OKTOBER EDITIE 2026

BIZA MAGAZINE

BIZA IN BEWEGING: SAMEN MAKEN WE HET BETER.



VAN TECHNIEK NAAR WETGEVING

Jeffrey Joemmanbaks en zijn passie voor het recht

DIRECTORAAT BURGERZAKEN

Uw weg naar duidelijke informatie en snelle dienstverleningen

MI WROKO MI LIBI

Okocha Chivaro Apinsa
Leiderschap, ambitie en de kracht van persoonlijke ontwikkeling

BUREAU GENDER AANGELEGENHEDEN

Samen bouwen aan gelijke kansen en gelijkwaardigheid

www.gov.sr/ministeries/ministerie-van-binnenlandse-zaken/

BOODSCHAP MINISTER M.BEE

Beste lezers,

De maand november staat in het teken van bijzondere momenten die ons herinneren aan waardering, verbondenheid en saamhorigheid.

De hoogtepunten beginnen met 8 november, de dag waarop wij Divali vieren. Deze gedenkdag, die ook het Lichtjesfeest wordt genoemd, staat in het teken van de overwinning van het licht op de duisternis oftewel het goede op het kwade.
Het feest herinnert ons aan het belang van hoop, verdraagzaamheid en onderlinge verbondenheid.

Op 19 november staan wij stil bij de Internationale Dag van de Man, waarbij wij niet alleen de positieve bijdrage van mannen in het gezin en de samenleving erkennen, maar meer nog aandacht vragen voor hun welzijn.

Op 25 november herdenken en vieren wij de Staatkundige Onafhankelijkheid van Suriname. Een bijzonder moment om stil te staan bij onze veelbewogen geschiedenis, die nauw verbonden is met de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een welslagen toekomst van ons land.

Deze momenten benadrukken dat onze kracht ligt in respect, eenheid en het omarmen van onze diversiteit. Laten wij ons collectief blijven inzetten voor een rechtvaardig, inclusief en welvarend Suriname.

Ik wens u allen een betekenisvolle novembermaand toe



Met vriendelijke groet,

M. Bee

Marinus Bee
Minister van Binnenlandse Zaken



INHOUDSOPGAVE

IN GESPREK MET.....	04
BIZA IN VOGELVLUCHT	08
DIRECTORAAT BURGERZAKEN	12
PERSONEELSBELEID	14
BUREAU GENDER AANGELEGENHEDEN	16
MI WROKO- MI LIBI	18
BIZA IN DE SPOTLIGHT	20

IN GESPREK MET....

Jeffrey Joemmanbaks

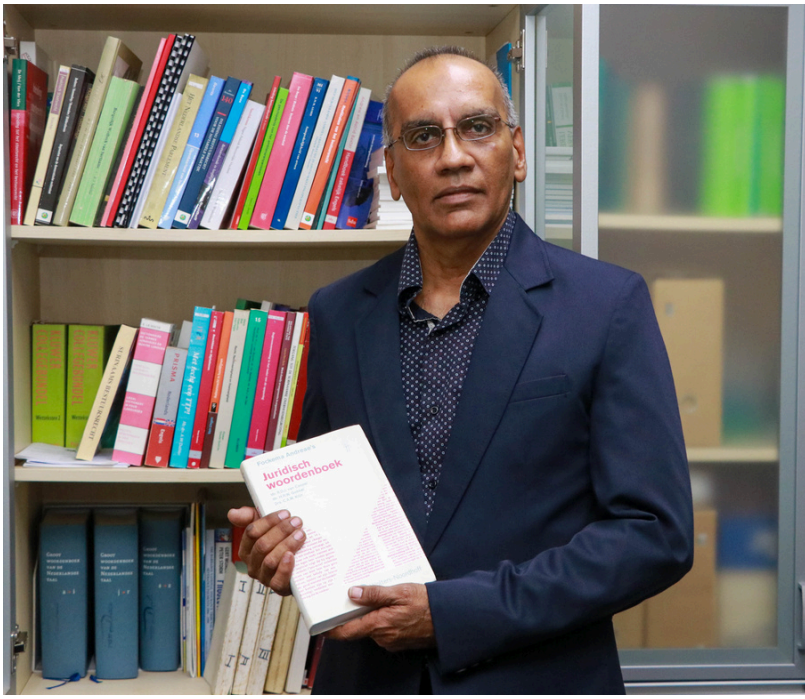
‘Zonder recht, zonder normen, is er chaos’.

Voor de heer Jeffrey Joemmanbaks, onderdirecteur van het Onderdirectoraat Juridische Aangelegenheden en Regelgeving bij het ministerie van Binnenlandse Zaken (Min BiZa), zijn duidelijke regels, integriteit en deskundigheid een overtuiging die centraal staat in zijn werk. Echter, zijn weg naar de juridische wereld was niet vanzelfsprekend. Wat begon met een belangstelling voor techniek, groeide uit tot een loopbaan waarin taal, recht en wetgeving een belangrijke plaats innemen.

Een onverwachte weg naar het recht

Oorspronkelijk lag zijn belangstelling bij de elektrotechniek. Door omstandigheden rond de herstart van het universitair onderwijs in Suriname in 1982 verliep zijn studietraject anders dan gepland. Ook een periode van oriëntatie en studie in Nederland bracht hem niet direct bij zijn uiteindelijke beroepskeuze.

Terug in Suriname besloot hij een andere richting te bewandelen en kwam terecht bij de juridische faculteit. Gaandeweg ontdekte hij dat vooral de combinatie van recht en taal hem aansprak.



