

Deontologische code voor het personeel van gemeente en OCMW

Inleiding

Het Gemeentedecreet en het decreet betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bevatten een aantal bepalingen inzake de deontologische rechten en plichten van de personeelsleden van het bestuur. Er werd onder meer decretaal bepaald dat de raad een deontologische code vaststelt voor het personeel, dewelke de vermelde decretale bepalingen concretiseert en bijkomende deontologische rechten en verplichtingen kan opnemen.

Het personeel kent de waarden die het bestuur vooropstelt en draagt deze ook uit. Desondanks is het in deontologisch gevoelige situaties niet overbodig dat er meer formele richtlijnen voorhanden zijn. De deontologische code voor het personeel beoogt hieraan tegemoet te komen.

Het begrip deontologie omvat de plichten, alsook de rechten, waaraan een personeelslid zich moet houden bij de uitoefening van zijn of haar beroep. De deontologische code is een geheel van richtlijnen om het ethische en professionele gedrag te stimuleren en zo bij te dragen tot de goede werking van het bestuur.

De algemene beginselen van behoorlijk bestuur, zoals bijvoorbeeld het zorgvuldigheidsbeginsel, het gelijkheidsbeginsel, het onpartijdigheidsbeginsel en het redelijkheidsbeginsel, vormen dan ook een basis voor deze deontologische code.

Toepassing

Onderhavige deontologische code is van toepassing op alle personeelsleden van het bestuur, met inbegrip van het personeel tewerkgesteld onder het stelsel van jobstudent, monitor, vrijwilliger, stagiair of in brugprojecten.

Onderhavige deontologische code is niet van toepassing op het onderwijzend personeel en de mandatarissen.

Basiswaarden

De deontologische code steunt op vier basiswaarden:

- loyauteit;
- integriteit;
- klantgerichtheid;
- spreekrecht en -plicht.

De volgorde waarin de waarden zijn gerangschikt is willekeurig, waardoor geen enkele waarde boven een andere staat.

Het is niet altijd evident om in een bepaalde situatie deze waarden te verenigen. Er wordt verwacht dat de personeelsleden in dit geval een afweging maken. Bij vragen hieromtrent is de leidinggevende het eerste aanspreekpunt.

Loyauteit

De personeelsleden oefenen hun functie op een loyale en correcte wijze uit.

Loyauteit betekent in de eerste plaats dat men zich trouw aan en met respect voor de democratische instellingen en voor de bestaande regelgeving opstelt.

Loyauteit betekent ook dat personeelsleden de fundamentele opdracht en de doelstellingen van het bestuur onderschrijven als een gezamenlijke opdracht voor alle personeelsleden samen, hun activiteiten hierop afstemmen en op een actieve en constructieve manier hieraan meewerken.

Om die opdracht waar te maken dient iedereen te streven naar een vlotte samenwerking waarbij het belang van de organisatie centraal staat.

Loyauteit in relatie tot het bestuur

- Personeelsleden werken constructief mee aan de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het beleid.
- Personeelsleden respecteren de binnen de organisatie bestaande afspraken en procedures.
- Adviezen, opties en voorstellen worden op basis van een precieze, volledige en praktische voorstelling van de feiten geformuleerd.
- Personeelsleden hebben aandacht voor de financiële aspecten en gaan zorgvuldig, zuinig en verantwoord om met overheidsmiddelen.
- Zodra het bestuur een beslissing heeft genomen, wordt die loyaal en met de nodige verantwoordelijkheidszin uitgevoerd, ook al strookt ze niet met het eigen standpunt ter zake.
- Binnen de wettelijke en reglementaire perken worden veranderingen binnen de opdracht, werkomstandigheden en doelstellingen aanvaard.
- Personeelsleden reageren correct wanneer buitenstaanders kritiek uiten op de organisatie.

