



Wervingsprofiel

Directeur Opvang en Begeleiding

30 juli 2026

Opdrachtgever Centraal Orgaan opvang asielzoekers(COA)

Adviseur Irina Raimondo

Aanvraagnummer A08090

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	Werken aan wat er werkelijk toe doet	3
2.1	Het COA	3
2.2	Visie, missie en kernwaarden	3
2.3	Strategie en koers	4
2.4	Organisatiecontext	4
3.	De functie van Directeur Opvang en Begeleiding	5
3.1	De opgave	5
3.2	De opgave in de breedte	5
3.3	Wat dit vraagt van de nieuwe directeur O&B	6
3.4	Taken en verantwoordelijkheden	6
3.5	Profiel	7
3.5.1	<i>Persoonlijkheid en leiderschap</i>	7
3.5.2	<i>Kennis en ervaring</i>	7
4.	Wat biedt het COA?	8
5.	De selectieprocedure	9

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Inleiding

Wat betekent het om elke dag het verschil te maken voor mensen in onzekerheid? Voor de medewerkers van het COA is dat geen retorische vraag, maar dagelijkse werkelijkheid. Zij geven invulling aan de opvang van ruim 83.000 asielzoekers, in een werkveld dat complex is, politiek geladen en menselijk.

De directie Opvang en Begeleiding (O&B) met ruim 7000 medewerkers op bijna 331 locaties door heel Nederland is de grootste en meest zichtbare directie van het COA. De organisatie gaat een nieuwe fase in. Na jaren van groei en crisismanagement is het tijd om te bouwen aan structuur, stabiliteit en kwaliteit. Daarom zoeken wij een directeur die verbinding maakt zonder richting te verliezen, stuurt op resultaat en tegelijk oog houdt voor de mens achter het werk.

Met dit wervingsprofiel willen we je graag inzicht geven in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel je enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze organisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis en ervaring. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we om de website te bezoeken: [COA - Centraal Orgaan opvang asielzoekers](#).

2. Werken aan wat er werkelijk toe doet

2.1 Het COA

Wie in Nederland asiel aanvraagt, heeft recht op opvang. Het COA geeft daar dagelijks invulling aan: voor ruim 83.000 bewoners, op bijna 331 locaties, door bijna 8.739 medewerkers die zich met hart en ziel inzetten voor mensen in een kwetsbare positie. Die inzet is geen vanzelfsprekendheid. Het werk raakt aan vragen die de hele samenleving bezighoudt: vragen over menswaardige behandeling, over veiligheid, over draagvlak en over de toekomst van mensen die alles achter zich hebben gelaten.

Het COA is een zelfstandig bestuursorgaan en voert zijn taken uit in opdracht van het ministerie van Asiel en Migratie, onder politieke verantwoordelijkheid van minister Bart van den Brink. Die positie maakt het COA tot een bijzondere organisatie: publiek en professioneel, uitvoerend en maatschappelijk zichtbaar, operationeel en tegelijkertijd voortdurend onderwerp van politiek en publiek debat.

2.2 Visie, missie en kernwaarden

De missie van het COA is helder: het bieden van leefbare en veilige opvang aan asielzoekers en hen begeleiden naar een toekomst in Nederland of daarbuiten, in samenwerking met partners in de samenleving.

De visie is ambitieus. Het COA wil de professional zijn op het gebied van menswaardige en duurzame opvang en begeleiding van asielzoekers en vervult daarin een centrale rol in het opvangproces in Nederland volgens Europese standaarden. In goede samenwerking met betrokken partners speelt het COA flexibel, transparant en voorspelbaar in op veranderingen in aantallen, nationaliteiten en achtergronden van bewoners. Het COA biedt kwalitatief hoogwaardige begeleiding die bewoners stimuleert en in staat stelt zelfredzaam te zijn. Zo kunnen zij zo vroeg mogelijk verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen toekomst en een bijdrage leveren aan de samenleving. Als bewoners geen recht hebben op asiel, draagt de begeleiding bij aan terugkeer met perspectief.

