

Deontologische code voor gemeente – en OCMWpersoneel van gemeente Zuienkerke

Inleiding

Het gemeentedecreet en het OCMW-decreet verplichten tot de invoering van een deontologische code voor alle personeelsleden van de gemeente en het OCMW. De onderstaande deontologische code zal nooit een pasklaar antwoord kunnen geven op alle praktijksituaties. Deze code is dan ook slechts nuttig als basis. Tussen de algemene regels en de praktische gedragingen is er immers een hele speelruimte voor gezamenlijke ethische reflecties.

Deze code vertaalt de rechten en plichten van het personeelslid zowel van de gemeente Zuienkerke als van het OCMW.

Hoofdstuk I – De basiswaarden

Een beroepsethiek is voor alles een kwestie van organisatiecultuur. Het zijn de waarden en normen die de organisatie dragen en die door de leden van de organisatie beleefd worden.

In de deontologische code voor de gemeente – en OCMW-personeelsleden worden een aantal basisvoorwaarden geformuleerd:

- de grondwettelijke rechten en vrijheden en de menselijke waardigheid
- het verbod van discriminatie
- de integriteit
- de loyauteit
- de discretie

Deze bepalingen zijn zo fundamenteel dat zijn **altijd en in alle omstandigheden** van toepassing zijn.

1. Grondwettelijke rechten en vrijheden – menselijke waardigheid

De grondwettelijke rechten en vrijheden van iedereen staan centraal in de relatie tussen de overheid en de bevolking. Belangrijk zijn daarbij de uitgangspunten die deze relatie beheersen.

Ten eerste zijn de rechten en vrijheden van de burgers fundamenteel; zij vormen de basis van een democratische en menselijke samenleving.

Een tweede uitgangspunt is de inherente waardigheid van ieder mens. Mensen kunnen beperkt worden in hun grondwettelijke rechten en vrijheden maar kunnen nooit beroofd worden van hun waardigheid als mens.

Ten derde is er de realisering van de mensenrechten in de uitoefening van de taken. De overheid moet zich actief inzetten voor de bescherming van die rechten. Dit veronderstelt een vreedzame samenleving waarin orde en veiligheid heersen.

2. Verbod van discriminatie

Elke vorm van discriminatie is verboden. Het gelijkheidsbeginsel wordt altijd en in alle omstandigheden nageleefd. Dit beginsel sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen verschillende categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover voor dat onderscheid een objectieve en redelijke verantwoording bestaat.

3. Integriteit

Integriteit heeft niet alleen te maken met onkreukbaarheid en onpartijdigheid maar ook met rechtvaardigheid, klantgerichtheid, vakbekwaamheid, geloofwaardigheid en vertrouwen.

De overheid heeft als één van de belangrijkste taken het doen naleven van de wet. Dit doen zij het best door zelf het voorbeeld te geven.

Integriteit houdt ook in dat de burger vertrouwen moet kunnen hebben in de overheid en haar ambtenaren. De burgers moeten weten wat zij van de overheid mogen en kunnen verwachten; als de burgers hun overheid vertrouwen wordt het gezag als het ware gegeven en dient het uitzonderlijk te worden afgedwongen.

Integer handelen houdt ook in dat de overheid rechtvaardig handelt en dat is soms dan alleen maar handelen in overeenstemming met de wet. Het besteden van extra aandacht aan de maatschappelijke kwetsbare mensen is bijvoorbeeld een rechtstreeks gevolg van rechtvaardig handelen.

Integriteit houdt ook in dat er geen enkele discriminatie wordt geduld op basis van ras, leeftijd, geloofsovertuiging, geslacht, afkomst, politieke voorkeur, syndicale activiteiten, ... worden geduld.

4. Loyauteit

De opdrachten worden, met respect voor de wettelijkheid, plichtsgetrouw uitgevoerd en er wordt constructief en met kennis van zaken meegewerkt aan de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van die opdrachten.