Zijn oog voor formuleringen viel al vroeg op. Wanneer hij de krant las, merkte hij niet alleen de inhoud op, maar ook de taal- en structuurfouten. Die belangstelling bracht hem uiteindelijk bij de wetgevingstechniek: het zorgvuldig formuleren van regels en normen.

Sinds 1990 is hij werkzaambinnen de overheid. In de loop der jaren heeft hij zijn juridische kennis en ervaring ingezet voor de ontwikkeling en beoordeling van wet- en regelgeving.

Integriteit begint bij jezelf

Naast zijn professionele werkzaamheden hecht Joemmanbaks veel waarde aan zijn privacy en zijn vrije tijd. Hij is vader van twee volwassen dochters en houdt onder meer van jagen, vissen, kamperen, rallyrijden en goede muziek.

In zijn persoonlijke en professionele leven staan waarden als integriteit, eerlijkheid, betrouwbaarheid, respect en punctualiteit centraal. Een afspraak is voor hem een afspraak. Tijd is kostbaar en verdient respect.

Voor hem betekent integriteit vooral dat je het juiste doet, wanneerniemand meekijkt. Die overtuiging neemt hij mee in zijn werk, waarin nauwkeurigheid essentieel is. Binnen de wetgeving kan immers één woord of formulering bepalend zijn voor de uitleg of toepassing van een regel.

Wetgeving als fundament van goed bestuur

Als onderdirecteur geeft Joemmanbaks leiding aan een dienstonderdeel dat het ministerie voorziet van juridisch advies en regelgeving toetst aan de geldende juridische kaders. Het werkterrein is breed en omvat onder meer personeelsrechtelijke alsook pensioenvraagstukken, visumzaken zowel de voorbereiding de beoordeling van wetten, staatsbesluiten, resoluties, beschikkingen, overeenkomsten en verdragen.



Hij beschouwt wetgeving niet als een administratieve formaliteit, maar als het fundament waarop het handelen van de overheid rust. Onduidelijke of ontbrekende regels kunnen immers leiden tot problemen bij de operationalisering van de toepassing van besluiten.



Daarom pleit hij voor meer aandacht en waardering voor de juridische functie binnen de overheid. Naast Human Resource Management en Financial Resource Management ziet hij ook Legal Resource Management als een onmisbare pijler van een goed georganiseerde overheidsinstelling.

Bijdragen aan de ontwikkeling van Suriname

Wanneer hij terugblikt op zijn loopbaan, noemt Joemmanbaks verschillende werkzaamheden waarop hij met trots terugkijkt. De uitvoering van het Functie Informatie Systeem Overheid (FISO) en zijn betrokkenheid bij belangrijke wetgeving op het gebied van sociale zekerheid zoals de Wet Nationale Basiszorgverzekering, de Wet Algemeen Pensioen 2014 en de Wet Minimumuurloon behoren tot deze hoogtepunten.

Aan de totstandkoming van deze wetgeving werd er ongeveer drie jaar gewerkt, waarbij overleg met verschillende deskundigen en betrokkenen noodzakelijk was.

Dat deze werkzaamheden hebben bijgedragen aan wetgeving die daadwerkelijk in de samenleving wordt toegepast, geeft hem voldoening. ‘Ik doe het niet voor mezelf, maar voor de staat Suriname,’ benadrukt hij.

Samenwerken en oplossingen zoeken

Volgens Joemmanbaks komt goede regelgeving niet achter een bureau tot stand, maar door noodzakelijke samenwerking tussen afdelingen, ministeries en deskundigen. Daarbij moet voldoende aandacht worden besteed aan het verzamelen en analyseren van betrouwbare informatie. Een probleem moet immers eerst goed worden begrepen voordat er een passende oplossing kan worden gevonden.



Samenwerken en oplossingen zoeken

Een van de uitdagingen die hij voor de toekomst ziet, is het beperkte aantal wetgevingsjuristen. Het aantrekken en ontwikkelen van voldoende deskundigheid blijft daarom belangrijk voor de kwaliteit van de overheidsorganisatie.

Aan de medewerkers van het Min BiZa geeft hij een duidelijke boodschap mee:
blijf niet stilstaan bij wat niet mogelijk is, maar onderzoek welke oplossingen er wel zijn.

'Ga je niet ingraven in wat niet kan. Keer het om. Ga de uitdagingen aan en probeer oplossingen te zoeken.'

Hij benadrukt daarbij dat ambtenaren hun eigen rol binnen het bestuurlijke proces goed moeten begrijpen. Zij leveren deskundige ondersteuning in de voorbereiding en uitvoering van beleid, terwijl besluiten worden genomen door de daartoe bevoegde instanties.

Ook moedigt hij medewerkers aan om zich te blijven ontwikkelen en kennis met elkaar te delen. Zijn aanbeveling aan de lezers van BIZA Magazine sluit daarop aan: lees, leer van de ervaringen van collega's en blijf openstaan voor nieuwe inzichten.

Want goed bestuur begint volgens Joemmanbaks bij mensen die hun werk uitvoeren met kennis, zorgvuldigheid en integriteit.

BiZa
IN VOGELVLUCHT

PERSONEELSWET: ZO ZIT HET!
Bevoegdheden en personeelsbesluiten

In de vorige editie van BiZa in Vogelvlucht maakten we kennis met de basis van de Personeelswet. We stonden stil bij belangrijke begrippen en bij de vraag voor wie deze wet geldt. Maar hoe zit het met de bevoegdheden binnen de Landsdienst? Wie mag besluiten nemen over het personeel en aan welke regels moet men zich daarbij houden?

