



deontologische code

20 oktober 2020

inhoud

inleiding	3
algemeen	4
toepassingsgebied	4
klantgerichtheid en professionaliteit	4
openheid en betrouwbaarheid.....	6
betrokkenheid en motivatie	10
bekwaamheid en samenwerken.....	11
duurzaamheid.....	12
aanvullend deel.....	13
toepassingsgebied	13
beslissen in een context van hulpverlening	13
omgangsvormen om te komen tot goede individuele maatschappelijke dienstverlening	13
naleving en handhaving.....	15
het voorkomen en signaleren van mogelijke schendingen	15
het onderzoeken van vermoedens van schendingen	15
het zich uitspreken over schendingen.....	16
inwerkingtreding.....	17

inleiding

Deze deontologische code wil de lokale mandatarissen en medewerkers van gemeente & ocmw Zoersel een kader bieden waarbinnen ze hun functie uitoefenen. De samenleving stelt, terecht, hoge eisen aan mandatarissen en medewerkers van een lokaal bestuur. Deze deontologische code is in de eerste plaats niet gemaakt om te sanctioneren, wel om een veilige omgeving te creëren waarbinnen zij werken. De code is een algemene leidraad voor de mandatarissen en medewerkers om deontologisch zorgvuldig te handelen bij de uitoefening van hun functie.

Sommige artikels zijn van toepassing op mandatarissen én medewerkers. Als er een aparte regeling is, worden zij apart vermeld in een tabel.

Deze deontologische code kadert in de missie en de visie van de organisatie en bouwt voort op volgende waarden:

- klantgerichtheid en professionaliteit
- openheid en betrouwbaarheid (integriteit, objectiviteit, vertrouwelijkheid, zorgvuldigheid...)
- betrokkenheid en motivatie
- duurzaamheid (consequent handelen, zorgvuldig beheer van middelen...)
- bekwaamheid en samenwerken

algemeen

toepassingsgebied

artikel 1.1

De deontologische code is van toepassing op alle medewerkers, met inbegrip van de algemeen directeur en financieel directeur, en de lokale mandatarissen van gemeente & ocmw Zoersel.

artikel 1.2

mandatarissen voor gemeente:

- de voorzitter van de gemeenteraad
- de gemeenteraadsleden
- de burgemeester
- de schepenen

mandatarissen voor ocmw:

- de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn
- de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn
- de voorzitter van het vast bureau
- de leden van het vast bureau
- de voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst
- de leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst

Lokale mandatarissen die namens de gemeente en/of het ocmw andere mandaten bekleden, zijn in die hoedanigheid er ook toe gehouden de bepalingen van de deontologische code na te leven. Dit geldt zowel voor de mandaten die rechtstreeks in verband staan met hun ambt als voor alle hiervan afgeleide mandaten.

Als een mandaat namens de gemeente en/of het ocmw wordt opgenomen door een externe persoon, dus niet vermeld onder de eerste paragraaf van dit artikel, zal bij diens aanstelling gevraagd worden om deze deontologische code te onderschrijven.

klantgerichtheid en professionaliteit

onderlinge omgang en afspraken over vergaderingen

artikel 2.1

De lokale mandatarissen en medewerkers van gemeente & ocmw Zoersel gaan respectvol met elkaar om en richten zich op een correcte wijze tot elkaar: zowel verbaal, non-verbaal als schriftelijk, inclusief de elektronische communicatie.

lokale mandataris

artikel 2.2

§1. Lokale mandatarissen onthouden zich in het openbaar, dus ook in openbare raads- en commissievergaderingen, van negatieve uitlatingen over medewerkers.

§2. Lokale mandatarissen houden zich tijdens vergaderingen van de politieke organen aan het huishoudelijk reglement en volgen de aanwijzingen van de voorzitter hierover op.

klantgerichtheid

artikel 3

Door een hoffelijk en professioneel gedrag zonder vooroordelen en met respect voor de eigenheid van de klant versterken medewerkers en mandatarissen het vertrouwen in de overheid.

artikel 4

Medewerkers en mandatarissen maken zich als dusdanig tegenover de burger kenbaar en zorgen ervoor dat ze voldoende bereikbaar en aanspreekbaar zijn.

artikel 5.1

Indien een vraag niet rechtstreeks bij de juiste medewerker of dienst terecht komt, verwijst de medewerker door naar de meest geschikte dienst van gemeente & ocmw Zoersel, hogere overheid, externe partner of privé-dienst. Bij klachten wordt de procedure gevolgd, volgens het klachtenreglement.