De personeelsleden stellen adviezen op en formuleren voorstellen op basis van een zo juist en volledig mogelijke voorstelling van de feiten. Eveneens dienen ze, eens de politieke overheid een wettelijk correcte beslissing heeft genomen, zich achter deze beslissing scharen en deze zo snel en zo

efficiënt mogelijk uitvoeren, steeds met respect voor de wettelijkheid. Loyauteit doet geen afbreuk aan het recht op een vrije meningsuiting en het recht op een andere mening of opinie maar in het kader van de organisatiestructuur van het openbaar ambt is het tenslotte de politieke overheid die het beleid bepaalt en de gemeentelijke of OCMW-diensten die het in een constructieve sfeer uitvoeren en dit binnen de bepalingen bij wet, decreet, besluit, ... voorzien.

5. Discretie

Elk personeelslid heeft het recht op een vrije meningsuiting. Men spreekt ook over een spreekrecht.

Elk personeelslid heeft het recht om met collega's, hiërarchische oversten en medewerkers informatie uit te wisselen, ideeën te toetsen en een eigen standpunt te verdedigen. Tegenover de burger bestaat het recht en zelfs de plicht om informatie te verschaffen en dit zowel op eigen initiatief als op verzoek.

De aan de pers verstrekte informatie moet objectief en correct zijn, de informatie moet zich beperken tot feitelijke gegevens waarbij de politieke relevantie en de opportuniteit van het optreden niet aan bod komen.

Ook kritiek moet kunnen, wel op een gereserveerde wijze zonder gebruik te maken van agressieve of beledigende taal. Kritiek moet demogelijkheid bieden de dingen alsnog te verbeteren wanneer er voldoende bezwaren worden aangevoerd.

Hoofdstuk II - De dienstuitoefening

1. De basiswaarden

De basiswaarden van deze deontologische code zijn onverkort van toepassing voor iedereen en ten opzichte van iedereen.

2. De houding en de waardigheid van het ambt

De elementaire normen van respect en beleefdheid dienen gerespecteerd te worden. In de dienstuitoefening onthoudt men zich van een kwetsende, denigrerende of aanstootgevende houding, kledij of taalgebruik ten opzichte van iedereen met wie men beroepshalve in contact komt. Elke gedraging, zelfs buiten het kader van de dienstuitoefening, die de waardigheid van het ambt ernstig in het gedrang kan brengen, dient vermeden te worden.

3. Professioneel gedrag

De kwaliteit van het werk wordt in hoge mate bepaald door de wijze waarop men aan de vereisten van professioneel gedrag voldoet. Deze vereisten bestaan uit een voldoende theoretische kennis, een aangepaste praktische vaardigheid en fysieke en psychische paraatheid.

4. Continuïteit en beschikbaarheid

De continuïteit en de beschikbaarheid van de personeelsleden op het werk kenmerkt zich in de eerste plaats door een fysieke aanwezigheid op de plaats waar de opdracht moet worden uitgevoerd en door het besteden van de dienstitijd aan dienstzaken

Beschikbaarheid in de dienstuitoefening heeft daarentegen nog een aantal specifieke kenmerken:

- Beschikbaarheid kenmerkt zich door de aanspreekbaarheid.
- Beschikbaarheid kenmerkt zich door luisterbereidheid voor de zaken die worden voorgelegd.
- Beschikbaarheid betekent ook dat begrip wordt getoond, als dat verwacht wordt, en dat gegronde bezorgdheden vanuit de bevolking of vanwege de overheid ernstig worden genomen.
- Beschikbaarheid heeft voor gevolg dat gepaste initiatieven worden genomen door hetzij zelf op te treden, hetzij te verwijzen naar personen of diensten die aan de vraag of aan de opdracht een meer gepast gevolg kunnen geven.
- Beschikbaarheid veronderstelt dat niemand zijn verantwoordelijkheid afwentelt of ontloopt in zaken die tot zijn bevoegdheid of tot zijn takenpakket behoren.