Loyauteit in relatie tot collega's

- Personeelsleden tonen initiatief, nemen verantwoordelijkheid en gaan met kennis van zaken te werk.
- Personeelsleden maken gebruik van vormingsmogelijkheden om hun kennis en vaardigheden te verbeteren.
- In de samenwerking met collega's binnen en buiten uw dienst streven personeelsleden naar een open dialoog en constructieve samenwerking, en werken ze in een opbouwende sfeer naar resultaten toe o.a. door kennis te delen.
- In een positief arbeidsklimaat houden mensen rekening met elkaars grenzen. Wat voor de ene persoon kan, is voor een ander niet altijd aanvaardbaar. Personeelsleden brengen hiervoor begrip op.
- Personeelsleden stellen hun collega's en leidinggevende op de hoogte van alles wat belangrijk is voor de taken waar ze samen aan werken en maken eventuele problemen bespreekbaar.
- Personeelsleden nemen actief deel aan teamwerk.

Loyauteit in relatie tot de directe leidinggevende

- Personeelsleden steunen hun leidinggevende in zijn/haar beslissingen en helpen hem/haar om deze zo snel, efficiënt en effectief mogelijk uit te voeren.

- In de samenwerking met de leidinggevende staat openheid en loyaliteit centraal. Meningsverschillen dienen zo snel mogelijk en constructief besproken te worden.

Loyaliteit in relatie tot medewerkers

- Leidinggevendens zijn aanspreekbaar voor hun medewerkers. Ze schakelen de juiste persoon op de juiste plaats in, zodat ieders capaciteiten optimaal benut kunnen worden.
- Leidinggevendens staan in open en duidelijke communicatie met hun medewerkers over dienstangelegenheden en over wat van hun medewerkers wordt verwacht. Ze staan open voor kritiek.
- Leidinggevendens geven hun medewerkers de nodige ruimte en middelen om de doelstellingen te bereiken, zoals vormingsmogelijkheden.
- Leidinggevendens evalueren op een consequente en eerlijke manier hun medewerkers.
- Leidinggevendens motiveren, coachen en sturen hun medewerkers.

Integriteit

Integriteit is een belangrijk kwaliteitsaspect voor het functioneren van een overheid.

Integriteit betekent dat personeelsleden hun functie adequaat en zorgvuldig uitoefenen in het licht van hun positie en verantwoordelijkheden.

Een soepele maar efficiënte interne werking en een professionele uitstraling zijn alleen maar mogelijk als ieder personeelslid correctheid als richtsnoer neemt. Ook waarden als betrouwbaarheid, objectiviteit, gelijkheid, neutraliteit, onafhankelijkheid en onomkoopbaarheid zijn vervat in het begrip integriteit.

Burgers moeten vertrouwen kunnen hebben in het bestuur en haar personeelsleden.

Correctheid

Correctheid houdt in dat personeelsleden eerlijk handelen en respect tonen in de omgang met anderen.

- Er wordt geen ongeoorloofd gebruik gemaakt van de werktijd. Tijdens de diensturen wijden personeelsleden zich volledig aan hun job.
- Er wordt geen ongeoorloofd gebruik gemaakt van uitrusting of materiaal van het bestuur voor privédoeleinden.
- Het gebruik van middelen die een nefaste invloed kunnen uitoefenen op de dienstverlening dient vermeden te worden, tenzij daarvoor een psychosociale dan wel medische reden bestaat.
- Bij een informatievraag van een collega of mandataris, wordt alle relevante informatie op een snelle en correcte manier bezorgd.
- Personeelsleden tonen respect voor ieders persoonlijke waardigheid, gevoelens en overtuiging. Dit houdt onder meer in dat er geen kwetsende, beledigende, agressieve, bedreigende ... opmerkingen worden gemaakt of handelingen worden gesteld.
- Pesten, agressie, racisme en ongewenst seksueel gedrag, zowel verbaal als door feitelijke handelingen of gedragingen, is verboden.
- Personeelsleden maken geen misbruik van informatie. Eventuele toekomstige overheidsbeslissingen, die al dan niet de waarde van goederen of terreinen beïnvloeden, worden niet meegedeeld aan derden. Personeelsleden gebruiken deze voorkennis ook niet om zichzelf te verrijken.