In deze editie richten we ons op de artikelen 3 tot en met 5 van de Personeelswet. Deze artikelen behandelen de bevoegdheden bij personeelszaken, de manier waarop deze bevoegdheden worden uitgeoefend en hoe personeelsbesluiten officieel aan de betrokken landsdienaar moeten worden meegedeeld.

Want weten wie bevoegd is om een besluit te nemen en hoe dat moet gebeuren, helpt u ook om uw rechten en positie als landsdienaar beter te begrijpen.

Artikel 3
BEVOEGD GEZAG

1. Bevoegd tot aanstelling, bevordering, schorsing en ontslag van ambtenaren zijn: a. de President; b. de Ministers, ieder voorzover het zijn departement aangaat; c. de besturen van rechtspersonen die ingevolge artikel 1, tweede lid, onder het Land zijn begrepen, voorzover hun die bevoegdheid bij of krachtens wet is toegekend.

2. Ambtenaren die zijn ingedeeld - of, indien het betreft een aanstelling of bevordering, daarbij worden ingedeeld - in een rang waaraan een vaste of minimum-bezoldiging is verbonden welke meer bedraagt dan de helft van die van de directeur van een departement, worden, met afwijking in zoverre van het eerste lid, uitsluitend bij resolutie van de President aangesteld, bevorderd, geschorst en ontslagen.

3. Bevoegd tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor het Land zijn: a. de President; b. de Ministers, ieder voorzover het zijn departement aangaat; c. de daartoe door de President of door een Minister gemachtigde landsdienaren.

4. Bevoegd tot het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor rechtspersonen die ingevolge artikel 1, tweede lid, onder het Land zijn begrepen, zijn de organen welke daartoe in de statuten of bij bijzondere wettelijke voorschriften zijn aangewezen. Bij gebreke van zodanige aanwijzing komt die bevoegdheid toe aan de Minister onder wiens departement de rechtspersoon ressorteert.

5. Bevoegd tot het nemen van andere dan de in de voorgaande leden van dit artikel bedoelde besluiten, gegrond op het bepaalde bij of krachtens deze wet, zijn: a. ten aanzien van een ambtenaar: het gezag dat hem laatstelijk heeft bevorderd of, indien geen bevordering heeft plaats gehad, het gezag dat hem heeft aangesteld; b. ten aanzien van een arbeidscontractant: het gezag dat laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

6. Besluiten krachtens welke een landsdienaar komt te ressorteren onder een ander departement, worden - met afwijking in zoverre van het eerste en vijfde lid - door de betrokken Ministers gemeenschappelijk genomen, tenzij ingevolge het tweede of vijfde lid een resolutie van de President is vereist.

BiZa
IN VOGELVLUCHT

7. Indien een landsdienaar niet meer hiërarchisch ondergeschikt is aan het gezag dat ingevolge het vijfde lid bevoegd zou zijn ten aanzien van hem een besluit te nemen, treedt de Minister, onder wiens departement hij is komen te ressorteren - of, in daartoe leidende gevallen, het bestuur van de rechtspersoon waarbij hij te werk is gesteld - in de plaats van dat gezag.

8. De President kan de hem in dit artikel toegekende bevoegdheden overdragen aan een of meer ministers.

Het artikel toegelicht

Artikel 3 bepaalt wie binnen de Landsdienst bevoegd is om personeelsbesluiten te nemen. Het gaat bijvoorbeeld om de aanstelling, bevordering, schorsing en het ontslag van ambtenaren. Ook regelt dit artikel wie namens het Land arbeidsovereenkomsten mag sluiten en wie andere personeelsbesluiten mag nemen.

De bevoegdheid hangt af van de functie van de landsdienaar, het soort besluit en het ministerie of de rechtspersoon waaronder de landsdienaar valt.

De President en de Ministers hebben belangrijke bevoegdheden op het gebied van personeelszaken. Ministers zijn daarbij in beginsel verantwoordelijk voor hun eigen departement. Ook bepaalde besturen en gemachtigde landsdienaren kunnen bevoegd zijn om personeelsbesluiten te nemen, voor zover de wet dat toestaat.

Voor bepaalde hogere rangen geldt een bijzondere regel. De aanstelling, bevordering, schorsing en het ontslag moeten dan bij resolutie van de President plaatsvinden.

Ook bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten bepaalt de wet wie bevoegd is. Dit kan de President, de betrokken Minister of een daartoe gemachtigde landsdienaar zijn. Voor bepaalde rechtspersonen die onder het Land vallen, wordt de bevoegdheid bepaald door de statuten of bijzondere wettelijke voorschriften.
Bij andere personeelsbesluiten wordt in beginsel gekeken naar het gezag dat de ambtenaar heeft aangesteld of het laatst heeft bevorderd. Bij een arbeidscontractant is het gezag dat de laatste arbeidsovereenkomst heeft gesloten bepalend.

Wanneer een landsdienaar onder een ander ministerie komt te vallen, gelden aanvullende regels. In bepaalde gevallen moeten de betrokken Ministers gezamenlijk een besluit nemen.

Kort gezegd:

niet iedere leidinggevende mag zelfstandig personeelsbesluiten nemen. De wet bepaalt welk gezag bevoegd is om over personeelszaken te beslissen.