Vier kernwaarden geven richting aan alles wat het COA doet en kiest:

- ▶ **Menswaardig** Het COA biedt veilige en menswaardige opvang en staat naast de bewoner. Positief, betrokken, sociaal en duidelijk. De begeleiding draagt eraan bij dat bewoners zelf verantwoordelijkheid nemen, zelfredzamer worden en zich ontwikkelen.
- ▶ **Samen** Door intern én extern samen te werken, creëert het COA meerwaarde voor bewoners, medewerkers en omgeving. Intensieve samenwerking met keten- en samenwerkingspartners, gemeenten en ngo's is daarin de basis.
- ▶ **Open** Het COA staat open voor elkaar en voor anderen, deelt kennis en ervaring. En is transparant over wie het gaat, wat het doet en wat er bij hen gebeurt. Op die manier wordt gewerkt aan draagvlak voor het werk.
- ▶ **Resultaatgericht** Het COA werkt professioneel en efficiënt, spreekt elkaar aan, leert en innoveert, en komt afspraken na.

2.3 Strategie en koers

Het COA werkt met een jaarplan dat is opgebouwd rondom zeven succesfactoren die bepalen wanneer de organisatie succesvol is in de opvang en begeleiding van bewoners: de bewoner staat centraal en wordt begeleid bij zelfredzaamheid; de opvang is veilig voor bewoner én medewerker; de werkomgeving is resultaat- en ontwikkelgericht; het opvanglandschap is stabiel en toekomstbestendig; de organisatie is kostenefficiënt en de organisatie speelt integraal en tijdig in op interne en externe ontwikkelingen. Deze succesfactoren geven richting aan de koers voor 2026 en zijn de basis voor de A3-methodiek waarmee het COA op alle niveaus stuurt, monitort en bijstuurt.

De bredere context waarbinnen het COA opereert is politiek en maatschappelijk bewogen. De implementatie van het Europees Asiel- en Migratiepact introduceert nieuwe asielregels met als doel een gemeenschappelijk Europees asielsysteem te creëren. Voor het COA betekent dit onder meer dat bewoners na aanmelding zoveel mogelijk een vaste opvangplek krijgen, met als doel verhuisbewegingen te minimaliseren. Tegelijkertijd heeft de Tweede Kamer ingestemd met stabiele structurele financiering, wat het COA voor het eerst in jaren ruimte biedt om toekomstgericht te werken en de organisatie structureel te versterken.

2.4 Organisatiecontext

Het COA kent drie directies: Bedrijfsvoering, Opvang & Begeleiding en Vak ontwikkeling & Ondersteuning. Bestuur en directies worden ondersteund door stafafdelingen, die adviseren over informatiemanagement, veiligheids- en rechtmatigheidszaken, communicatie en internationale vraagstukken. Sinds 1 juli 2026 wordt het directieteam voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter. Voor deze rol is een directeur vrijgemaakt voor de duur van 3 jaar om de focus te leggen op organisatie brede sturing- en samenhangrol en niet als extra hiërarchische laag. Het bestuur bestaat uit drie leden en rapporteert aan het ministerie van Asiel en Migratie. Per 15 augustus 2026 treedt een nieuwe bestuursvoorzitter aan. Met zijn komst start een nieuwe bestuurlijke fase voor het COA: meer focus op integrale samenwerking binnen het directieteam op heldere verantwoordingslijnen en op een organisatie die toekomstgericht wordt ingericht.

De directie Opvang & Begeleiding is de grootste en de meest uitdagende directie van het COA. Met ruim 7000 medewerkers en verantwoordelijkheid voor alle opvanglocaties verspreid over het hele land, is dit de directie die de kerntaken van het COA dagelijks waarmaakt. De vier regio's zijn elk onderverdeeld in reguliere en bijzondere opvang, met elk een eigen regiomanager. Daaronder vallen locatiemanagers en alle medewerkers die dagelijks contact hebben met bewoners. Naast de regiomanagers bestaat het managementteam O&B uit een manager bewonerslogistiek, een manager capaciteit en een manager directieondersteuning.

De organisatie is in de afgelopen zes jaar enorm snel gegroeid: van ongeveer 2.000 - naar ruim 8.739 medewerkers, van 185 naar bijna 331 locaties. In verband met de deze snelle groei zijn nog niet alle processen ingericht zo als men zou willen. Er zijn nog opgaven rond: De organisatie-inrichting, de P&C-cyclus en de interne sturing. Als directeur O&B ben je verantwoordelijk voor de sturing op de P&C-cyclus.

Het COA staat op een aantal omslagpunten: van groei naar stabiliteit, van crisis naar structuur, van ad hoc naar voorspelbaar. De beweging is in gang gezet en de nieuwe directeur Opvang & Begeleiding is mede verantwoordelijk voor deze beweging.