Objectiviteit, non-discriminatie en neutraliteit

Personeelsleden moeten in alle omstandigheden objectief blijven, en hun functie op een onbevangen en neutrale wijze uitoefenen. Het gelijkheidsbeginsel is fundamenteel bij de uitvoering van gemeentelijke taken.

- Zowel externen als internen worden in gelijke omstandigheden gelijk behandeld.
- Elke vorm van discriminatie is verboden. Bij de uitoefening van hun functie laten personeelsleden zich niet beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, seksuele geaardheid, geslacht, ras, huidskleur, afstamming, afkomst of nationaliteit, sociale, lichamelijke of geestelijke handicap.
- Persoonlijke voorkeuren en overtuigingen of het engagement in een vereniging mogen geen weerslag hebben op de objectiviteit waarmee personeelsleden hun taken uitoefenen.
- Het algemeen belang van het bestuur staat voorop.
- Personeelsleden voorkomen dat privébelangen de objectiviteit van de taakoefening kunnen beïnvloeden. Indien zich een belangenconflict of onvereenigbaarheid voordoet, dan wordt de leidinggevende op de hoogte gebracht, zodat het dossier behartigd kan worden door een collega.

Onafhankelijkheid en onomkoopbaarheid

- Personeelsleden mogen geen giften of voordelen die verband houden met het ambt vragen, eisen of aannemen, tenzij dit past in het kader van een normale professionele verhouding en in het teken staat van het algemeen belang van de organisatie; in ieder geval mag het enkel gaan om een geschenk met een geringe materiële waarde dat op geen enkele wijze tot een gunst of wederdienst verplicht, daarenboven beperkt gebeurt en niet systematisch ingebouwd wordt in de werking. Hierdoor wordt vermeden dat de objectiviteit in het gedrang komt en dat wederdiensten worden geëist.
- Personeelsleden bespreken attenties, geschenken of uitnodigingen open en eerlijk met hun leidinggevende.
- Bij twijfel weigeren personeelsleden het geschenk of gaan ze niet in op de uitnodiging.
- Vermoedens van fraude of corruptie worden onmiddellijk doorgegeven aan de leidinggevende of de secretaris.
- Bijzondere aandacht dient hieraan gehecht te worden in het kader van gunning van en toezicht op de uitvoering van overheidsopdrachten.

Waardigheid

Personeelsleden moeten vermijden dat de waardigheid van het ambt in het gedrang wordt gebracht, alsook elke handelswijze vermijden die het vertrouwen van het publiek in de dienstverlening kan aantasten.

Alle burgers, alsook personeelsleden, hebben recht op de eerbiediging van het privéleven. Toch kunnen activiteiten in het privéleven ook een inbreuk betekenen op de deontologische code.

ICT

- Personeelsleden gebruiken ICT-middelen op een wettelijke manier met respect voor auteursrecht en privacy, en niet voor discriminatie, pesten, stalking, hacking, spamming e.d.

- Personeelsleden blijven beleefd en professioneel in hun online communicatie, voeren geen verhitte discussies en passen op met cynisme en sarcasme. Geschreven berichten komen soms anders over dan bedoeld.
- Personeelsleden bezoeken geen websites die kwetsend of beledigend zijn, die in strijd zijn met de goede zeden of die een gevaar vormen voor verslaving.
- Er worden geen kettingbrieven, virussen of valse virusmeldingen verstuurd. Als personeelsleden dergelijke e-mailberichten ontvangen, verwittigen zij de informaticus, die dit ter bespreking aan de informatieveiligheidsceel voorlegt.
- Personeelsleden geven geen wachtwoorden door.
- Voor het installeren van nieuwe softwareproducten nemen personeelsleden contact op met de informaticus.
- Personeelsleden zorgen ervoor dat documenten, in het bijzonder vertrouwelijke documenten, worden opgeslagen in een beveiligde omgeving. Informatie wordt gedeeld conform de afspraken met de leidinggevende.