BiZa
IN VOGELVLUCHT

Artikel 4
UITOEFENING VAN BEVOEGDHEDEN
Bij de uitoefening van bevoegdheden op grond van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt, behalve met het belang van een goede en doelmatige samenstelling en functionering van 's Lands dienst, ook zo veel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke belangen van degene ten aanzien van wie de bevoegdheid wordt uitgeoefend.

Het artikel toegelicht
Artikel 4 bepaalt dat bij het nemen van personeelsbesluiten niet alleen rekening moet worden gehouden met het belang van de overheid, maar ook zoveel mogelijk met de persoonlijke belangen van de betrokken landsdienaar.

De overheid moet zorgen voor een goede en doelmatige organisatie van de Landsdienst. Tegelijkertijd vraagt de wet aandacht voor de persoonlijke omstandigheden en belangen van de medewerker.

Bij het nemen van een personeelsbesluit moeten deze belangen dus zoveel mogelijk worden meegewogen. Dat betekent niet dat de persoonlijke voorkeur van een medewerker altijd doorslaggevend is. Het belang van de organisatie blijft eveneens van belang. De wet geeft wel aan dat de persoonlijke belangen van de landsdienaar niet uit het oog mogen worden verloren.

Goed om te weten:
bij personeelsbesluiten gaat het niet alleen om wat voor de organisatie nodig is. Ook de persoonlijke belangen van de landsdienaar moeten zoveel mogelijk worden meegewogen.

Artikel 5
KENNISGEVING VAN BESLUITEN

1. Een besluit, genomen op grond van het bij of krachtens deze wet bepaalde, wordt schriftelijk ter kennis van de belanghebbende gebracht door middel van hetzij een afschrift van het besluit, hetzij - in gevallen waarin het verstrekken van een afschrift niet uitdrukkelijk is voorgeschreven - een stuk, houdende een uittreksel, of een mededeling van de strekking, van het besluit.

2. Een besluit wordt geacht ter kennis van de belanghebbende te zijn gebracht op de dag waarop het desbetreffende stuk: a. hetzij door of vanwege het bevoegde gezag aan hem is overhandigd; b. hetzij als aangetekende brief aan hem in persoon is uitgereikt; c. hetzij aan hem is betekend op de wijze als voor exploiten in burgerlijke zaken is voorgeschreven.

Het artikel toegelicht

Artikel 5 gaat over de manier waarop een personeelsbesluit officieel aan de betrokken landsdienaar moet worden meegedeeld.

De wet bepaalt dat dit schriftelijk moet gebeuren. De medewerker ontvangt een afschrift van het besluit of, wanneer een volledig afschrift niet verplicht is, een document waarin de inhoud of de strekking van het besluit wordt vermeld.

De wet geeft ook aan wanneer een besluit officieel als meegedeeld wordt beschouwd. Dat gebeurt op de dag waarop het document persoonlijk door of namens het bevoegde gezag wordt overhandigd, als aangetekende brief persoonlijk wordt uitgereikt of op de voorgeschreven juridische wijze wordt betekend.

De manier waarop en de datum waarop dit gebeurt, zijn van belang. Zo kan worden vastgesteld wanneer de kennisgeving volgens de wet heeft plaatsgevonden.

BiZa
IN VOGELVLUCHT

Een mondelinge mededeling alleen vervangt de schriftelijke kennisgeving die dit artikel voorschrijft niet.

Kort gezegd:

een personeelsbesluit moet schriftelijk en op de voorgeschreven manier aan de betrokken landsdienaar worden meegedeeld. Zo is duidelijk welk besluit is genomen en wanneer de medewerker daarvan officieel op de hoogte is gebracht.

Waarom zijn deze artikelen belangrijk?

De artikelen 3 tot en met 5 laten zien dat personeelszaken binnen de Landsdienst aan duidelijke regels zijn gebonden. De wet bepaalt wie bevoegd is om besluiten te nemen, vraagt aandacht voor de persoonlijke belangen van landsdienaren en schrijft voor hoe besluiten officieel moeten worden meegedeeld.

Deze regels zijn belangrijk, omdat personeelsbesluiten gevolgen kunnen hebben voor de rechtspositie van medewerkers.

In de volgende editie van BiZa in Vogelvlucht gaan we verder met de artikelen 6 tot en met 8. Daarbij kijken we naar de werking van personeelsbesluiten, de vaststelling van formaties en de tewerkstelling van landsdienaren buiten Suriname.

Directoraat Burgerzaken (DBZ)

UW WEG NAAR DUIDELIJKE INFORMATIE EN SNELLE DIENSTVERLENING

HET FAMILIEBOEKJE: EEN BELANGRIJK HULPDOCUMENT VOOR IEDER GEZIN

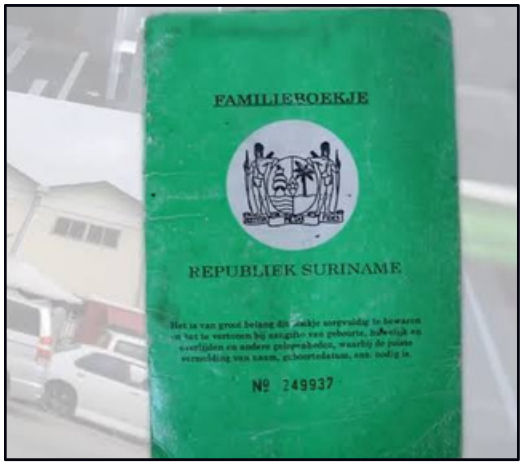
Het familieboekje is een belangrijk document waarin de persoonsgegevens en belangrijke levensgebeurtenissen van gezinsleden worden vastgelegd. Het wordt uitgegeven door De Ambtenaar van de Burgerlijke Stand tewerkgesteld bij het Directoraat Burgerzaken (DBZ) van de woonplaats waar de houder staat ingeschreven.