De deelname aan een sociaal conflict sluit het respect voor de basisprincipes van de deontologische code niet uit.

5. Het gebruik van communicatiemiddelen

De communicatiemiddelen worden op een eerlijke en integere manier gebruikt, met zin voor maat en volgens de behoeften van de dienst.

Onverminderd wettelijke en reglementaire voorschriften, wordt bij het gebruik van communicatiemiddelen het privé-leven van iedereen geëerbiedigd en beschermd. In de mate dat een inmenging in het privé-leven zich opdringt zal eerlijk en terughoudend worden opgetreden. Iedereen zal zich in voorkomend geval onthouden van ongezone nieuwsgierigheid en indiscretie.

6. Gebruik van alcohol, drugs, geneesmiddelen en roken op het werk

Gebruik van of het verkeren onder invloed van alcohol en drugs en het misbruik van geneesmiddelen is verboden tijdens de werkuren. De rookfrequentie wordt overgelaten aan de roker maar wordt strikt beperkt tot het noodzakelijke. In de publieke gebouwen mag er echter niet gerookt worden.

De personeelsleden onthouden zich altijd van het gebruik van middelen die een nefaste invloed kunnen uitoefenen op de dienstuitoefening.

Hoofdstuk III - De externe relaties

1. De basiswaarden

De basiswaarden van deze deontologische code zijn eveneens in externe relaties onverkort van toepassing voor iedereen en ten opzichte van iedereen.

Onder externe relaties wordt verstaan alle betrekkingen, contacten en communicatie van de personeelsleden van de gemeente en het OCMW met het personeel van andere overheidsdiensten, met de burgers en met ieder ander persoon die zich op het grondgebied van de gemeente bevindt.

2. De dienstverlening

De dienstverlening aan de burger vormt één van de centrale waarden van de gemeente – en OCMW-diensten. Het personeel benadert de “klant” steeds vriendelijk en respectvol. Het zoekt naar oplossingen voor het probleem van elke klant of gaat op zoek naar een antwoord op zijn vraag. De dienstverlening bestaat onder andere uit het in goede banen leiden van vragen om ze uiteindelijk te doen toekomen waar ze thuishoren.

In het belang van de dienstverlening staan de belangen van de burgers centraal; de verantwoordelijkheid gebiedt de vrijheid van handelen te gebruiken om de meest passende oplossing te vinden, in het belang van de gemeenschap en van de gebruikers. Er wordt gewerkt in een permanente geest van dienstverlening door blijk te geven van een persoonlijke betrokkenheid in het streven naar het beantwoorden van de verwachtingen van de gebruikers.

3. Kwaliteit

Kwaliteit is gebaseerd op deskundigheid, nauwkeurigheid, besef van geleverde dienst, snelheid, vereenvoudigde normen en kostenbeheer.

Kwaliteit is sterk verbonden met de dienstuitoefening en voornamelijk met het professioneel gedrag. De kwaliteit van de dienstverlening wordt immers in hoofdzaak bepaald door het individueel gedrag van de personeelsleden; kwaliteit is dan ook vooral mensenwerk. Het heeft ook te maken met de wijze waarop de dienst georganiseerd, geleid en beheerd wordt. De motivatie van het personeel, de interne en externe samenwerking en de communicatie zijn belangrijke aspecten die in het streven naar kwaliteit een belangrijke rol spelen.

4. Onkreukbaarheid

De onkreukbaarheid wordt voor een groot deel beheerst door het strafrecht.

In een strafrechtelijke benadering van onkreukbaarheid is er sprake van verduistering (art. 240-242 Sw), knevelarij (art. 243 Sw) en belangenneming (art. 245 Sw), gepleegd door personen die een openbaar ambt uitoefenen, en van omkoping (art. 246-252 Sw) van personen die een openbaar ambt uitoefenen.

