

1. Inleiding

De gemeente Zulte heeft het volste vertrouwen in haar personeelsleden. Dit neemt niet weg dat men als personeelslid van de gemeente Zulte soms geconfronteerd wordt met situaties waarbij het moeilijk is te oordelen wat kan en wat niet kan. Het antwoord is niet altijd gemakkelijk uit een wet of een reglementering op te maken. Uiteindelijk heeft elk personeelslid zijn eigen, individuele verantwoordelijkheid voor alles wat hij/zij doet.

De gemeente Zulte is een dynamische gemeente en geeft aan de inwoners de dienstverlening waarop ze recht hebben. Personeelsleden dienen steeds bewust te zijn van die verwachtingen en er dagdagelijks naar te handelen en hun gedrag erop af te stemmen.

In deze deontologische (of gedrags-)code zijn een aantal richtlijnen terug te vinden die een houvast bieden. Het is de bedoeling om inhoud te geven aan de ambtelijke integriteit en om te bevorderen dat iedereen, zowel administratief als technisch personeel, daar hetzelfde onder verstaat.

Niet alleen de personeelsleden, maar ook de gemeenteraadsleden dienen de bepalingen van hun deontologische code te respecteren. De uitgangspunten en basisideeën zijn dezelfde, de uitwerking ervan is evenwel anders.

Ofschoon de invulling ervan verschilt, gelden zowel voor een gemeentepersoneelslid als voor een gemeenteraadslid volgende basisideeën:

1. loyauteit;
2. objectiviteit;
3. spreekrecht en spreekplicht;
4. professionalisme;
5. klantgerichtheid;
6. wettelijkheid en correctheid.

2. Loyauteit

2.1. Omschrijving

Personeelsleden vertalen steeds op een loyale manier de beleidsbeslissingen van het bestuur, bijvoorbeeld naar de burgers toe, ook als zij een andere mening zijn toegedaan. Personeelsleden hanteren een professionele en objectieve attitude, zowel naar de politici van de diverse politieke partijen als naar de bevolking toe. De personeelsleden respecteren ook de persoonlijke waardigheid van iedereen.

Politici zijn op hun beurt loyaal aan de gemeentelijke organisatie.

2.2. In concreto

- Tijdens de diensturen spant het personeelslid zich ten volle in om de doelstellingen, aangegeven door de beleidsverantwoordelijken, te realiseren. Het personeelslid heeft het recht om zijn meerderen te overtuigen van zijn visie, maar eens een beslissing is genomen, dient hij zich ernaar te schikken.
- Beslissingen van de gemeenteraad en het schepencollege worden op een collegiale wijze uitgevoerd. Zodra de beslissing is genomen, voert men de beslissing snel, efficiënt en plichtsbewust uit met inachtneming van de geldende regelgeving.
- Personeelsleden dienen in hun handelen politieke neutraliteit aan de dag te leggen.
- Elk personeelslid streeft naar een constructieve manier van samenwerken waarbij diensthoofden hun medewerkers de nodige ruimte en middelen geven om de doelstellingen te bereiken.

3. **Objectiviteit**

3.1. Omschrijving

Het is onontbeerlijk dat de personeelsleden en politici neutraal, objectief en dus onpartijdig te werk gaan zonder enige vorm van discriminatie. Men laat zich niet beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst. Zo alleen kan het onderlinge vertrouwen verder groeien en wordt de meest solide basis voor een open en eerlijke communicatie gelegd.

3.2. In concreto

- Personeelsleden hebben een adviserende en ondersteunende taak. Hiertoe hebben ze de plicht om steeds een objectief correct advies te geven bij dossiers die geagendeerd worden op de zittingen van schepencollege en gemeenteraad. Bij het uitbrengen van hun adviezen moeten zij de maatschappelijke en politieke context van waaruit zij vertrekken, kaderen.
- In individuele dossiers worden eerlijke en onpartijdige ontwerpbeslissingen voorgesteld 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.
- Personeelsleden houden hun persoonlijke voorkeur of overtuiging en hun privé-belangen strikt gescheiden van het werk.
- Personeelsleden mogen, zelfs buiten hun ambt, noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel dat verband houdt met hun functie, vragen, eisen of aannemen. Indien men naar aanleiding van bijvoorbeeld een presentatie op een studiedag een geschenk aangeboden krijgt, spreekt men daarover in het openbaar, wordt de leidinggevende hiervan op de hoogte gebracht en mag dit het personeelslid tot geen enkele gunst of wederdienst verplichten.

- Personeelsleden mogen geen activiteiten uitoefenen, rechtstreeks dan wel via een tussenpersoon, waardoor de verplichtingen van hun ambt niet kunnen worden vervuld, de waardigheid van de functie in het gedrang komt, de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast of een belangenconflict ontstaat.
- Wanneer bij de uitoefening van hun ambt, personeelsleden nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststellen, wordt de leidinggevende hiervan onmiddellijk in kennis gesteld.