3. De functie van Directeur Opvang en Begeleiding

3.1 De opgave

De Directeur Opvang & Begeleiding staat aan het hoofd van de grootste en meest zichtbare directie van het COA: ruim 7000 medewerkers, bijna 331 locaties verspreid over heel Nederland en een maatschappelijke opgave die dagelijks in het nieuws is. Wie hier werkt, werkt aan één van de meest urgente en politiek beladen vraagstukken van dit moment. Dat maakt de functie uitdagend en maakt haar ook buitengewoon de moeite waard.

De directeur rapporteert rechtstreeks aan het bestuur van het COA en is lid van het collegiale directieteam, samen met de Directeur Bedrijfsvoering, de Directeur Vak ontwikkeling & Ondersteuning en een onafhankelijk voorzitter van het directieteam die verantwoordelijk is voor het bevorderen van de onderlinge samenwerking en besluitvorming. Als directeur O&B ben je niet alleen verantwoordelijk voor de eigen directie, maar ben je ook gezamenlijk verantwoordelijk voor de doelen van het COA. Parallel werkt een verandermanager, op directieniveau, aan de change-agenda van zowel de directie O&B als de andere directies, zodat er integraal gekeken wordt. Hierdoor kan de nieuwe directeur O&B zich richten op wat de meeste aandacht vraagt: de dagelijkse run van een grote, complexe uitvoeringsorganisatie. En kan deze bouwen aan de stabiliteit die de organisatie nodig heeft. Als directeur O&B sluit je jaarlijks een managementcontract af met het bestuur over de resultaatsturing op de afgesproken onderdelen. Deze hebben niet alleen effect op je eigen directie, maar ook op de collega directies. Als directeur O&B ben je samen met je collega directeuren en het managementteam van de directie O&B verantwoordelijk voor de cultuuromslag en risicomangement waar op gestuurd moet worden.

Naast de groei die het COA heeft doorgemaakt met betrekking tot locaties en medewerkers, staat het systeem van asielopvang tegelijkertijd onder een andere soort druk. Deze druk wordt niet alleen bepaald door de groei van de instroom, maar ook doordat statushouders te lang in de opvang verblijven vanwege het woningtekort en doordat langjarige, reguliere opvangplekken nog onvoldoende beschikbaar zijn. Dit dwingt het COA tot gebruik van kostbare noodopvang en beperkt de kwaliteit van begeleiding. De ambitie is helder: noodopvang afbouwen, stabiele opvangplekken realiseren en de kwaliteit van opvang en begeleiding structureel verbeteren.

Tegelijkertijd is de organisatie sterk. De betrokkenheid van medewerkers is groot. Er zijn capabele mensen, op alle niveaus. En er is een collectieve bereidheid om stappen te zetten. De energie is er. Wat ontbreekt is consistente koers en stevige sturing.

3.2 De opgave in de breedte

De directeur O&B geeft leiding aan een managementteam van 9 regiomanagers, een manager bewonerslogistiek, een manager capaciteit en een manager directieondersteuning. Dat is een groot MT, met mensen die sterk zijn in hun eigen domein maar als collectief nog niet optimaal functioneren. De opgave is helder: van een verzameling autonome professionals naar een samenwerkend team dat gezamenlijk stuurt, verantwoording neemt en resultaten realiseert.

Dit vraagt om een directeur die verantwoordelijk is voor een cultuur waarin afspraken worden nagekomen en resultaten aantoonbaar worden gerealiseerd. Met elke manager stelt de directeur O&B een managementcontract op zodat er binnen de regio/afdeling gestuurd gaat worden op gemeenschappelijke doelen. Dat vraagt om een stevige menselijke directeur die verbindt zonder vrijblijvend te zijn, die ruimte geeft én kaders stelt en die in staat is om de regiomanagers in hun kracht te zetten zonder hun verantwoordelijkheid over te nemen.

Tegelijkertijd is er een inhoudelijke agenda die niet wacht. De implementatie en borging van het Europees Asiel- en Migratiepact vraagt om een fundamenteel andere werkwijze: bewoners krijgen na aanmelding zoveel mogelijk een vaste opvangplek, verhuiskbewegingen worden geminimaliseerd en de begeleiding wordt van dag één ingericht op zelfredzaamheid en participatie. Dat vraagt om een directie die haar primaire proces opnieuw organiseert, die samenwerkt met ketenpartners als de IND, gemeenten en het ministerie en die kwaliteit van opvang en begeleiding structureel borgt via een nieuw kwaliteitskader dat op korte termijn wordt geïmplementeerd.