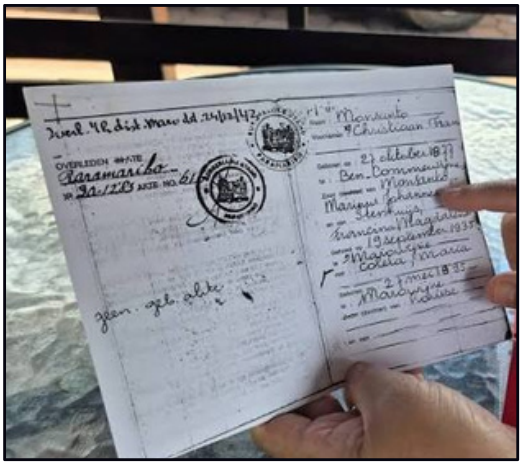
In het familieboekje worden de persoonsgegevens van de vader en/of moeder en hun kinderen opgenomen. Ook belangrijke gebeurtenissen die veranderingen in de burgerlijke of persoonlijke staat tot gevolg hebben,worden hierin aangetekend. Denk hierbij aan huwelijk, echtscheiding, overlijden, erkenning, wettiging en adoptie.

Een hulpdocument met belangrijke gezinsgegevens

Het is belangrijk te weten dat het familieboekje geen authentiek document is, maar een hulpdocument waarin gegevens uit de akten van de Registers van de Burgerlijke Stand worden weergegeven. Het biedt een overzicht van belangrijke gebeurtenissen in het leven van een gezin en kan worden gebruikt op plaatsen waar de gezinssamenstelling moet worden aangetoond.

Zo kan het familieboekje onder meer worden gevraagd bij het Staatsziekenfonds (SZF), het Ministerie van Sociale Zakenen Volkshuisvesting, bij schoolinschrijvingen en bij verschillende andere instellingen.





Directoraat Burgerzaken (DBZ)

UW WEG NAAR DUIDELIJKE INFORMATIE EN SNELLE DIENSTVERLENING

Wie komen in aanmerking?

Een familieboekje kan worden verstrekt aan:

- Gehuwde mannen en vrouwen;
- Gescheiden mannen en vrouwen;
- Ongehuwde vrouwen met kinderen;
- Ongehuwde mannen met erkende kinderen;
- Weduwen en weduwnaars met kinderen.

Gehuwde personen ontvangen het familieboekje bij de huwelijksvoltrekking. Kinderen die vóór het huwelijk door de ouders zijn erkend, worden door het daaropvolgende huwelijk gewettigd en in het familieboekje vermeld. Kinderen die daarna worden geboren, kunnen eveneens worden bijgeschreven.

Voor gescheiden personen, ongehuwde ouders en weduwen of weduwnaars gelden specifieke voorwaarden en documenten die bij de aanvraag moeten worden overgelegd. Afhankelijk van de situatie kan het onder andere gaan om een identiteitskaart, een eerder afgegeven familieboekje, een echtscheidingsakte, een overlijdensakte of documenten waaruit de persoonsgegevens van de kinderen blijken.

Waar en hoe vraagt u het familieboekje aan?

De aanvraag vindt plaats bij het Bureau voor Burgerzaken (BvB) waar de aanvrager staat ingeschreven. De kosten voor het aanvragen van een familieboekje bedragen SRD 250,-. Dit bedrag wordt bij de aanvraag op het des-betreffende DBZ voldaan.

Ook bij verlies van het familieboekje kan een nieuw exemplaar worden aangevraagd. Hiervoor moeten de documenten die bij een eerste aanvraag vereist zijn, opnieuw worden overgelegd. De kosten bedragen eveneens SRD 250,-.

Zorgvuldig omgaan met het familieboekje

Het is raadzaam om het familieboekje bij ieder bezoek aan het BvB mee te nemen. Dit kan bijdragen aan een vlotte afhandeling van zaken, omdat de gegevens direct kunnen worden geraadpleegd.

Let er bovendien op dat het ten strengste verboden is om zelf aantekeningen, aanvullingen of verbeteringen in het familieboekje aan te brengen. Wanneer gegevens moeten worden gewijzigd of aangevuld, dient dit te gebeuren via het BvB waar de houder staat ingeschreven. Alleen een bevoegde ambtenaar mag de benodigde wijzigingen in het boekje aanbrengen.

Een goed bewaard document voorkomt onnodige vertraging

Het familieboekje is meer dan een overzicht van gezinsgegevens. Het vormt een praktisch hulpmiddel bij verschillende administratieve aangelegenheden en contacten met overheidsinstanties. Door het zorgvuldig te bewaren, bij bezoeken mee te nemen en wijzigingen tijdig te laten verwerken bij het Bureau voor Burgerzaken, helpt u onnodige stagnaties te voorkomen.

Het DBZ roept burgers daarom op om zorgvuldig met hun familieboekje om te gaan en ervoor te zorgen dat de gegevens actueel blijven.

Personeelsbeleid

DE RUGGENGRAAT VAN DE SURINAAMSE OVERHEID

Verlof: Rechten, Regels en procedures voor ambtenaren

Een goede balans tussen werk en privéleven is belangrijk. Ook binnen de overheid is het daarom van belang dat ambtenaren op een verantwoorde manier gebruik kunnen maken van hun verlofrechten. Verlof biedt ruimte voor rust, persoonlijke omstandigheden en ontwikkeling. Tegelijkertijd vraagt het om goede afspraken tussen de ambtenaar en de organisatie.