lokale mandataris	medewerker
<p>artikel 5.2</p> <p>§1. Het behoort tot de wezenlijke taken van mandatarissen om informatie te ontvangen en te verstrekken en om door te verwijzen naar de meest geschikte diensten of instanties.</p> <p>§2. Het contact met de burger in het kader van rechtstreekse dienstverlening, informatiebemiddeling of doorverwijzing gebeurt zonder enige materiële of geldelijke tegenprestatie van welke aard ook en mag geen vorm van publiekswerving inhouden.</p> <p>§3. In het kader van hun algemene luisterbereidheid kunnen gemeente- en ocmw raadsleden de rol vervullen van vertrouwenspersoon.</p> <p>§4. Mandatarissen mogen geen publiciteit maken voor dienstverlenende activiteiten. Zij kunnen wel, aanvullend op de informatieverstrekking door de lokale overheid, bekendheid geven aan hun bereikbaarheid. Deze informatieverstrekking wordt beperkt tot het bekendmaken van een of meer contactadressen, naam en mandaat, beschikbaarheid en telefoonnummer, website en e-mailadres.</p> <p>§5. Verkiezingscampagnes en -mailings die gericht zijn op individuen, maken geen melding van diensten die mandatarissen eventueel voor de betrokkenen zou hebben verricht. In geen geval mogen mandatarissen de indruk wekken dat zij om steun vragen in ruil voor bewezen diensten.</p>	<p>artikel 5.3</p> <p>§1. De medewerker antwoordt op de gestelde vragen en geeft ook ongevraagde informatie en hulp die voor de betrokkene nuttig kan zijn. De medewerker houdt de klant uit eigen beweging op de hoogte van het verloop van zijn dossier.</p> <p>De medewerker zorgt ervoor dat de info die hij geeft volledig is en behandelt elk dossier op een efficiënte, correcte en objectieve manier.</p> <p>§2. De medewerker hanteert verstaanbare taal zowel mondeling als schriftelijk. De medewerker communiceert helder en professioneel en volgt de huisstijl.</p> <p>§3. De medewerker neemt dezelfde houding aan in zijn relatie met collega's en oversten. Medewerkers helpen elkaar als de dienstverlening dat vereist.</p>

openheid en betrouwbaarheid
belangenvermenging en de schijn ervan

artikel 6.1

Lokale mandatarissen en personeelsleden van gemeente & ocmw Zoersel dienen het algemeen belang. Zij mogen hun invloed en stem niet gebruiken voor het eigen belang. Dat mag ook niet voor het persoonlijk belang van een ander persoon of het belang van een organisatie bij wie zij een directe of indirecte betrokkenheid hebben. Zij gaan actief en uit zichzelf alle vormen van belangenvermenging, en zelfs de schijn ervan, tegen.

lokale mandataris	medewerker
<p>artikel 6.2</p> <p>§1. De mandataris neemt geen deel aan de bespreking en de stemming wanneer er sprake is van een beslissing waarbij belangenvermenging speelt en zorgt ook dat er geen enkele beïnvloeding is tijdens de andere fases van het besluitvormingsproces.</p> <p>§2. De mandataris mag de in artikel 27, §2, van het decreet over het lokaal bestuur genoemde overeenkomsten en handelingen niet aangaan.</p> <p>§3. De mandataris mag de in artikel 10 van het decreet over het lokaal bestuur genoemde functies niet uitoefenen.</p> <p>§4. Een mandataris komt nooit tussen bij gerechtelijke, politionele of andere instanties om de besluitvorming in individuele dossiers te beïnvloeden. De mandataris gebruikt geen termen die verwarring creëren met officieel door overheden ingestelde dienstverlening.</p> <p>§5. Een mandataris mag burgers ondersteunen en begeleiden in hun relatie met de administratie of met betrokken instanties in de vorm van: via de daartoe geëigende kanalen en procedures, een aanvraag te richten tot de overheid, informatie te verkrijgen over de stand van zaken van een dossier, daarover verdere uitleg en verantwoording te vragen, en voorafgaande vragen te stellen over de administratieve behandeling van dossiers.</p>	<p>artikel 6.3</p> <p>§1. Medewerkers discrimineren niet en verlenen geen voorkeursbehandelingen. Het gelijkheidsbeginsel vormt een centraal element in de opdracht van het bestuur: klanten en leveranciers worden allen op een gelijkwaardige manier behandeld. De medewerkers behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.</p> <p>§2. Een medewerker bewaart op ieder moment zijn/haar objectiviteit en oefent zijn/haar functie op een neutrale wijze uit.</p> <p>§3. Persoonlijke voorkeuren, overtuigingen of engagementen mogen geen invloed hebben op de objectiviteit van de taken van de medewerkers. Persoonlijke voorkeur of overtuiging en private belangen zijn strikt gescheiden van het werk. Als een medewerker bij een bepaalde zaak een persoonlijk belang heeft, licht hij/zij het afdelingshoofd of de algemeen directeur, over dat belang in en draagt hij/zij het dossier aan het afdelingshoofd of aan een collega over.</p>