Daar bovenop staat de politieke en bestuurlijke druk waarbinnen het COA opereert. De minister van Asiel en Migratie, het departement, gemeenten, toezichthouders en de publieke opinie: zij allen kijken toe, stellen vragen en verwachten antwoorden. De directeur O&B opereert niet zelf primair als buitenboordmotor richting die buitenwereld, maar moet de consequenties van alles wat er in Den Haag en in de samenleving speelt, wél vertalen naar de uitvoering. Dat vraagt om bestuurlijke sensitiviteit: begrijpen hoe het spel gespeeld wordt, weten wanneer op te schalen en wanneer te dempen en de eigen organisatie beschermen tegen turbulentie van buiten zonder die turbulentie te negeren.

3.3 Wat dit vraagt van de nieuwe directeur O&B

De nieuwe directeur O&B is iemand die al eerder heeft bewezen te kunnen bouwen in een grote, complexe uitvoeringsorganisatie. Iemand die weet wat het is om te sturen op resultaat zonder de mens uit het oog te verliezen. Die koersvast is onder druk, rolvast in een politiek geladen omgeving en verbindend is zonder vrijblijvend te zijn. Die de basis op orde brengt, structuur geeft waar chaos heerst en tegelijkertijd de energie en het gevoel voor humor heeft om te relativeren wanneer dat nodig is.

Want de mensen bij het COA verdienen een directeur die écht voor ze staat. Die zichtbaar is op de locaties, niet alleen in vergaderzalen. Die begrijpt wat het betekent om dag in dag uit te werken met mensen in een kwetsbare positie, in een organisatie die onder een vergrootglas ligt. En die dat niet als last ervaart, maar als de kern van wat dit werk zo de moeite waard maakt.

3.4 Taken en verantwoordelijkheden

De Directeur Opvang & Begeleiding is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kerntaken van het COA op het gebied van opvang, begeleiding en bewonerslogistiek. Concreet betekent dit:

- ▶ Resultaatgericht aansturen van het MT O&B: negen regiomanagers, een manager bewonerslogistiek, een manager capaciteit en een manager directieondersteuning, samen verantwoordelijk voor ruim 7.000 medewerkers op bijna 331 locaties.
- ▶ Bouwen aan een professionele P&C-cyclus en een gedeelde sturingsmethodiek, zodat de organisatie op alle niveaus resultaatgericht werkt en verantwoording aflegt.
- ▶ Borgen van de kwaliteit, leefbaarheid en veiligheid op alle opvanglocaties, voor bewoners én medewerkers.
- ▶ Verantwoordelijkheid voor de in-, door- en uitstroom van bewoners en de logistieke plaatsing op de meest geschikte locatie met minimale verhuiskbewegingen.
- ▶ Bijdragen aan de implementatie en borging van het Europees Asiel- en Migratiepact en het nieuwe kwaliteitskader voor opvang en begeleiding.
- ▶ Behalen van resultaten. Het directieteam heeft hiervoor een collectieve verantwoordelijkheid. De directeur O&B levert zijn of haar bijdrage aan de integrale besluitvorming.
- ▶ Onderhouden van een constructieve en transparante relatie met de ondernemingsraad.

- ▶ Samenwerken met ketenpartners als de IND, gemeenten, ngo's en het ministerie van Asiel en Migratie.
- ▶ Contractbeheer: verantwoordelijkheid voor alle contracten op het gebied van opvang en begeleiding.

3.5 Profiel

De Directeur Opvang & Begeleiding is geen doorsnee directeur. De organisatie vraagt om iemand die stevig in de schoenen staat zonder dat die stevigheid ten koste gaat van verbinding. Iemand die koers houdt in een omgeving die voortdurend trekt en duwt, die besluit waar anderen blijven delibereren en die tegelijkertijd oprecht geïnteresseerd is in de mensen voor wie en met wie het werk wordt gedaan. Die combinatie is zeldzaam en is hier onmisbaar.