Binnen de overheid bestaan verschillende verlofsoorten, elk met een eigen doel en voorwaarden. In deze editie beginnen we met vakantieverlof: een verlofvorm waarmee vrijwel iedere ambtenaar te maken krijgt.

Vakantieverlof: tijd voor rust

Vakantieverlof geeft ambtenaren de gelegenheid om tijdelijk afstand te nemen van hun werkzaamheden en nieuwe energie op te doen. Het jaarlijkse aantal vakantiedagen is afhankelijk van de dienstbetrekking. Ambtenaren in vaste dienst hebben recht op 30 dagen per jaar. Voor ambtenaren in tijdelijke dienst en arbeidscontractanten bedraagt dit 15 dagen.

Het opbouwen van vakantiedagen is niet in alle situaties vanzelfsprekend. Bepaalde perioden van afwezigheid, zoals sommige vormen van ziekteverlof, studieverlof en verlof buiten bezwaar van den Lande, kunnen invloed hebben op het aantal opgebouwde vakantiedagen.

Goed plannen begint met tijdig aanvragen

Een vakantieperiode plannen begint met het tijdig indienen van een verlofaanvraag. Dit gebeurt schriftelijk, bij voorkeur ten minste drie werkdagen vóór de gewenste ingangsdatum.

Bij de aanvraag moeten de belangrijkste gegevens duidelijk worden vermeld, zoals de naam van de ambtenaar, de afdeling, het aantal gewenste verlofdagen, de verlofperiode en het verblijfadres. Ook de datum en handtekening mogen niet ontbreken.

Personeelsbeleid

DE RUGGENGRAAT VAN DE SURINAAMSE OVERHEID



Na indiening wordt de aanvraag administratief verwerkt en ter beoordeling voorgelegd aan het bevoegde gezag. Het indienen van een aanvraag betekent niet automatisch dat het verlof is goedgekeurd. Daarom is het belangrijk om pas van het verlof uit te gaan wanneer de toestemming is verleend.

Niet-opgenomen dagen: wat moet je weten?

Ambtenaren hoeven hun vakantiedagen niet altijd volledig in hetzelfde jaar op te nemen. Het is mogelijk om dagen op te sparen, maar daarbij geldt een maximum. Voor ambtenaren in vaste dienst is dat 90 dagen. Voor ambtenaren in tijdelijke dienst en arbeidscontractanten geldt een maximum van 45 dagen.

Het is verstandig om regelmatig de eigen verlofstand te controleren. Zo blijft duidelijk hoeveel dagen beschikbaar zijn en kan tijdig worden gepland wanneer deze worden opgenomen.
Voor onderwijsgevenden gelden bijzondere afspraken. De voorgeschreven of gebruikelijke schoolvakanties worden in beginsel als genoten vakantieverlof beschouwd.

Na verlof weer aan het werk

Bij het opnemen van verlof hoort ook de afspraak om op tijd terug te keren. De einddatum van het verlof is daarom net zo belangrijk als de begindatum. Een ambtenaar wordt verwacht op de afgesproken datum de werkzaamheden te hervatten.

Wanneer iemand zonder geldige reden niet op tijd terugkeert, kan dit gevolgen hebben voor de rechtspositie en de voortzetting van het dienstverband. Het is daarom belangrijk om bij onvoorziene omstandigheden tijdig contact op te nemen met de leidinggevende of de personeelsafdeling.

Goede afspraken, een goede organisatie

Verlof draagt bij aan het welzijn van ambtenaren én aan een goed functionerende overheidsorganisatie. Door aanvragen tijdig in te dienen en verlof zorgvuldig te plannen, kunnen werkzaamheden goed worden verdeeld en blijft de dienstverlening gewaarborgd.
Vakantieverlof is één van de verschillende verlofsoorten binnen de overheid. In een volgende editie belichten we de andere verlofregelingen en wat deze betekenen voor de ambtenaar.

Bureau Gender Aangelegenheden

SAMEN BOUWEN AAN GELIJKE KANSEN EN GELIJKWAARDIGHEID

BGA zet in op positieve mannelijkheid, gendergelijkheid en geweldvrije relaties

Op 19 november 2026 wordt wereldwijd de Internationale Dag van de Man (International Men's Day) herdacht. Het Min BiZa geeft via het Bureau Gender Aangelegenheden (BGA) invulling aan deze dag met activiteiten gericht op positieve mannelijkheid, verantwoord vaderschap, gendergelijkheid en geweldvrije relaties.



De dag ontstond in 1999 in Trinidad en Tobago op initiatief van dr. Jerome Teelucksingh. Het doel is aandacht te vragen voor de positieve bijdrage van mannen aan de samenleving, de uitdagingen waarmee zowel mannen als jongens worden geconfronteerd, betere relaties tussen mannen en vrouwen en het doorbreken van negatieve stereotypen over mannelijkheid. Hoewel de dag geen officieel erkende VN-dag is, wordt deze inmiddels in tientallen landen herdacht.

Het internationale thema voor 2026 is "The Future is Everyone" (De toekomst is van iedereen). Dit benadrukt inclusiviteit, samenwerking tussen mannen en vrouwen, gendergelijkheid en de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een toekomst waarin iedereen kan bijdragen en groeien.

