

Deontologische code gemeentepersoneel, personeel AGB en OCMW-personeel

Artikel 193 van het decreet lokaal bestuur stelt dat de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn een deontologische code vaststellen voor het personeel. In deze deontologische code dienen artikels 188 t.e.m. 192 te worden geconcretiseerd en kan men bijkomende deontologische rechten en verplichtingen opnemen.

De deontologische code gemeentepersoneel, personeel AGB en OCMW-personeel is een synthese van de deontologische rechten en verplichtingen voor alle personeelsleden van het lokaal bestuur. De deontologische code is een weerspiegeling van de centrale waarden voor onze organisatie en geeft richting aan het streven naar modern overheidshandelen.

1. Loyaliteit

Personeelsleden vertolken steeds op een loyale manier de beleidsbeslissingen van het lokaal bestuur, bv. naar de burger toe, ook als zij een andere mening hebben. Zij hanteren een professionele en objectieve attitude, zowel naar de raadsleden van de diverse politieke partijen als naar de bevolking toe.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor personeel:

- Het personeelslid zet zich ten volle in om de doelstellingen, aangegeven door de beleidsverantwoordelijken en management, te realiseren. Het personeelslid heeft hierbij uiteraard het recht om zijn meerderen te overtuigen van zijn visie, maar eens een beslissing is genomen dient hij zich hiernaar te schikken.
- Beslissingen van de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn, het schepencollege, het vast bureau en het bijzonder comité sociale dienst worden op een collegiale wijze uitgevoerd. Zodra de beslissing is genomen voert men de beslissing snel, efficiënt en plichtsbewust uit (met inachtnaam van de geldende regelgeving).
- Personeelsleden dienen in hun handelen politieke neutraliteit aan de dag te leggen.

2. Objectiviteit

Het is onontbeerlijk dat de personeelsleden neutraal, objectief, en dus onpartijdig te werk te gaan. Zo alleen kan het onderlinge vertrouwen verder groeien en wordt de meest solide basis voor een open en eerlijke communicatie gelegd.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor personeel:

- Personeelsleden hebben een adviserende en ondersteunende taak. Hierdoor hebben ze de plicht om steeds een objectief correct advies te geven bij dossiers die geagendeerd worden op het schepencollege, het vast bureau, het bijzonder comité voor de sociale dienst, de

gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn. Bij het uitbrengen van hun adviezen moeten zij de maatschappelijke en politieke context van waaruit zij vertrekken kaderen.

- In individuele dossiers worden eerlijke onpartijdige beslissingen genomen op basis van gekende feiten en vastgestelde criteria.
- De objectiviteit van normale procedures en termijnen, die van toepassing zijn op de behandeling van een soortgelijk dossier, aanvraag, klacht,... worden steeds, ongeacht de wijze waarop de vraag bij het personeelslid terechtkomt, toegepast. De te doorlopen stappen en daarmee samenhangende timing, worden duidelijk meegegeven aan de burger.
- Het personeel houdt de raadsleden, die de burger heeft doorverwezen, op de hoogte omtrent de verdere afhandeling van het dossier, vraag, klacht.

3. Spreekrecht en spreekplicht

Personeelsleden brengen respect op voor elkaars standpunten en respecteren elkaars spreekrecht en spreekplicht. Feitelijke informatie moet daarbij steeds correct, volledig en objectief worden gepresenteerd.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor personeel:

- Personeelsleden hebben het recht om met collega's, leidinggevenden en beleidsverantwoordelijken informatie uit te wisselen, ideeën te toetsen en hun standpunten te verdedigen.
- Wanneer personen van de pers contact opnemen over dienstangelegenheden, verwijst men hen door naar bevoegde schepen of de bevoegde dienst.
- Als personeelslid heeft men het recht op vrije meningsuiting. Men mag zich net als ieder ander kritisch uitlaten over alle openbare zaken. De grens ligt daar, waar het niet meer duidelijk is of men als privé-persoon of als personeelslid van het lokaal bestuur spreekt, waar men negatieve dingen zegt over het lokaal bestuur zonder dat men deze zaken eerst binnen onze eigen organisatie heeft trachten te verbeteren en waar men geheime informatie aan anderen prijsgeeft.

4. Professionalisme

Van personeelsleden wordt professionalisme verwacht.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor personeelsleden:

- Personeelsleden ondersteunen de raadsleden bij de beleidsvoorbereiding en staan in voor de beleidsuitvoering. Ze zorgen ervoor dat er mechanismen worden uitgewerkt die toelaten het gevoerde beleid te evalueren en daar waar nodig bij te sturen.
- Van leidinggevende personeelsleden wordt een coachende en situationele leiderschapsstijl verwacht.
- Van alle personeelsleden wordt verwacht dat ze zich dmv vorming en zelfstudie permanent op de hoogte houden van ontwikkelingen, regelingen, enzovoorts die relevant zijn voor hun beroepsuitoefening.
- Onderlinge samenwerking en informatie-uitwisseling wordt door alle personeelsleden consequent toegepast. Samenwerken betekent dat we inspanningen richten op het gezamenlijke belang van de afdeling, de dienst, het team, het lokaal bestuur, met het oog op een zo goed mogelijk resultaat.

5. Klantgerichtheid

Personeelsleden laten in hun handelen steeds het algemeen belang boven het particulier belang primeren. Het is immers hun gezamenlijk doel om een kwaliteitsvolle en burgergerichte organisatie na te streven.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor personeelsleden:

- Burgers, leveranciers, ... moeten erop kunnen rekenen dat zij in gelijke gevallen gelijk behandeld worden en dat het algemeen belang voorop staat.
- Men laat altijd weten wie men is; men maakt zichzelf met naam en functie bekend en is goed bereikbaar. Daarnaast spreekt men heldere taal en schrijft men teksten die iedereen begrijpt. Als men informatie geeft, vertelt men alles wat ter zake doet, correct en objectief.
- Bij de behandeling van individuele dossiers, aanvragen, ... wordt steeds het algemeen belang afgewogen tov het individueel belang.

6. Wettelijkheid / correctheid

In de samenwerking tussen raadsleden en personeelsleden worden de wettelijke, reglementaire regels en lokale organisatieregels en afspraken gerespecteerd en nageleefd. Loyaliteit t.a.v. het lokaal bestuur en bestuurders mag niet verward worden met het langs zich neerleggen van regels die juist bedoeld zijn om overheden beter en kwaliteitsvoller te laten functioneren.

Naar concrete werking omhelst dit volgende aspecten voor personeelsleden:

- Personeelsleden dienen altijd te handelen in overeenstemming met de richtlijnen, wetten, decreten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn.
- Vragen van het beleid worden steeds getoetst aan de geldende wettelijke, reglementaire en lokale organisatieregels. Indien de vraag in strijd is met deze regels, dient het betrokken personeelslid het betreffende bestuurslid hiervan op de hoogte te brengen.