



DEONTOLOGISCHE CODE

De huidige maatschappij verlangt van de overheid meer dan ooit correctheid, snelheid en een hoge kwaliteit in haar dagelijkse dienstverlening. De rol van medewerker bij een lokaal bestuur is daardoor sterk geëvolueerd. De verantwoordelijkheden die horen bij de nieuwe visie op de taken en opdrachten van medewerkers, zorgen ervoor dat onze professionele waarden opnieuw dienen ingevuld te worden.

Een deontologische code is daarom behalve decretaal verplicht ook bijzonder wenselijk. Gemeente en OCMW Duffel gingen daarom via een enthousiaste gemengde werkgroep aan de slag. Er werd gedebatteerd, onderzocht en bijgesteld. Zo kwamen we tot slotsom dat we vooral een inspirerende deontologische code wilden maken. Niet controlerend, niet regulerend, maar inspirerend! Zo willen we mekaar uitnodigen om samen elke dag opnieuw invulling te geven aan de waarden van een lokale overheid.

Onze deontologische code is gestoeld op vier gemeenschappelijke waarden:

- Klantgerichtheid
- Organisatiebetrokkenheid
- Samenwerking
- Zelfontwikkeling

Deze vier waarden zijn niet alleen toevallig de kernwaarden van onze deontologische code, maar ook de kerncompetenties voor alle medewerkers van gemeente en OCMW Duffel.

Soms kunnen er spanningen ontstaan tussen deze waarden onderling. Het is de bedoeling dat we door het afwegen van de verschillende waarden tegen elkaar, zelf zoveel mogelijk uitmaken hoe te reageren in concrete situaties. De deontologische code biedt hierbij een houvast.

Het bestuur engageert zich ertoe om te helpen bij het maken van moeilijke keuzes. Onze directe leidinggevende vormt hierbij het eerste aanspreekpunt. We voorzien ook vorming voor (nieuwe) medewerkers, waarbij ze niet alleen kennismaken met de deontologische code maar ook ondersteund worden in het beoordelen van morele dilemma's.

KLANTGERICHTHEID

De klant mag een vriendelijke en professionele dienstverlening van ons verwachten. We staan met een open blik ten dienste van alle burgers, bedrijven en bezoekers, zonder daarbij onderscheid te maken. We hebben oog voor hun wensen en behoeften en handelen hiernaar. Ook in onze dienstverlening naar onze interne klanten hebben we oog voor hun wensen en behoeften, en staat behulpzaamheid centraal.

Respect, gelijkwaardigheid en discretie maken steeds deel uit van ons handelen. Voor eventuele problemen zoeken we, samen met de klant en binnen onze mogelijkheden, steeds naar een oplossing.

We geven onze klanten heldere en volledige informatie, en verwijzen hen vriendelijk en efficiënt door wanneer nodig.

Ook klachten zijn welkom bij ons. Ze geven ons leerrijke informatie en de kans om het morgen nog beter te doen.

ORGANISATIEBETROKKENHEID

In ons werk stemmen we ons eigen gedrag en activiteiten af op de noden, prioriteiten en objectieven van de organisatie. We handelen met het oog op het bereiken van de organisatiedoelstellingen en helpen onze collega's om die doelen te bereiken.

In onze relatie met het bestuur, klanten en onze collega's zijn we correct, betrouwbaar en onafhankelijk. Burgers, klanten en leveranciers moeten erop kunnen rekenen dat zij in gelijke situaties gelijk worden behandeld en dat we het algemeen belang van het lokale bestuur steeds voorop zetten. We zetten onze kennis en inzichten in voor het beste beleid en de beste manier om het uit te voeren. Onze persoonlijke voorkeuren en overtuigingen oefenen geen weerslag uit op de objectiviteit waarmee we onze taak uitoefenen.

We zijn steeds respectvol in de omgang met onze collega's en behandelen iedereen zoals we zelf willen behandeld worden. Samen bouwen we aan een positieve en aangename sfeer, waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt.

We gaan doordacht en integer om met de middelen en tijd die we binnen de organisatie voorhanden hebben. We proberen steeds het maximale te bereiken met de beschikbare middelen, in overeenstemming met het uitgestippelde beleid. Ook onze tijd is kostbaar goed, dat we bewaken en steeds inzetten in functie van de doelstellingen die de organisatie wil behalen.

Door al deze waarden uit te dragen bouwen we mee aan een positieve organisatie waar we graag deel van uitmaken en waar het aangenaam werken is.

SAMENWERKING

Samen staan we sterk. We maken dus elke dag ons werk van goed samenwerken. Vertrouwen en respect zijn daarbij de basisingrediënten die we elke dag in praktijk brengen.

We ondersteunen onze collega's op eigen initiatief en waar mogelijk. We hebben oog voor de eigenheden en meerwaarde van elke werking, zonder vooroordelen. Zo creëren we een positieve sfeer waarin iedereen zich goed voelt.

We werken aan een cultuur van aanspreekbaarheid. We nemen onze verantwoordelijkheid en leren uit zaken die minder goed lopen. We spreken elkaar in vertrouwen en constructief aan, zodat we ook van mekaar kunnen leren.

ZELFONTWIKKELING

We streven ernaar een lerende organisatie te zijn. In een lerende organisatie is er ruimte voor fouten. We hebben de moed om te kijken naar wat beter kan. We zijn dan ook steeds bereid om bij te leren, vanuit een open basishouding.

Dit doen we door af en toe stil te staan bij onze eigen manier van werken, door te durven kijken naar onze sterktes en zwaktes, en door feedback te durven vragen bij onze eigen prestaties. We proberen grenzen te verleggen en uitdagingen aan te gaan. Zo kunnen we in alle openheid groeien als persoon, als medewerker, als collega, als leidinggevende, als organisatie.

Plan van aanpak:

- Goedkeuring MAT
- CBS
- Check door communicatie
- Lay-out en communicatieplan
- Lancering op algemene teambuilding met bedrijfstheater (Begin 18, organisatiebreed)