Iedereen onthoudt zich van het vragen of eisen van voordelen voor zichzelf naar aanleiding van de uitoefening van het ambt of het aanvaarden van voordelen in ruil voor een rechtstreekse tegenprestatie.

De deontologische benadering van onkreukbaarheid echter benadrukt meer de integriteit van de functie en heeft dus meer te maken met attitude dan met concrete handelingen. Iedereen dient zich te onthouden om misbruik te maken van de middelen en de faciliteiten die ter beschikking staan, door zichzelf of een andere daarmee te bevoordelen op een wijze die hen normaliter niet toekomt.

5. Onpartijdigheid

De onpartijdigheid van een openbare dienst en die van zijn leden vormt één van de hoekstenen waarop de eis tot integriteit is gebouwd. De administratie moet blijk geven van een constante neutraliteit in zijn optreden. De relatie met de gebruikers van de diensten wordt niet bepaald door politieke, filosofische of godsdienstige overtuiging.

De plicht tot onpartijdigheid hangt nauw samen met de plicht tot loyaleiteit. In een systeem waar de personeelsleden politieke gezagdragers van verschillende strekkingen moeten dienen, kunnen zij alleen loyaal zijn als ze hun werk politiek neutraal uitvoeren. In relatie tot de gebruikers is elke vorm van discriminatie uit den boze.

Een niet onbelangrijk aspect van onpartijdigheid is het feit van de persoonlijke betrokkenheid. In dossiers waarin de persoonlijke betrokkenheid vast staat, onthoudt men zich van persoonlijke tussenkomsten.

Gebruik van voorkennis op een wijze die het algemeen belang niet dient, moet worden vermeden.

6. Respect voor het privé-leven

Bij behandeling van informatie over personen wordt de fysieke en geestelijke integriteit en alle aspecten van het privé-leven van de betrokken personen maximaal beschermd en elke vorm van indiscretie vermeden. Bij gebruik van wettige vormen (vb. het rijksregister, de kruispuntbank) van inmenging in het privéleven wordt een strikte integriteit bewaard.

7. Toegankelijkheid

De administratie moet toegankelijk, open en doorzichtig zijn. De toegankelijkheid van de dienst wordt verzekerd door beschikbaarheid, dienstverlening en bereidwilligheid tot het verschaffen van informatie. Door de groter wordende vraag naar informatie, inspraak en participatie wensen meer en meer mensen ingelicht te worden. Het is binnen deze context dat begrippen als “openbaarheid van bestuur” en “spreekrecht” moeten begrepen worden. Het is wel zo dat van het spreekrecht op een omzichtige wijze gebruik gemaakt wordt.

8. Verantwoordelijkheid

Elk personeelslid is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van zijn opdracht en moet ervoor zorgen dat zijn taak binnen een globaal perspectief gesitueerd is, waarbij de hokjesmentaliteit vermeden wordt. Iedereen dient goed te zorgen voor de hem toegewezen taken. Men draagt de verantwoordelijkheid ten volle en wentelt deze niet af op anderen.

Verantwoordelijkheid betekent ook automatisch een verplichting tot rekenschap afleggen of dat men ter verantwoording kan geroepen worden. Indien gevraagd, wordt in alle eerlijkheid en plichtsbesef verantwoording afgelegd.

Hoofdstuk IV- De interne relaties

1. De basiswaarden

Ook in de interne relaties zijn de basiswaarden van deze deontologische code voor iedereen en ten opzichte van iedereen onverkort van toepassing.

Onder interne relaties wordt verstaan, alle betrekkingen, contacten en communicatie tussen de personeelsleden van het gemeente- en OCMW-bestuur.

