

# De puntjes op de

## DEONTOLOGISCHE CODE VOOR MEDEWERKERS LOKAAL BESTUUR KOKSIJDE

Soms komen we als medewerkers in een situatie terecht waarin we moeilijk een keuze kunnen maken. We vragen ons af of iets wel of niet kan, of we goed bezig zijn, of het wel correct is wat we doen. De functiebeschrijving, de bestaande reglementering - het decreet lokaal bestuur, de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement - bieden niet steeds een duidelijk antwoord op deze vragen.

Met deze code willen we een open gesprekscultuur stimuleren waar medewerkers en leidinggevenden situaties waarin ze terechtkomen kunnen bespreken. Dat draagt bij tot betere afspraken en een snellere vaststelling van knelpunten en mogelijke risico's. De deontologische code moet ons duidelijkheid bieden over wat er wel en niet verstaan wordt onder integer handelen en wat in overeenstemming is met de waarden van lokaal bestuur Koksijde

De nadruk van de deontologische code ligt niet zozeer op het controleren en straffen van foutief gedrag maar het moet medewerkers van onze organisatie aanmoedigen om na te denken over wat het betekent integer te werken en over de concrete toepassing daarvan in ons dagdagelijkse werk en dit volgens de waarden van onze organisatie.

Een aantal **principes** vinden we belangrijk:

### **Het nemen van verantwoordelijkheid en zich professioneel gedragen**

*Het nemen van verantwoordelijkheid en zich professioneel gedragen betekent dat we ons volop inzetten om de aan ons toegewezen taken op een kwalitatieve en professionele manier uit te voeren.*

- we respecteren de wettelijke en reglementaire regels.
- we handelen naar de interne beslissingen, afspraken en deadlines
- we springen zuinig en zorgzaam om met het werkmateriaal
- werkmiddelen worden niet meegenomen naar huis of gebruikt voor persoonlijke doeleinden, behoudens door de leidinggevende toegestane uitzonderingen die kaderen binnen de uitoefening van onze taken.
- tijdens onze diensturen doen we geen persoonlijke boodschappen.
- persoonlijke telefoongesprekken, versturen van persoonlijke e-mails en niet-werkgerelateerd internetgebruik zijn beperkt.
- we leggen een dosis gezond verstand aan de dag om ons werk op een veilige manier uit te voeren. We letten er op dat de wettelijke en interne regels met betrekking tot arbeidsveiligheid gerespecteerd worden.
- we volgen de vastgestelde gedragsregels sociale media (do's en don'ts).
- in alle contacten met de burgers geef je heldere, correcte en volledige informatie.
- de professionele relatie tussen hulpvrager en hulpverlener:
  - de hulpverlening start vanuit een professionele relatie tussen de hulpvrager en de hulpverlener, op basis van overeenstemming met en instemming van de hulpvrager over de doelstellingen en aard van de hulpverlening. De hulpverlener heeft de plicht de hulpvrager alle relevante informatie te geven opdat deze zijn rechten maximaal kan uitputten of behouden. Daarnaast vraagt de hulpverlener enkel die gegevens op die noodzakelijk zijn voor de afhandeling van het dossier.
  - De hulpverlener werkt vanuit een sterke betrokkenheid met de hulpvrager maar behoudt vanuit zijn deskundigheid ook de nodige afstand.
  - de hulpverlener heeft een signaalfunctie
- grensoverschrijdend gedrag t.a.v. cliënten, medewerkers, leidinggevenden, mandatarissen en externen, zowel door middel van woorden als door feitelijke handelingen of gedragingen, is verboden. We behandelen elke

gebruiker/zorgvrager met respect en onthouden ons van handelingen die misbruik maken van de kwetsbaarheid van de gebruiker/zorgvrager. Intieme en seksuele contacten met een gebruiker/zorgvrager zijn niet toegelaten.

#### **Objectief neutraal, onpartijdig zijn**, zonder enige vorm van discriminatie

*Objectief, neutraal en onpartijdig zijn betekent dat we klanten en leveranciers in gelijke gevallen op dezelfde manier behandelen. We laten ons leiden door feiten, zonder gekleurd te zijn door onze eigen mening, door vooroordelen, door privébelangen, belangneming of door pogingen tot omkoperij. Bij onze dienstverlening primeert het belang van lokaal bestuur Koksijde steeds boven het individueel belang.*