Activiteiten in Suriname

Het BGA is belast met het genderbeleid, dat gericht is op optimale participatie van mannen en vrouwen, jongens en meisjes in de ontwikkeling van Suriname. Binnen dit beleid wordt ook ingezet op de positieve betrokkenheid van mannen en jongens bij maatschappelijke ontwikkeling, verantwoord vaderschap en geweldvrije communicatie.

In het kader van de herdenking is het BGA voornemens verschillende activiteiten uit te voeren. Op 19 november 2026 worden 27 voorbeeldmannen gehuldigd en vindt een informatiebeurs plaats. Vanaf 12 november wordt een activiteitenkalender met de samenleving gedeeld, samengesteld met input van overheids- en niet-overheidsstakeholders.

Bureau Gender Aangelegenheden

SAMEN BOUWEN AAN GELIJKE KANSEN EN GELIJKWAARDIGHEID

Verder worden in oktoberen november slogans op de salarisslips van ambtenaren geplaatst via CEBUMA. Op 19 novemberis een sms-felicitatieboodschap via telecomproviders gepland. In de periode van 19 november tot en met 10 december 2026 worden videostatements van beleidsmakers en andere hooggeplaatste functionarissen gedeeld. Ook worden straatinterviews met mannen op diverse locaties afgenomen en via (sociale) media verspreid.

Daarnaast staat op 28 november 2026 een trainingssessie gepland voor maximaal 25 mannen en jongens tussen 18 en 30 jaar. Het Nationaal Archief Suriname zal tevens een tentoonstelling verzorgen.

Samen werken aan een inclusieve toekomst
Met deze activiteiten wil het BGA bijdragen aan het doorbreken van schadelijke genderstereotypen, het bevorderen van verantwoord vaderschap en het versterken van kennis en vaardigheden op het gebied van emotionele weerbaarheid, communicatie en geweldpreventie.

De herdenking benadrukt dat mannen en jongens belangrijke partners zijn in het bevorderen van gendergelijkheid en het opbouwen van respectvolle, veilige relaties. Zo wordt gezamenlijk gewerkt aan een inclusieve en geweldvrije samenleving waarin iedereen kan bijdragen aan de ontwikkeling van Suriname.



Mi wroko—Mi libi

Okocha Chivaro Apinsa



Achter iedere goed functionerende organisatie staan mensen die zich met toewijding inzetten. Een van hen is Okocha Chivaro Apinsa, secretaris van de onderminister bij het ministerie van Binnenlandse Zaken. Met een achtergrond in Bestuurskunde en een brede maatschappelijke betrokkenheid vervult hij verschillende rollen binnen en buiten het ministerie.

Apinsa omschrijft zichzelf als een gedreven en ambitieuze jongeman. Zijn belangrijkste rol is volgens hem die van vader en zoon. Daarnaast volgt hij aan FHR een Master of Public Administration (MPA)-opleiding. Ook is hij actief binnen de internationale jongerenorganisatie Junior Chamber International Skillful Young Managers (JCI SYMA), waar hij momenteel Local Treasurer (penningmeester) is. Voor 2027 is hij gekozen tot Vice President External Affairs.

Verder is hij verbonden aan Ispeak, een nationale jongerenorganisatie die zich richt op capaciteitsversterking bij jongeren. Daarnaast is hij Managing Director van Ilayemah's Business and Education Consultancy, die bedrijven ondersteunt met professionele en administratieve adviezen en geïnteresseerden helpt bij het ontwikkelen van basisvaardigheden voor het dagelijksleven.

Een veelzijdige functie

Als persoon omschrijft Apinsa zichzelf als kalm en bescheiden. Hij vindt het belangrijk om het beste in anderen naar boven te halen. Binnen een team probeert hij de samenwerking te bevorderen, terwijl hij bij de uitvoering van werkzaamheden doelgericht te werk gaat en taken pas loslaat, wanneer deze zijn afgerond.

Zijn aanstelling als secretaris kwam voort uit eerdere samenwerkingsverbanden met de onderminister. Zijn werkzaamheden omvatten onder meer de coördinatie van beleidsgebieden, beleidsontwikkeling en projectmanagement. Daarnaast beheert hij de agenda, plant hij vergaderingen en vertegenwoordigt hij de onderminister wanneer dat nodig is.

De samenwerking met de verschillende afdelingen binnen het ministerie ervaart hij als positief en ook de samenwerking met de onderminister omschrijft hij als uitstekend. Een uitdaging blijft time management, omdat hij graag meer tijd zou willen besteden aan de verschillende werkzaamheden. Hij werkt actief aan verbetering en merkt daarin vooruitgang.

Mi wroko—Mi libi

Okocha Chivaro Apinsa



Leren door ervaring

Het meest waardevolle aan zijn functie vindt Apinsa dat hij van dichtbij kan meemaken hoe ministeriële werkzaamheden verlopen, hoe vergaderingen worden geleid en hoe besluiten tot stand komen. Hierdoor heeft hij vaardigheden ontwikkeld in vergadertechnieken, coördinatie, communicatie en netwerken. Ook heeft hij een breder politiek inzicht verkregen.

Zijn ervaringen bij het Min BiZa hebben hem bovendien doen beseffen waarom het ministerie als het moederministerie wordt beschouwd. De theoretische kennis die hij tijdens zijn studie Bestuurskunde heeft opgedaan, kan hij nu in de praktijk toepassen.

Voor de toekomst staat Apinsa open voor meer uitdagingen en een uitgebreider takenpakket. Hij gelooft dat mensen zich juist ontwikkelen wanneer zij buiten hun comfortzone treden en leren omgaan met druk.