Klantgerichtheid

De burger verwacht als klant van het bestuur een klantvriendelijke en professionele dienstverlening. Contacten met burgers verlopen op een hoffelijke manier.

Klantvriendelijke houding

- De burger wordt op een vriendelijke, zakelijke en respectvolle manier benaderd.
- Personeelsleden gebruiken duidelijke en correcte taal in hun communicatie naar de burger toe.
- In de briefwisseling met burgers worden de naam, functie en contactgegevens van de dossierbeheerder vermeld.
- Personeelsleden geven in hun contacten heldere en volledige informatie.
- Personeelsleden tonen bekwaamheid en initiatief.
- Personeelsleden staan ten dienste van alle burgers, bedrijven en bezoekers zonder onderscheid; ze hebben oog voor hun wensen en behoeften en handelen hiernaar. Ze stellen zich dynamisch en bereidwillig op.
- Personeelsleden zoeken actief naar een oplossing voor eventuele problemen of naar antwoorden op de vragen.
- Personeelsleden stellen zich behulpzaam op tegenover burgers en verwijzen hen indien nodig door naar de juiste dienst.

Spreekrecht en -plicht

Het spreekrecht is zowel een uitdrukking van het grondwettelijke recht op vrije meningsuiting, alsook een belangrijk instrument om de efficiëntie van de interne besluitvorming te bevorderen en om de informatie aan de bevolking te verbeteren. Hierbij is men gebonden door de loyauteitsplicht. Eveneens is er een directe wisselwerking met de openbaarheid van bestuur.

Principieel spreekrecht

T.o.v. de burger

- Personeelsleden hebben spreekrecht ten aanzien van derden met betrekking tot de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt.
- Feitelijke informatie moet transparant, correct, volledig en objectief worden weergegeven.

- Feitelijke informatie verwijst waar mogelijk naar schriftelijke bronnen zoals relevante regelgeving en besluiten van het bestuurlijke bestuursorganen.

T.o.v. het bestuur en collega's

- Personeelsleden hebben het recht om met collega's, leidinggevenden, medewerkers en mandatarissen informatie uit te wisselen, ideeën te toetsen en hun standpunt te verdedigen over beleidsvoorbereidingen en -beslissingen, over de uitvoering van die beslissingen, de taakverdeling en de samenwerking binnen de diensten.
- Personeelsleden bezorgen uit eigen beweging of op vraag van collega's alle nuttige en bruikbare informatie nodig voor de goede afhandeling van de dienstverlening.
- Er is ruimte voor kritiek, zowel van leidinggevende naar medewerker toe als in de omgekeerde richting. Dit moet gebeuren op een gereserveerde wijze, zonder gebruik te maken van agressieve of beledigende taal. Kritiek moet de mogelijkheid bieden zaken te verbeteren.

T.o.v. de pers, het publiek en de media

- Alle officiële externe communicatie met de pers en de media wordt besproken met het college van burgemeester en schepenen of met de betrokken schepen(en)/de OCMW-voorzitter. Persberichten worden namens het college van burgemeester en schepenen/het OCMW verstuurd door de communicatiedienst.
- Toelichtingen voor de media omtrent het gevoerde beleid gebeuren namens het college van burgemeester en schepenen/het OCMW via de betrokken schepen(en)/de OCMW-voorzitter.
- Indien personeelsleden rechtstreeks worden gecontacteerd door de pers of de media, dan wordt dit doorgegeven aan de betrokken schepen(en)/de OCMW-voorzitter en de communicatiedienst.
- Als privépersoon hebben personeelsleden het recht om tegenover derden hun politieke overtuiging te uiten. Men doet dit op een gereserveerde manier.
- Bij gebruik van sociale media nemen personeelsleden de richtlijnen van de deontologische code in acht. Men stelt zich steeds verantwoordelijk en loyaal op. Er worden op sociale media geen ongeoorloofde uitspraken gedaan in naam van, dan wel over, het bestuur of de organisatie.

