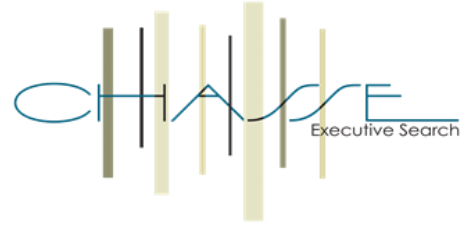




UNIVERSITEIT
VAN AMSTERDAM



FUNCTIEPROFIEL

Organisatie:

Universiteit van Amsterdam

Functie:

Rector Magnificus

*Een inspirerend en gezaghebbend wetenschapper met een
groot hart voor onderwijs en onderzoek*

Chasse Executive Search
April 2026



In opdracht van de Universiteit van Amsterdam (UvA) zoekt Chasse Executive Search de:

Rector Magnificus

De Rector Magnificus (hierna: rector) is een inspirerend en gezaghebbend wetenschapper met een groot hart voor onderwijs en onderzoek. Samen met de voorzitter en vicevoorzitter vorm je het College van Bestuur (CvB) van de UvA. Je bent een inspirerende leider en een verbindende bestuurder en teamspeler. Als rector heb je een aansprekende visie op wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en de positie van de universiteit in een snel veranderende wereld. Je herkent je bovendien in de nieuwe strategie en onderwijsvisie, die voor de zomer worden vastgesteld, en wilt de implementatie daarvan met verve oppakken. Je stimuleert voortdurende kwaliteitsverbetering en de wetenschappelijke profilering van de UvA op landelijk, Europees en mondiaal niveau. Ook buiten de deuren van de universiteit toon je je een bevolgen representant van de UvA en een uitstekend netwerker.

De rector is een bruggenbouwer. Je verbindt de diverse geledingen binnen de UvA en externe organisaties en bedrijven om de ambities van het instellingsplan te communiceren en realiseren. Je benut de voordelen van een decentraal ingerichte organisatie, zonder de gemeenschappelijkheid uit het oog te verliezen. Samen met de decanen van de faculteiten en je collega-bestuurders binnen het CvB bouw je aan de nationale en internationale positie van de UvA en het maatschappelijk vertrouwen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.





Als rector ben je onder meer verantwoordelijk voor het onderwijs- en onderzoeksbeleid, internationalisering, wetenschappelijke integriteit en studentenbeleid. Naast de dossiers binnen je portefeuille draag je actief bij aan besluitvorming over actuele kwesties als huisvesting, studenteninstroom en bekostigingsproblematiek. Je hebt ruime ervaring met het leiden van complexe (verbeter)processen in onderwijs en onderzoek. Je zit het College voor Promoties voor en hebt een sleutelrol bij de benoeming van hoogleraren.

Vanuit het CvB ben je een belangrijke gesprekspartner van de Centrale Studentenraad en de Centrale Ondernemingsraad. Met je collega-bestuurders geef je actief vorm aan een vroegtijdige en betekenisvolle betrokkenheid van de medezeggenschap bij beleidsvorming en besluitvorming. Je ziet medezeggenschap niet alleen als formele verplichting, maar als een wezenlijk onderdeel van goed bestuur en kwaliteitsverbetering. Je draagt eraan bij dat processen zo worden ingericht dat de medezeggenschap tijdig, goed geïnformeerd en op invloedrijke wijze kan participeren. Ook overleg je als rector met de PhD Council, de Senaat en andere gremia waarin studenten en medewerkers zijn vertegenwoordigd.

Je hebt affiniteit met de UvA-cultuur en kent de universiteit bij voorkeur van binnenuit. Je onderhoudt een open communicatie en bent zichtbaar en benaderbaar voor studenten en medewerkers. Vanzelfsprekend heb je een duidelijke visie op en affiniteit met de rol van de medezeggenschap. Je weet te luisteren naar wat binnen de organisatie speelt en geeft blijk van het wegen van verschillende belangen. Je hanteert een transparante, op consensus en actie gerichte bestuursstijl en verstaat de kunst draagvlak te vinden en te organiseren in een complex en dynamisch in- en extern speelveld. Op deze manier weet je te inspireren en te overtuigen. Als rector onderschrijf je de kernwaarden van de UvA, de strategie en de visie op leiderschap. De uitgangspunten hiervan draag je actief uit. Zo laat je zien dat de UvA een publieke instelling is die haar waarden in praktijk brengt.

De vacature wordt gelijktijdig intern en extern opengesteld. Gelet op de huidige samenstelling gaat – bij gelijke geschiktheid – de voorkeur uit naar de benoeming van een kandidaat die de UvA goed kent en de genderdiversiteit van het College van Bestuur versterkt.