lokale mandataris	medewerker
<p>§6. Een mandataris heeft het recht te vragen naar concrete toelichting bij de bestaande regelgeving of bij een genomen beslissing, naar de stand van zaken van een dossier of de verantwoording voor het niet-beantwoorden van vragen gesteld door de burger.</p> <p>§7. Bij het ondersteunen en begeleiden van burgers die een vraag hebben, respecteert de mandataris de onafhankelijkheid van de ambtenaren en diensten, de objectiviteit van de procedures en de termijnen die als normaal beschouwd worden voor de afhandeling van soortgelijke dossiers.</p> <p>§8. Een mandataris komt niet tussen om een verzoek van een burger te begunstigen of de behandeling van het verzoek te bespoedigen. Als een mandataris optreedt als administratief begeleider of ondersteuner van de burger wordt de eventuele briefwisseling ter zake op naam van de burger gevoerd. Er wordt op geen enkele wijze melding gemaakt van zijn/haar ondersteunende en begeleidende rol.</p> <p>§9. Een mandataris mag werkzoekenden op de hoogte stellen van werkaanbiedingen bij gemeente & ocmw Zoersel. Voor die informatietaak mag hij/zij geen enkele tegenprestatie, van welke aard ook, vragen of ontvangen aan de betrokken kandidaten. De mandataris mag informatie inwinnen en doorgeven over de voorwaarden en de organisatie van selectieprocedures.</p> <p>§10. Een mandataris komt niet tussen bij die instanties die de selectieprocedure voeren om de kansen van een kandidaat op een benoeming, aanstelling of bevordering te verhogen. Als aan een mandataris om steun gevraagd wordt door of voor kandidaten die een bepaalde functie of bevordering ambiëren, dan deelt de mandataris mee aan de kandidaten dat de benoeming of bevordering gebeurt op basis van de vastgelegde criteria. De mandataris verwijst de kandidaten door naar de geëigende instanties.</p>	<p>§4. Als een medewerker buiten zijn/haar functie bij gemeente & ocmw Zoersel nog een betaalde functie vervult, meldt hij/zij dit. De algemeen directeur beoordeelt of deze bijkomende functie al dan niet verenigbaar is met de functie van de medewerker. De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en waardoor:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° de ambtsplichten niet kunnen worden vervuld; 2° de waardigheid van het ambt in het gedrang komt; 3° de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast; 4° een belangenconflict ontstaat. <p>De medewerkers mogen geen vergoedingen, wedden, toelagen, presentiegelden of andere tegenprestaties ontvangen van de rechtspersonen waarin zij gemeente & ocmw Zoersel vertegenwoordigen.</p>

lokale mandataris	medewerker
<p>§11. Alle vormen van schijndienstbetoon, waarbij een mandataris de indruk wekt dat hij/zij bij de goede afloop van een dossier daadwerkelijk tussenbeide is gekomen (eventueel zonder dat de betrokken burger om een tussenkomst heeft gevraagd) zijn niet toegestaan. Ook alle vormen van ongevraagd dienstbetoon, waarbij een mandataris daadwerkelijk optreedt om de goede afloop van een dossier te waarborgen, zonder dat de betrokken burger daarom gevraagd heeft, zijn niet toegestaan. Wanneer een burger daar niet om heeft gevraagd, zal een mandataris hem niet aanschrijven om hem, in plaats van of naast de officiële kennisgeving, op de hoogte te brengen van de beslissing die genomen werd in een dossier.</p>	/

omgaan met informatie

artikel 7.1

Medewerkers en mandatarissen springen zorgvuldig om met de informatie waar zij toegang tot hebben bij de uitoefening van hun functie om er enerzijds voor te zorgen dat gemeente & ocmw Zoersel de juiste informatie biedt en anderzijds de vertrouwelijke informatie voldoende wordt beschermd. Mandatarissen en medewerkers denken na over het soort informatie waarover zij beschikken en verspreiden de informatie alleen als ze er zeker van zijn dat het niet om vertrouwelijke gegevens gaat. Zij waken er tevens over dat vertrouwelijke informatie veilig wordt opgeborgen en niet in verkeerde handen valt.