Leiderschap begint bij jezelf

Aan zijn collega's en de lezers van het BIZA-Magazine geeft Apinsa een duidelijke boodschap mee: wees assertief, neem initiatief en wees niet bang om verantwoordelijkheid te dragen. Volgens hem hoeft iemand geen formele leiderschapsfunctie te bekleden om leiderschap te tonen. Het fundament daarvoor wordt gelegd in de dagelijkse wijze waarop het werk wordt verricht.

Hij benadrukt dat de gewoontes die iemand in kleinere functies ontwikkelt, uiteindelijk ook bepalend zijn voor het functioneren in grotere rollen. Derhalve doet hij een dringend beroep op de medewerkers om te allen tijde het uiterste van zichzelf te vergen en, waar zij ook worden ingezet, een wezenlijke en constructieve bijdrage te leveren

Voor Apinsa begint leiderschap niet bij de titel die iemand draagt, maar bij de houding, inzet en professionaliteit die iemand iedere dag laat zien.

BiZa
IN DE SPOTLIGHT
De maand op een rij

01

BiZa bekroont 98 geslaagden tijdens diploma- en buluitreiking

Op woensdag 30 september 2026 had het Min BiZa een diploma- en buluitreiking in het Lalla Rookhgebouw II voor 98 geslaagden van de ambtenaren- en HBO-opleidingen. Ook werd de best geslaagdevan de Voortgezette Algemene Ambtenarenopleiding (VAAO 2) in het zonnetje gezet. Het slagingspercentage bedroeg 74%.



02

Ministeries Binnenlandse Zaken en Defensie tekenen overeenkomst

De Ministeries van Binnenlandse Zaken (Min BiZa) en Defensie hebben op vrijdag 2 oktober 2026, een overeenkomst getekend, die het verzorgen van colleges op de hbo-opleiding Bestuurskunde en Financiële Onderwerpen aan het Instituut voor Defensie Opleidingen (IDO) kosteloos voor een jaar garandeert. De ondertekening vond plaats in de vergaderzaal van het Ministerie van Defensie, in aanwezigheid van BiZa-minister Marinus Bee en Defensie-minister Uraiqit Ramsaran met hun respectievelijke stafmedewerkers.



03

Motivatiesessie voor studenten van de Hogere Beroepsopleiding Bestuurskunde en Overheidsmanagement (HBO-B&O) cohort 7

Op donderdag 8 oktober 2026 heeft de afdeling Personeelsontwikkeling van het Ministerie van Binnenlandse Zaken in het gebouw van het Instituut van Defensie Opleidingen (IDO), voor de studenten van de HBO-B&O cohort 7 een inspirerende motivatiesessie gehouden. In het IDO-gebouw zullen ook de colleges van de opleiding worden verzorgd.

04

Nieuwe leden Pensioenraad officieel geïnstalleerd

Minister Marinus Bee heeft op 12 oktober 2026 de nieuwe leden van de Pensioenraad van het Algemeen Pensioenfonds (APF) officieel geïnstalleerd. Ook zijn de benoemingen van de zittende leden geformaliseerd.

05

Minister Bee ontvangt Stichting Kids van Amsterdam

Op maandag 12 oktober 2026 heeft minister Marinus Bee vertegenwoordigers van Stichting Kids van Amsterdam ontvangen voor een kennismakingsberaad, over de bevordering van talentontwikkeling onder jongeren met Surinaamse roots.

BiZa
IN DE SPOTLIGHT
De maand op een rij

06

NAS vinkt vierde editie Week van het Nederlands af

Op 14 oktober 2026 nam het Nationaal Archief Suriname (NAS) deel aan de Week van het Nederlands. De ceremonie werd geopend door NAS-onderdirecteur Audrey Koenders. Zij benadrukte dat het NAS voor de vierde keer meedoet aan dit evenement. Het NAS bewaart belangrijke documenten en verhalen uit het verleden, die bezoekershelpen meer te ontdekken over hun voorouders en personen die een belangrijke rol hebben gespeeld in de geschiedenis.

07

UTOS levert 77 geslaagden af

Stichting UTOS (Uma Trainings- en Opleidingsinstituut Suriname) heeft op dinsdag 20 oktober 2026 77 geslaagden afgeleverd. Het gaat om 75 verpleeg assistenten en twee bejaardenverzorgers.



08

Samen bouwen aan de toekomst van korfbal in Suriname

Op voordracht van sportambassadeur Melvin Heuvel spraken vertegenwoordigers van de Surinaamse Korfbal Federatie (SKF) en het ministerie van Binnenlandse Zaken over de toekomst van korfbal. Naast een terugblik op het succesvolle PAKC2026 lag de focus op jeugdontwikkeling, onderwijs, trainerstraining en duurzame groei van de sport.











Mannendag 2026

Photo Collage







Colofon

BiZa Magazine

BiZa in Beweging: Samen maken we het beter.

Uitgave van	Communicatie Unit
Coördinator	Stephano Doel
Eindredactie	Sjovellie Amoksi
Grafische Vormgeving	Cheryl Kasanpawiro
Bijdrage van	Micha-ira Bisphan
	Wiraisha Doerga
	Regina Haakmat
	Meliza Illes
	Renuka Jaggoe
Fotografie	Yasmin Sastrodihardjo
	Virginio Tajib
	Stefano Tull
Drukwerk / verspreiding	Extern gedistribueerd: Digitaal
Contact	E-mail: cubinnenlandsezaken@gmail.com Tel: +597 473141/ 473235/ 473291/ 421170
Frequentie	Dit blad verschijnt elke maand.