuleert een omgeving waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.



Zelfreflectie

Je bent je bewust van eigen keuzes, gedrag en de impact daarvan op anderen. Je staat open voor feedback en hebt aandacht voor je verdere ontwikkeling als leidinggevende. Je durft je kwetsbaar op te stellen en bent je bewust van je voorbeeldrol.



Visie

Je kunt met afstand kijken naar de dagelijkse praktijk en je focussen op hoofdlijnen en lange termijn. Je brengt op inspirerende wijze de gekozen richting over en motiveert anderen om deze te omarmen.