



**Speech van de  
Minister van Binnenlandse Zaken,  
Drs. Soewarto Moestadja**



**bij de start van de Post Bachelor HRM-opleiding voor ambtenaren**

*16 oktober 2013*

---

- **Vicepresident van de Republiek Suriname**
- **Directie en Staf van het ministerie van Binnenlandse Zaken**
- **Cursusleiding**
- **Docenten**
- **Studenten en overige aanwezigen**

Goedemorgen en welkom bij de start van deze unieke, op maat gesneden HRM opleiding voor ambtenaren op academisch niveau.

Het is u bekend dat een van de hoofdbeleidsgebieden van het ministerie van Binnenlandse Zaken de zorg is voor het totale overheidspersoneelsbeleid<sup>1</sup>. Beleidsmatig is het ministerie dus mede verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het overheidsapparaat, waardoor het functioneel bijdraagt aan de principes van goed bestuur, effectiviteit en efficiëntie. Dat betekent dat aan bijkans 44.000 landsdienaren zorg verleend moet worden.

Het doet mij goed te mogen aangeven dat mijn ministerie op het punt staat om op het gebied van Personeel & Organisatie twee belangrijke beleidsdoelstellingen te realiseren. Het **eerste** beleidsdoel is de transformatie van het Onder directoraat Personeelsbeleid naar een Directoraat Human Resource Management, welk voorstel ter goedkeuring is aangeboden aan de Raad van Ministers.

---

<sup>1</sup> Taakomschrijving Departementen van Algemeen Bestuur 1991 (S.B. 1991 no. 58, geldende tekst S. B. 2010 no. 174)

De **tweede** beleidsdoelstelling is de start van deze Post Bachelor HRM-opleiding, waarmee professionalisering van een groep HRMers, die verantwoordelijk zijn voor implementatie van beleidsvorming, -uitvoering en -evaluatie van het overheids-HRM-beleid, zal worden gerealiseerd.

### **Dames en heren,**

Kort na mijn aantreden als minister ventileerde ik mijn visie over één van de belangrijke doelstellingen van het ministerie van Binnenlandse Zaken met betrekking tot het personeelsbeleid van de overheid. Deze visie sloot naadloos aan bij de ambities van de regering Bouterse – Ameeralli voor het transformatieproces van de overheid, zoals neergelegd in het Ontwikkelingsplan 2012 – 2016. In het Ontwikkelingsplan is namelijk aangegeven dat met betrekking tot de rationalisatie van het ambtenarenapparaat een keuze zal worden gemaakt voor het huidige overheidssysteem met tijdelijke functionele aanpassing hiervan. We dienen te beseffen dat het proces binnen het overheidsapparaat dynamisch is en derhalve, mede op basis van veranderingen binnen de maatschappij en wijzigingen van inzichten, continu aan aanpassingen onderhevig is.<sup>2</sup> Zie daar een primaire opdracht voor mij al minister en mijn ministerie om tot uitvoering te brengen.

Hoewel zelf niet komend uit de Human Resource-discipline, kwam ik na langdurige discussies en informatiesessies tot de conclusie dat een wetenschappelijke grondslag het voertuig moest zijn om de transformatie van een traditioneel “Personeelszaken” naar een modern, eigentijds Human Resource Management voor ons ambtenarenapparaat te realiseren.

---

<sup>2</sup> OP, pagina 27

De route naar deze transformatie zag ik theoretisch onderbouwd door actuele wetenschappelijke HRM-paradigma's en praktijkgerichte professionalisering van HRMers bij de overheid: professionalisering door vergroting van competenties bij leidinggeven en resultaatgerichte aansturing van onze ambtenaren op alle ministeries. En het is deze opvatting, deze visie, die goed aansluit bij de ambities van deze regering, een visie die ik in 2011 samenvatte in het acroniem **IDEE-AMBTENAAR**.

De **IDEE-AMBTENAAR** is een dienstbare, niet corrupte functionaris die productief is en processen zo weet te organiseren dat ze zowel efficiënt als effectief zijn. Hij of zij is dus:

- **Integer**, en gaat zorgvuldig en verantwoordelijk om met bevoegdheden, middelen en informatie het algemeen belang dienende;
- **Dienstbaar**, naar zowel klanten, burgers en de samenleving;
- **Efficiënt** in het werken ten opzichte van de taakuitvoering en gebruikt enkel de hoognodige middelen, dus minimale verspilling;
- **Effectief** op de werkvloer, wat erop neerkomt dat deze ambtenaar met de juiste middelen het beoogde doel in de juiste tijdsspanne kan bereiken.

Met enkel de traditionele opleidingen van het ministerie, met name de Vooropleiding Surnumerair, de Opleiding Surnumerair en de Voortgezette Algemene Ambtenaren Opleiding (VAAO), maar ook de speciale opleidingen voor het personeel van het Centraal Bureau voor Burgerzaken (CBB), namelijk de Bevolkingsadministratie opleidingen, kunnen wij de professionalisering en transformatie van de overheid niet bereiken. Deze Post Bachelor HRM-opleiding zal op een hoger niveau een bijdrage leveren aan de professionalisering van de overheidsadministratie.

## **Beste Cursisten,**

U bent uit de 118 aanmeldingen geselecteerd om deel te nemen aan deze wetenschappelijke Post Bachelor HRM-opleiding. Jammer vind ik het dat niet alle ministeries in deze opleiding vertegenwoordigd zijn.<sup>3</sup> Maar van u die deelneemt wordt verwacht dat u zich van meet af aan volledig inzet om deze opleiding binnen de vastgestelde tijd succesvol af te ronden. Op u wordt er een dwingend beroep gedaan om uw competenties te vergroten zodat u professioneel en effectief bij kan dragen aan successievelijke implementatie van het IDEE-AMBTENAAR-concept binnen de Surinaamse overheid.

Ik wil tot besluit de Vicepresident dankzeggen voor de verleende medewerking waardoor deze opleiding van internationale allure eindelijk van start kan gaan, alsook alle functionarissen en deskundigen die hebben gewerkt aan de voorbereiding en totstandkoming van deze opleiding. Bij deze een speciaal woord van dank aan drs. Fed Budike (HRM-adviseur) en mr. Earl Tokarijo (Onderdirecteur Personeelsbeleid).

Ik wens u alle wijsheid en succes toe.



---

<sup>3</sup> Ministerie van TCT en BuZa