3.5.1 Persoonlijkheid en leiderschap

De nieuwe directeur is warm en zakelijk tegelijk. Niet als trucje, maar als wezenlijk onderdeel van wie hij of zij is. Warm genoeg om medewerkers te zien en te raken, zakelijk genoeg om knopen door te hakken en mensen aan te spreken op wat er is afgesproken. Die balans is precies wat de organisatie nodig heeft: een directeur die niet wegloopt voor een moeilijk gesprek, maar dat gesprek wél voert vanuit respect en oprechte betrokkenheid.

Koersvastheid is een kernkwaliteit. Het COA is een organisatie die gewend is aan hectiek en die de neiging heeft om bij elke nieuwe druk alles op te schorten. De nieuwe directeur doet dat niet. Die houdt vast aan de stip op de horizon, ook als het stormt. Die bewaakt de voortgang op de structurele agenda terwijl de dagelijkse operatie zijn aandacht vraagt. Die weet: crisis managen kan iedereen hier. De kunst is om tegelijkertijd door te bouwen.

Rolvast zijn is even essentieel. De directeur O&B opereert in een krachtenveld van bestuur, directiecollega's, regiomanagers, OR en externe stakeholders. Ieder met eigen belangen, eigen agenda's en eigen verwachtingen. De nieuwe directeur weet precies waar zijn of haar rol begint en eindigt, verdedigt dat ook en laat zich niet inzuigen in dynamieken die niet van hem of haar zijn. Dat vraagt om zelfkennis, om een gezond ego en om de rust om niet overal op te hoeven reageren.

Verbinding is de derde pijler. De regiomanagers zijn ervaren, betrokken en autonoom. Ze zijn niet te sturen met autoriteit alleen. De nieuwe directeur wint hun vertrouwen door hen serieus te nemen, door op te halen wat zij weten en ervaren en door vervolgens helder te zijn over de koers. Samen sturen, maar wel sturen. Consulteren, maar ook beslissen. En die besluiten uitleggen: het waarom maakt het wat draagbaar.

Intrinsieke motivatie maakt het verschil. Dit is een organisatie die haar mensen raakt. Wie hier werkt vanuit plichtsgevoel of carrièrelógica houdt het niet vol. Wie hier werkt omdat de opdracht er werkelijk toe doet, voor de meest kwetsbare mensen in de meest politiek gevoelige omgeving van Nederland, die vindt energie waar anderen uitputting zien. De nieuwe directeur heeft die drijfveer. Die vindt het een voorrecht om hier te mogen werken, ook op de zware dagen.

3.5.2 Kennis en ervaring

De nieuwe directeur heeft ruime ervaring in een grote, complexe uitvoeringsorganisatie. Hij of zij weet wat het is om op schaal te sturen, om meerdere lagen van management aan te sturen en om resultaat te boeken in een omgeving waar niet alles maakbaar is. Ervaring in een politiek-bestuurlijke context is een sterke pré: begrijpen hoe departementen, ministers en gemeenten denken en werken, maakt het verschil in de manier waarop deze directeur zich staande houdt in het krachtenveld rondom het COA.

Kennis van en gevoel voor bedrijfsvoering zijn onmisbaar. Niet om op de stoel van de Directeur Bedrijfsvoering te gaan zitten, maar om als gesprekspartner serieus genomen te worden, om de cijfers te kunnen lezen en om de eigen organisatie op verantwoorde wijze te kunnen runnen.

Hetzelfde geldt voor organisatieontwikkeling: de nieuwe directeur heeft ervaring met het bouwen van structuren, het implementeren van een P&C-cyclus en het professionaliseren van een managementteam dat gewend is aan grote vrijheidsgraden.

Affiniteit met de inhoud van het werk, menswaardige opvang en begeleiding van mensen in een kwetsbare positie, is geen bijzaak maar een vereiste. De nieuwe directeur hoeft geen beleidsexpert asielopvang te zijn. Maar moet wel begrijpen wat er op de locaties speelt, voeling hebben met de mensen die daar werken en wonen en in staat zijn om die werkelijkheid te vertalen naar beleid en sturing.