- we discrimineren niemand op basis van geslacht, ras, herkomst, seksuele geaardheid, filosofische, politieke of religieuze overtuigingen.
- we laten ons niet beïnvloeden door onze eigen politieke voorkeuren in onze omgang met raadsleden, burgemeester en schepenen, collega's en burgers. Indien een mandataris wil tussenkomen in een dossier, zijn er 2 basisregels: je behoudt je objectiviteit en onbevangenheid en wijkt niet af van de normale administratieve procedures. Bovendien moet elke tussenkomst gemeld worden aan de algemeen directeur. We verwijzen hiervoor naar het huishoudelijk reglement van de raden (art. 9).
- we vragen of aanvaarden geen giften, geschenken of andere persoonlijke voordelen die enige schijn van partijdigheid in onze dienstverlening kunnen opwekken. Dit heeft zowel betrekking op geschenken van derden als van collega's of politici.
- wanneer we relatiegeschenken ontvangen of mogen deelnemen aan door derden betaalde activiteiten (vb. restaurantbezoek), lichten we onverwijld onze leidinggevende hierover in. De leidinggevende kan dit toelaten als dit past in het kader van een normale professionele verhouding en in het teken staat van het belang van lokaal bestuur Koksijde.
- we komen niet tussen bij de gunning van en het toezicht op de uitvoering van overheidsopdrachten van zodra we persoonlijk, of via een tussenpersoon, belang hebben in één van de inschrijvende ondernemingen.
- we geven geen voorkeursbehandeling aan familieleden, vrienden of kennissen. Reglementen, beslissingen, afspraken en andere regels worden op correct en gelijk toegepast. Als bepaalde regels ruimte laten voor interpretatie, passen we op elk individu dezelfde interpretatie toe.
- wanneer we het gevoel hebben een bepaalde situatie niet objectief te kunnen beoordelen, bvb. om emotionele redenen, vragen we een tweede opinie aan een collega of aan de leidinggevende.

#### **Betrouwbaar zijn** (spreekrecht – spreekplicht – zwijgplicht – discretieplicht)

*Betrouwbaar zijn betekent dat we oprecht zijn in ons spreken en ons handelen. De burger moet er op kunnen vertrouwen dat we op een objectieve manier de informatie meedelen waarop hij recht heeft. Het bestuur moet er op kunnen vertrouwen dat we discreet omgaan met vertrouwelijke informatie. We lichten de burger correct in over de aangelegenheden waar hij belang bij heeft.*

- we respecteren in bepaalde wettelijk omschreven gevallen het beroepsgeheim. Ook wanneer we niet langer in dienst zijn blijft deze zwijgplicht gelden.
- naast het beroepsgeheim op zich bestaat ook het gedeeld beroepsgeheim. Dit wil zeggen dat relevante en noodzakelijke info, die de professionaliteit ten goede komt, kan besproken worden op werkvergaderingen, in team of met de leidinggevende.
- er rust in welbepaalde omstandigheden een spreekplicht op ons. Dit doet zich voor wanneer we niet langer een beroep kunnen doen op de discretieplicht of zwijgplicht omwille van de zwaarte van feiten of omstandigheden waarvan we op de hoogte zijn. Het spreken wordt in dit geval belangrijker dan het zwijgen en zo kunnen negatieve gevolgen vermeden worden.
- we hebben respect voor de rechten, vrijheden en de persoonlijke levenssfeer van burgers. Gegevens die betrekking hebben op het privéleven mogen enkel

aan derden bekend gemaakt worden mits voorafgaande toestemming van de betrokkene.

- we gaan discreet om met informatie die het lokaal bestuur Koksijde schade zou kunnen berokkenen.
- wanneer we een persoonlijke mening uiten over de dienstverlening of het beleid, moet het voor de burger volkomen duidelijk zijn dat we in eigen naam spreken en niet als personeelslid. De persoonlijke mening mag weliswaar het lokaal bestuur of de dienstverlening geen schade berokkenen.
- als iemand van de pers je contacteert over dienstaangelegenheden, dan verwijst je hem of haar door naar de algemeen directeur.
- we hebben soms voorkennis van bepaalde feiten of beslissingen. We wenden deze informatie niet aan om er persoonlijk voordeel uit te halen.

**Bovenstaande principes** realiseren we door het uitdragen en het handelen in de dagdagelijkse omgang met elkaar én onze klanten volgens onze **vijf waarden**: respect, open communicatie, collegialiteit, groei en positiviteit. We vinden deze waarden belangrijk. Het is ons DNA en maakt ons uniek als werknemer van het lokaal bestuur Koksijde.

### Onze kernwaarden:



### Respect

*Respect betekent dat we de persoonlijke waardigheid en eigenheid van anderen eerbiedigen. De burger wordt op beleefde vriendelijke wijze correct geholpen. We tonen waardering voor het werk van onze collega's en tonen begrip voor de mening en opvattingen van collega's, leidinggevenden en mandatarissen (burgemeester, schepenen en raadsleden).*

*We zijn eerlijk, beleefd en vriendelijk voor elkaar en naar burgers.*

- "we zeggen een goeiedag, dit kost geen geld"
- "we zeggen wat we doen en doen wat we zeggen"
- "we roddelen niet en hebben geen verborgen agenda"
- "we hebben respect en begrip voor iedere collega en klant, hoe verschillend we ook zijn"
- "we kunnen ons inleven in de situatie van een collega"
- "we geven onze fouten toe"
- "we maken ons kenbaar, we zeggen wie we zijn en waar we werken"
- "we vertellen geen leugens of foute informatie"

*We krijgen waardering wanneer we iets goed doen en worden erop aangesproken wanneer het niet goed loopt.*