Diversiteit en inclusie

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.



Over de Universiteit van Amsterdam

De Universiteit van Amsterdam (UvA) is in 1632 opgericht en is met circa 43.000 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 nieuwe UvA-strategie mondt uit in een instellingsplan voor de komende jaren. Daarin zijn de kernwaarden leidend: betrokken, nieuwsgierig, eigenzinnig. In het instellingsplan *Inspiring Generations (2021-2026)* is de missie van de UvA als volgt verwoord: '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. De [visie op leiderschap](#) omschrijft hoe sterk en wendbaar leiderschap eruitziet en wat de UvA van leidinggevenden verwacht (deze visie is opgenomen als **bijlage** bij dit profiel).



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 in onderzoek en onderwijs voor een interdisciplinaire en thematische benadering van complexe vraagstukken, geconcentreerd rond vier strategische thema's: verantwoorde digitale transformaties; veerkrachtige, rechtvaardige samenleving; duurzame welvaart; gezonde toekomst. 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).



College van Bestuur

Het [College van Bestuur](#) (CvB) bestaat uit drie leden: de voorzitter, de rector en een portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering / vicevoorzitter. De UvA streeft nadrukkelijk naar een diverse samenstelling van het college. Een studentassessor woont de vergaderingen van het college bij als adviserend lid. Het CvB is verantwoordelijk voor het bestuur en beheer van de UvA als geheel. Dat wil in essentie zeggen dat het CvB, met inachtneming van de wettelijke verdeling van bevoegdheden tussen CvB en decanen:

- de instellingsstrategie bepaalt en implementeert;
- verantwoordelijk is voor de inrichting van het bestuur;
- eindverantwoordelijk is voor de kwaliteit en het aanbod van onderwijs en onderzoek;
- eindverantwoordelijk is voor het beleid ten aanzien van de studenten;
- zorg draagt voor correcte uitvoering van het stelsel van medezeggenschap en rechtsbescherming van medewerkers en studenten;
- verantwoordelijk is voor de externe en publieke relaties; en
- belast is met de bedrijfsvoering en met de vaststelling van de begroting, de jaarrekening, het personeelsbeleid, de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.



Dat doet het CvB uiteraard niet alleen, maar in nauwe samenwerking met de decanen van de faculteiten, de medezeggenschapsraden van medewerkers en studenten, de hoofden van de stafafdelingen en met de directeuren van de diensten. Het CvB houdt bij het uitvoeren van zijn taken rekening met de diverse belangen en perspectieven van medewerkers en studenten.

Het college is verantwoording verschuldigd aan de vijf leden tellende [Raad van Toezicht](#) (RvT), die ook de werkgever van het CvB is. Het CvB verstrekt de RvT de gevraagde inlichtingen en laat zich gevraagd en ongevraagd bijstaan met diens inzichten en advies.

Het CvB kent een collegiaal bestuur onder leiding van de voorzitter: collegeleden hebben een primaire verantwoordelijkheid voor een portefeuille en zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het geheel. De rector geeft met de decanen vorm aan de ambities op het gebied van onderwijs, onderzoek en studentenbeleid en ziet daarnaast onder meer toe op de wetenschappelijke integriteit. De voorzitter van het college heeft, naast de algemene strategie en gang van zaken, in het bijzonder het personeelsbeleid, de communicatie en de externe relaties met maatschappij en bedrijfsleven in portefeuille, alsmede de fondsenwerving. De portefeuillehouder financiën en bedrijfsvoering/vicevoorzitter behartigt de voorwaardenscheppende kant van de universiteit, inclusief de huisvesting en de duurzaamheidsambities.

De leden van het CvB bewaken de onafhankelijkheid van de UvA ten opzichte van derden en zijn voldoende ongebonden om de belangen van de UvA en haar universitaire gemeenschap maximaal te dienen. Zij beschikken over een goede beheersing van de Nederlandse en de Engelse taal. Wat betreft de arbeidsvoorwaarden van het CvB volgt de UvA de Wet normering topinkomens naar letter en geest. De collegeleden zijn gehouden aan de Code goed bestuur universiteiten.