Beperkingen aan het spreekrecht

Plicht tot gereserveerdheid

Personeelsleden beoefenen het spreekrecht op een gereserveerde manier. Dit betekent dat de wijze waarop ze het spreekrecht gebruiken geen afbreuk mag doen aan de waardigheid van het ambt of het vertrouwen van het publiek in het bestuur niet mag schaden.

Geheimhoudingsplicht

Onder voorbehoud van de toepassing van de regelgeving inzake openbaarheid van bestuur, is het voor personeelsleden verboden jegens derden (pers, het publiek en de media) feiten openbaar te maken die betrekking hebben op:

- de veiligheid van het land;
- de bescherming van de openbare orde;
- de financiële belangen van de overheid;
- het voorkomen en bestraffen van strafbare feiten;
- het medisch geheim;

- het vertrouwelijk karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
- het vertrouwelijk karakter van de beraadslagingen (gegevens over intern beraad zolang de eindbeslissing niet is genomen);
- gegevens die vertrouwelijk zijn of door de leidinggevende als dusdanig worden gedefinieerd;
- medische, fiscale, sociale of andere gegevens uit de persoonlijke levenssfeer van collega's of burgers.

Het is voor hen verboden feiten bekend te maken als de bekendmaking ervan een inbreuk vormt op de rechten en vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privéleven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de gegevens die op haar of hem betrekking hebben, openbaar te maken.

Deze verbodsbepalingen gelden eveneens voor personeelsleden die hun ambt hebben beëindigd.

Spreekplicht

Wettelijke spreekplicht

De geheimhoudingsplicht is ondergeschikt aan grondwettelijke, wettelijke of decretale bepalingen die personeelsleden tot spreken verplichten, bijvoorbeeld een getuigenis voor de rechtbank.

Meldingsplicht en aangifteplicht

Personeelsleden die in de uitoefening van hun ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststellen, brengen hun leidinggevende hiervan onmiddellijk op de hoogte. De leidinggevende onderneemt de nodige stappen. In delicate gevallen is het toegestaan dat personeelsleden onregelmatigheden rechtstreeks aan de secretaris signaleren, of als die zelf het voorwerp uitmaakt, aan (voor de gemeente) het college van burgemeester en schepenen.

Personeelsleden kunnen niet onderworpen worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie om de enkele reden dat zij nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekendmaken. Dit kan wel wanneer er sprake is van kwade trouw, persoonlijk voordeel of bij een valse aangifte die een dienst of een persoon schade toebrengen.

Bij twijfel over het spreekrecht of de spreekplicht wenden personeelsleden zich tot hun leidinggevende of tot de secretaris.

Inbreuken

Wie een vermoedelijke of evidente inbreuk op onderhavige code vaststelt, maakt hiervan melding bij de gemeentesecretaris of OCMW-secretaris, en dit binnen de drie dagen volgend op de vaststelling.

De melding wordt ter kennis gebracht aan het betrokken personeelslid.

Contractuele personeelsleden

Voor zover de inbreuk niet als zware fout beschouwd wordt, zijn volgende maatregelen mogelijk:

- mondelinge verwittiging;
- schriftelijke verwittiging;
- schriftelijke ingebrekestelling;
- blaam.

De beoordelingsbevoegdheid ligt bij de aanstellende overheid.

Statutaire personeelsleden

Handelingen in strijd met de deontologische code kunnen onderworpen worden aan een tuchtstraf zoals bepaald in hoofdstuk 6 van het Gemeente- en OCMW-decreet.

Voor zover de inbreuk niet als zware fout beschouwd wordt, is volgende maatregel mogelijk:

- blaam.

De aanstellende overheid treedt op als tuchtoverheid.