4. Spreekrecht en spreekplicht

4.1. Omschrijving

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

4.2. In concreto

- Personeelsleden hebben het recht om met collega's, leidinggevend en beleidsverantwoordelijken informatie uit te wisselen, ideeën te toetsen en hun standpunten te verdedigen.
- Eens een beslissing genomen, schaaft het personeelslid zich achter deze beslissing en voert het die loyaal uit.
- Wanneer personen van de pers contact opnemen over dienstangelegenheden, verwijst men hen door naar de burgemeester, bevoegde schep en of gemeentesecretaris. Dit neemt niet weg dat men tegenover de pers een persoonlijk standpunt kan vertolken, waarbij men duidelijk maakt dat men spreekt uit eigen naam. Let wel: het spreekrecht mag geen afbreuk doen aan de waardigheid van het ambt en mag het vertrouwen van het publiek in het gemeentebestuur niet schaden.
- Als personeelslid heeft men 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 spreekt, waar men negatieve dingen zegt over de gemeente zonder dat men deze zaken eerst binnen de eigen organisatie heeft trachten te verbeteren en waar men geheime informatie aan anderen prijsgeeft.
- Het spreekrecht wordt beperkt door de geheimhoudingsplicht, het beroepsgeheim en de discretieplicht. Niet alle informatie is immers openbaar. Het is immers verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:
 - De veiligheid van het land;
 - De bescherming van de openbare orde;
 - 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 die geheim zijn of als dusdanig door het desbetreffend diensthoofd aldus worden verwoord;
 - Fiscale, sociale of andere gegevens uit de persoonlijke levenssfeer van collega's of burgers.

Ook wanneer een personeelslid niet langer in dienst is van de gemeente Zulte, blijft deze verplichting bestaan.

- De geheimhoudingsplicht is ondergeschikt aan grondwettelijke, wettelijke of decretale bepalingen die het personeelslid verplichten te spreken, bijvoorbeeld als men voor een rechtbank moet getuigen.

5. Professionalisme

5.1. Omschrijving

Van personeelsleden en politici wordt professionalisme verwacht. Daarbij letten zij onder andere ook goed op de financiële kant en stellen zich vragen bij onnodige kosten, gaan over tot besparingen waar mogelijk en vermijden zo toekomstige kosten.

5.2. In concreto

- Personeelsleden ondersteunen de politici 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 leiderschapstijl verwacht.
- Van alle personeelsleden wordt verwacht dat ze zich, in overleg met hun leidinggevende, door middel van vorming en zelfstudie permanent op de hoogte houden van ontwikkelingen, regelingen, ... die relevant zijn voor hun beroepsuitoefening.
- Onderlinge samenwerking en informatie-uitwisseling wordt door alle personeelsleden consequent toegepast. Samenwerken betekent dat de inspanningen van het personeel gericht worden op het gezamenlijke belang van de gemeente, de afdeling, de dienst en het team met het oog op een zo goed mogelijk resultaat. Afspraken worden vlot nagekomen, omgang met collega's gebeurt in een open sfeer, geformuleerde opmerkingen over de manier van werken zijn opbouwend, resultaten verbeteren door ideeën te formuleren, de creatie van een aangename werksfeer wordt gekoppeld aan collegiale steun en samenwerking.

6. Klantgerichtheid

6.1. Omschrijving

Politici en 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, vrij van individueel favoritisme.

6.2. In concreto

- Burgers, klanten, leveranciers, ... moeten erop kunnen rekenen dat zij op een hoffelijke wijze en in gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

- De dienstverlening wordt vlot en volledig verricht. Dossiers worden snel en efficiënt afgehandeld. Indien men niet aan een datum gebonden is, neemt men een termijn aan als richtsnoer die men zelf als een goede dienstverlening zou ervaren.
- Men laat altijd aan de burgers weten wie men is; men maakt zichzelf met naam en functie bekend en is goed bereikbaar voor de burger. Daarnaast spreekt men in een heldere taal en schrijft men teksten die voor iedereen begrijpbaar zijn. Als men informatie geeft, vertelt men alles wat terzake doet, op een correcte en objectieve manier. Men reageert snel, gepast en beleefd op alle vragen en opmerkingen.
- Bij de behandeling van individuele dossiers, aanvragen, ... wordt steeds het algemeen belang afgewogen ten overstaan van het individueel belang.

7. Wettelijkheid/correctheid

7.1. Omschrijving

In de samenwerking tussen politici en personeelsleden worden de wettelijke, reglementaire regels en lokale organisatieregels en afspraken gerespecteerd en nageleefd. Loyaliteit ten aanzien van bestuur en bestuurders mag niet verward worden met het naast zich leggen van regels die juist bedoeld zijn om overheden beter en kwaliteitsvoller te laten functioneren.

7.2. In concreto

- Er wordt geen ongeoorloofd gebruik gemaakt van uitrusting of materiaal van de gemeente voor privé-doeleinden.
- Personeelsleden dienen altijd te handelen overeenkomstig de richtlijnen, wetten, decreten, reglementen en verordeningen die van toepassing zijn op het grondgebied van de gemeente Zulte.
- 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 of – orgaan hiervan op de hoogte te brengen.