- "we krijgen en geven erkenning, hoe klein de taak en rol ook is"
- "we behandelen anderen zoals we zelf behandeld willen worden"
- "we luisteren naar collega's op het veld en in de praktijk, vooraleer beslissingen worden genomen"
- "we krijgen het vertrouwen dat we verdienen"

- “we tonen respect en begrip voor het werk van andere collega’s”
- “we komen op tijd op het werk of een vergadering”
- “we luisteren op vergaderingen naar elkaar en leggen gsm’s, computers e.a. aan de kant. We laten elkaar uitspreken.”
- “we zorgen voor de werkplek en het materiaal, we maken er geen rommeltje van”

### **Open communicatie**

*Open communicatie betekent dat we in alle richtingen communiceren en openhartig en eerlijk zijn in onze manier van feedback geven, zowel positief als negatief.*

- “we communiceren van organisatie en leidinggevende naar medewerkers maar ook omgekeerd en onderling”
- “we krijgen ruimte voor inspraak”
- “we respecteren ieders mening”
- “we geven bottom-up inspraak en communicatie een kans”
- “we communiceren het waarom van beslissingen tijdig, correct, duidelijk, voldoende en eerlijk”
- “we voorzien voldoende en goede overlegmomenten binnen het team en tussen diensten”

### **Collegialiteit**

*Collegialiteit betekent dat we ons steentje bijdragen zodat ons team en de organisatie goed functioneert.*

*We zijn flexibel en werken samen binnen het team/ de dienst/ de organisatie*

- “we springen in voor collega’s of bij andere diensten ingeval van ziekte, problemen of drukke periodes”
- “we streven steeds naar het compromis”
- “we spreken de verlofregeling en het uurrooster samen af”
- “we voeren spontaan iets uit bovenop ons takenpakket of uurrooster indien nodig”
- “we profileren ons als dienst/organisatie en niet als individu”
- “we zijn attent en maken tijd voor elkaar”
- “we zorgen voor elkaar en voor de middelen die we ter beschikking krijgen”
- “we steunen elkaar en trekken aan hetzelfde zeil”
- “we tonen oprechte interesse in elkaar en over de diensten heen”
- “we leren elkaar kennen (en de werking van de diensten/ collega’s)
- “we zorgen voor een evenwichtige en eerlijke taakverdeling”
- “we tonen voorbeeldgedrag”

### **Groei**

*Groei betekent dat we openstaan voor vernieuwing en verandering en dat we willen bijleren.*

*We nemen (zelf) initiatief om bij te leren en gaan actief op zoek naar opleidingen om onszelf te ontplooien/ ontwikkelen*

- “we durven onze grenzen te verleggen, zijn leergierig en nieuwsgierig”
- “we willen (bij)leren en willen out of the box denken en handelen”
- “we delen onze kennis en ervaring”
- “we mogen meegenieten van het resultaat en krijgen externe waardering”
- “we bouwen kennis op en onderhouden en delen die kennis”
- “we moeten/mogen ambitieus zijn en hebben interesse in de eigen job”
- “we streven naar bekwaamheid, kwaliteit en professionaliteit”

## Positiviteit

Positiviteit betekent dat we ons scharen achter de organisatie, "preus" zijn op ons werk en zorgen voor een positieve sfeer en ingesteldheid.

We voelen ons goed in ons vel

- "we mogen onszelf (uniek) zijn"
- "we hoeven niet altijd serieus te zijn – we mogen lachen"
- "we blinken in ons vel"
- "we worden gelukkig door anderen te kunnen helpen"
- "we zijn ambitieus en nemen onze verantwoordelijkheid op"
- "we doen met plezier meer dan wat van ons wordt verwacht"
- "we halen eer uit ons werk"
- "we hebben plezier in ons werk"
- "we zijn enthousiast en optimistisch"
- "we zijn eerlijk en gaan na of de feiten wel kloppen"

## DO's en Don'ts Sociale media

**DO's**

Volg de huisregels als je het Kiigo wil gebruiken

**Maak je kenbaar:** zeg wie je bent, waar je werkt,...

Spreek in je persoonlijke accounts niet in naam van de gemeente Koksijde

Wees altijd beleefd.

Post alleen iets als het een toegevoegde waarde heeft.

Wees altijd eerlijk. Kloppen de feiten wel?

Toon respect voor andere culturen, religies, ...

Geef vergissingen toe, corrigeer het indien nodig. Verontschuldig je.

Maak in de privé sfeer altijd duidelijk dat het je eigen mening is, niet die van de gemeente Koksijde

**SORRY**

**DON'TS**

Vernom het Kiigo niet

Plaats geen materiaal online zonder toestemming.

Verspreid nooit interne informatie

Spreek in je persoonlijke accounts niet in naam van de gemeente Koksijde

Respecteer auteursrechten. Gebruik geen foto's, ... zonder toestemming

Zet niets online die nadelig is voor de gemeente Koksijde

Vertel geen leugens, foute informatie, ...

Breng je collega's niet in verlegenheid