2. Positieve werksfeer

Een positieve werksfeer, of anders gezegd een motiverend arbeidsklimaat, is het werk van iedereen. De attitude van mensen, de collegialiteit, de communicatie, de samenwerking en het gevoel voor verantwoordelijkheid van de personeelsleden binnen de dienst hebben een grote invloed op het individueel functioneren. Werken aan een positieve werksfeer houdt in dat iedereen de principes van een correcte attitude, collegialiteit, communicatie, samenwerking en verantwoordelijkheid respecteert in een klimaat van onderling vertrouwen. Het creëren en/of handhaven van een positieve werksfeer is een permanente bezorgdheid van iedereen.

In de omgang met elkaar geeft iedereen blijk van respect en onthoudt men zich van elke vorm van ongewenst gedrag.

3. Collegialiteit

Een collegiale verstandhouding wordt gekenmerkt door een wederzijds vertrouwen, een open en oprechte benadering van de taken en het bespreekbaar maken van de eventuele problemen.

Collegialiteit is immers geen alibi voor het verbergen van fouten en tekortkomingen of voor het toedekken van problemen.

Onverminderd de individuele verantwoordelijkheid van elk individu getuigt iedereen van de wil tot samenwerking gebaseerd op solidariteit en teamgeest.

Het naleven van de principes van de deontologische code wordt door iedereen gestimuleerd. Eventuele problemen worden naar best vermogen bespreekbaar gemaakt.

Wanneer bepaalde feiten, handelingen, gedragingen, enz. van die aard zijn dat de belangen van de collega's en/of van de dienst ernstig in heet gedrang worden gebracht, ontstaat de spreekplicht. Deze richt zich tot de gemeente –of de OCMW-secretaris. Het spreekrecht kan bijgevolg in geval van ernstige feiten evolueren naar een spreekplicht.

Hoofdstuk V - De verticale relaties

1. De basiswaarden

De basiswaarden van deze deontologische code zijn ook onverkort van toepassing voor iedereen en ten opzichte van iedereen in de verticale relaties.

Onder verticale relaties wordt verstaan, alle betrekkingen, contacten en communicatie tussen de personeelsleden van het gemeente- en OCMW-bestuur met de leidinggevenden en omgekeerd.

2. Leidinggeven

De kwaliteit van de openbare dienst wordt ook in een zekere mate bepaald door de wijze van leidinggeven. Het geven van “feedback” is één der belangrijkste bijdragen die de leidinggevende ambtenaren kunnen leveren aan een positieve werksfeer. Medewerkers hebben immers nood aan erkenning, aan waardering en aan aandacht.

De leidinggevende ambtenaar heeft eveneens een voorbeeldfunctie, die alles te maken heeft met integriteit.

Leidinggevenden mogen ook iets verwachten van hun medewerkers zoals eerbied, loyaliteit, integriteit en respect. Respect voor de leidinggevende ambtenaar veronderstelt niet alleen de plichtsgetrouwe uitvoering van de opdrachten, maar ook aandacht voor de waardering en de erkenning van diens werk.

De leidinggeevenden dragen een grote verantwoordelijkheid in het doen naleven van de principes van de deontologische code.

3. Het bestuurlijk niveau

Als overheidsdienst vervult de administratie een belangrijke rol ten behoeve van de politieke overheid. Deze relaties worden ook beheerst door de fundamentele principes van de deontologie. De leidinggevende ambtenaren waken er over dat de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de opdrachten enerzijds niet wordt afgewenteld en anderzijds niet onrechtmatig wordt gebruikt. Werken op dit niveau heeft ook tot gevolg dat ambtenaren toegang krijgen tot vertrouwelijke informatie, het is vanzelfsprekend dat zij daar voorzichtig mee omgaat.

4. Meningsverschillen

Opdrachten die indruisen tegen de wet, tegen bestaande onderrichtingen of richtlijnen van de dienst of die wijzen op een oneigenlijk gebruik van de middelen mogen in principe niet uitgevoerd worden. De kans moet bestaan de leidinggevende of het bestuur daarop aan te spreken.

Opdrachten zijn in principe bespreekbaar. Meningsverschillen over de uitvoering ervan worden in onderling overleg tussen alle betrokkenen geregeld.