Het CvB bepaalt in een inclusieve dialoog met de universitaire gemeenschap een duidelijke visie en strategie gericht op de positionering en toekomst van de UvA, en houdt rekening met de ontwikkelingen in wetenschap, onderwijs en maatschappij. Daarbij dienen als uitgangspunt de doelen en keuzes in het instellingsplan omtrent onderwijs en onderzoek, ook in het licht van werkdruk, welzijn, inclusiviteit en sociale veiligheid van studenten en medewerkers. De strategie, de onderwijsvisie en een instellingsplan voor de komende jaren naderen op dit moment hun voltooiing. Het CvB neemt het voortouw bij ontwikkelingen die vragen om initiatief en aansturing op universitair niveau, zoals het bepalen van een strategie voor de omgang met bezuinigingen en (nieuwe) wet- en regelgeving, de implementatie van beleid rond diversiteit, inclusie en toegankelijkheid, een toetsingskader voor de beoordeling van externe samenwerkingen, interdisciplinaire samenwerking en het welzijn van studenten en medewerkers.



Daarmee vergroot het CvB de cohesie en slagkracht van de organisatie, intern en extern, waarbij het CvB ook toeziet en stuurt op tijdige en effectieve implementatie en monitoring van de uitvoering. Het betrekken van perspectieven van medewerkers en studenten, onder meer via de dialoog met de medezeggenschap, is essentieel voor het creëren en behouden van draagvlak binnen de instelling. Het CvB houdt daarbij rekening met diverse achtergronden, culturen, levensstijlen en denkrichtingen.

Bezoldiging en aanstelling

De bezoldiging van de Rector Magnificus is conform de Wet normering topinkomens (WNT). Voor bestuurders van de UvA is het algemeen bezoldigingsmaximum van toepassing. De Rector Magnificus wordt benoemd voor een termijn van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor een tweede termijn.





Procedure

Voor de Universiteit van Amsterdam begeleidt [Ferdinand de Lange](#) van Chasse Executive Search deze procedure.

Solliciteren - sluitingsdatum: vrijdag 8 mei 2026

Sluitingsdatum voor de schriftelijke sollicitatie met motivatie en curriculum vitae (in PDF) is vrijdag 8 mei 2026 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 kandidatenoverzicht. 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 26 mei 2026 met de Sollicitatiecommissie besproken. De gespreksrondes vinden plaats te Amsterdam. Kandidaten die solliciteren ontvangen – als onderdeel van de ontvangstbevestiging – nadere informatie over de data en tijdstippen van de gespreksrondes met het verzoek deze data vrij te houden. Het voornemen is om de procedure in juni af te ronden. De nieuwe Rector Magnificus start op 1 september 2026.

De sollicitatiecommissie bestaat uit de volgende leden:

- Jolande Sap (voorzitter Raad van Toezicht, voorzitter commissie)
- Mireille van Eeoud (decaan Faculteit der Rechtsgeleerdheid)
- Pieter-Joost van der Plas (lid Centrale Studentenraad)
- Gerwin van der Pol (voorzitter Centrale Ondernemingsraad)
- Willy Spaan (lid Raad van Toezicht)
- Vinod Subramaniam (voorzitter College van Bestuur).



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.

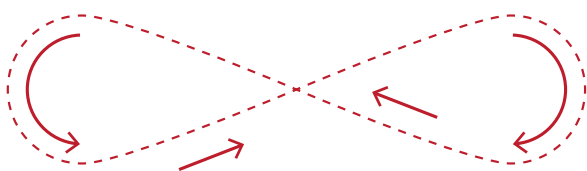
Leidinggeven op een universiteit is niet makkelijk. Het is een vak apart. Bovendien vraagt het veel aandacht en tijd, twee aspecten die - zeker in het wetenschappelijk domein - wedijveren met de taken rondom onderwijs, onderzoek en impact. Daarbij bevindt de UvA zich in een complexe en dynamische omgeving, 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.

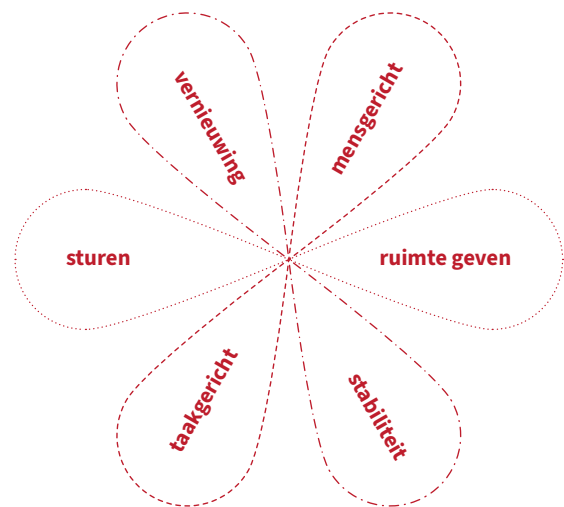
Navigeren binnen verschillende spanningsvelden

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 leidinggevendenden 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.



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.



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.



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.



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.



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.