Verder voldoet de Directeur Opvang en Begeleiding aan de volgende belangrijke profieleisen:

- ▶ Academisch werk- en denkniveau.
- ▶ Aantoonbare ervaring als eindverantwoordelijk leidinggevende in een grote, complexe uitvoeringsorganisatie met meerdere managementlagen, bij voorkeur in het publieke domein.
- ▶ Ervaring met het aansturen van een groot en divers managementteam en het bevorderen van collectief eigenaarschap en samenwerking.
- ▶ Bewezen vermogen om een planning- en control cyclus in te richten en te borgen in een organisatie die hierop nog in ontwikkeling is.
- ▶ Ervaring met organisatieontwikkeling en verandermanagement, bij voorkeur in een organisatie die snel is gegroeid of sterk in beweging is.
- ▶ Gevoel voor en kennis van bedrijfsvoering: financiën, formatie, capaciteitssturing.
- ▶ Politiek-bestuurlijke sensitiviteit: begrijpen hoe politieke en bestuurlijke omgevingen werken en in staat zijn daarin effectief te opereren.
- ▶ Affiniteit met de maatschappelijke opgave van het COA: opvang en begeleiding van asielzoekers vanuit de kernwaarden menswaardig, samen, open en resultaatgericht.
- ▶ Beschikbaarheid en mentale ruimte die de zwaarte van de functie vraagt: dit is geen negen-tot-vijf-baan.

4. Wat biedt het COA?

Het COA biedt een van de meest betekenisvolle en maatschappelijk relevante directeursposities in het Nederlandse publieke domein. Een functie die er werkelijk toe doet, dagelijks zichtbaar is en bijdraagt aan de opvang en toekomst van mensen die alles achter zich hebben gelaten.

De nieuwe directeur komt terecht in een organisatie die op een omslagpunt staat: stabiele financiering, een nieuwe bestuursvoorzitter, een verandermanager die de change-agenda trekt en een MT dat klaar is om stappen te zetten. De randvoorwaarden voor succes zijn aanwezig. Wat nu nodig is, is iemand die ze benut.

De arbeidsvoorwaarden zijn volgens de cao voor rijksoverheidsorganisaties, met een eigen salarisschaal, aangevuld met een aantrekkelijk pakket:

- ▶ Salarisschaal 13, met een bruto maandsalaris van € 7.600 tot € 10.800 op basis van 36 uur.
- ▶ Individueel keuzebudget (IKB) van 18%. Het IKB wordt maandelijks opgebouwd en kan naar eigen inzicht worden aangewend.
- ▶ Er wordt maandelijks 1,5% van je bruto salaris opgebouwd in het kader van duurzame inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling.
- ▶ Bedrijfsmiddelen: iPhone, iPad en laptop
- ▶ Thuiswerkvergoeding: voor elke dag dat je volledig thuiswerkt, ontvang je een netto vergoeding van €3,-.
- ▶ Een elektrische leaseauto beschikbaar volgens de leaseregeling van het COA
- ▶ Pensioenbijdrage van 12,9% bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

- ▶ Het verlof bestaat uit: 144 uur wettelijk verlof (op basis van 36 uur); 26 uur bovenwettelijk verlof (ondergebracht in IKB).

Overige voorwaarden

- ▶ **Verklaring Omtrent Gedrag (VOG):**
Een VOG is vereist om in dienst te treden bij het COA.
- ▶ **Eed of Belofte:**
COA-medewerkers hebben een ambtenarenstatus en dienen daarom een Eed of Belofte af te leggen. De eed of belofte moet zo spoedig mogelijk na de indiensttreding worden afgelegd, maximaal binnen 1 maand. Afleggen van eed of belofte is verplicht. Voor nieuwe medewerkers van een ander ministerie mag het document eed of belofte in het dossier worden gearhiveerd, mits de nieuwe medewerker onafgebroken bij een andere overheidswerkgever heeft gewerkt tot aan indiensttreding bij het COA.
- ▶ **Thuiswerkvoorzieningen:**
Wanneer je thuiswerkvoorziening nodig hebt, kunnen deze via het COA besteld worden.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht of via MS Teams in de periode **week 35/36**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **3 september 2026** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij **COA**.

2 Selectiegesprekken door COA

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectieadviescommissie bij de opdrachtgever op **7 september 2026**. Een verdiepend gesprek met 2 geschikt geachte kandidaten zal op **14 september 2026** plaatsvinden. Een gesprek met de eind kandidaat en de benoemingsadviescommissie zal plaatsvinden in **week 38**. Vervolgens wint Leeuwendaal referenties in. En vindt er een selectie ontwikkelassessment vindt plaats. Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure **voor 1-10-2026**.

Over de inzet van videobellen

Als we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van MS Teams.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vindt u ook op de website van het COA. We nodigen u van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Irina Raimondo, senior adviseur executive search in samenwerking met Lars van Rooy, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).