lokale mandataris	medewerker
<p>artikel 7.2</p> <p>§1. Een mandataris communiceert eerlijk over de redenen en motieven op basis waarvan hij/zij individueel heeft gestemd en de redenen en motieven op basis waarvan het beleidsorgaan als geheel de beslissing heeft genomen.</p> <p>§2. Een mandataris is gebonden aan het beroepsgeheim als hij/zij door zijn/haar functie kennis krijgt van vertrouwelijke informatie die door personen aan de gemeente en/of het ocmw zijn toevertrouwd.</p> <p>§3. Naast het strenge beroepsgeheim geldt ook een geheimhoudingsplicht voor lokale mandatarissen ter bescherming van wat wordt besproken in een besloten vergadering.</p>	<p>artikel 7.3</p> <p>§1. Een medewerker gebruikt of deelt vertrouwelijke gegevens enkel in het kader van de uitvoering van de aan hem/haar toevertrouwde taken of om de gevraagde dienst te verlenen en dit steeds met de nodige omzichtigheid en bezorgdheid voor de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen. De medewerker geeft daarom nooit persoonsgegevens zo maar door aan derden of hanteert deze niet voor andere doeleinden.</p>

lokale mandataris	Medewerker
<p>§4. Elke mandataris heeft een algemene discretieplicht en gaat op een discrete en voorzichtige wijze om met de informatie die hem/haar toekomt in de uitoefening van zijn/haar functie.</p>	<p>§2. Bestuurlijke en gerechtelijke informatie waarop de vraagsteller geen recht heeft, die de goede werking van de administratie of het gerecht kan doorkruisen of die de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van anderen in het gedrang kan brengen, mag niet worden doorgegeven.</p> <p>§3. Een medewerker stelt informatie ter beschikking over het klachtenreglement van Zoersel, de samenwerking met de Vlaamse Ombudsdienst en over de diensten die instaan voor het behandelen van klachten van de burger over het optreden van de overheid.</p> <p>§4. Medewerkers hebben recht op vrijmeningsuiting en mogen zich net als ieder ander kritisch uitlaten over alle openbare zaken. Hun spreekrecht is echter beperkt.</p> <p>De medewerkers hebben spreekrecht tegenover derden over de feiten waarvan ze door hun ambt kennis hebben. Met behoud van de toepassing van de regelgeving inzake openbaarheid van bestuur is het voor hen verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° de veiligheid van het land; 2° de bescherming van de openbare orde; 3° de financiële belangen van de overheid; 4° het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten; 5° het medisch geheim; 6° het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens; 7° het vertrouwelijke karakter van de beraadslagingen. <p>Het is voor hen verboden feiten bekend te maken als de bekendmaking ervan een inbreuk vormt op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privéleven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de gegevens die op hem betrekking hebben, openbaar te maken.</p> <p>Deze paragraaf geldt ook voor medewerkers die hun ambt hebben beëindigd.</p>

lokale mandataris	Medewerker
	<p>§5. Als iemand van de pers contact opneemt met een medewerker, wordt hij/zij doorverwezen naar de dienst communicatie.</p> <p>§6. In verband met het informatieveiligheidsbeleid en de aansluiting van het ocmw op het netwerk van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid en gemeente & ocmw bij het Rijksregister geldt: als een medewerker niet geautoriseerd is om kennis te hebben van of toegang te hebben tot persoonlijke gegevens van dossiers over individuele dienstverlening van het ocmw tracht hij/zij zichzelf nooit die toegang te verschaffen. Wie uit hoofde van zijn functie wel toegang heeft tot genoemde gegevens hanteert een strikte geheimhoudingsplicht ten aanzien van deze gegevens en onderschrijft de naleving van de minimale veiligheidsnormen. In voorkomend geval zal hij hiervan in kennis worden gesteld door de algemeen directeur.</p>

corruptie en de schijn ervan

artikel 8

De medewerkers en mandatarissen mogen, zelfs buiten hun ambt, noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel dat verband houdt met het ambt, vragen, eisen of aannemen. Enkel indien ze een geringe materiële waarde vertegenwoordigen en het duidelijk is dat ze tot geen enkele gunst of wederdienst verplichten, mag een medewerker of mandataris hier omwille van beleefdheidsredenen op ingaan. Als een medewerker of mandataris op een uitnodiging ingaat, kadert dat in de uitoefening van zijn/haar functie en in het belang van de organisatie.

betrokkenheid en motivatie

Medewerker
<p>artikel 9 Tijdens de diensturen wijdt een medewerker zich volledig aan zijn/haar taak.</p> <p>artikel 10</p> <p>§1. De medewerkers oefenen hun ambt op een loyale en correcte wijze uit. De medewerkers zetten zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van gemeente & ocmw Zoersel, overeenkomstig het meerjarenplan en het organisatiebeheersingssysteem. De medewerkers respecteren de persoonlijke waardigheid van iedereen.</p> <p>De medewerkers hebben recht op informatie en vorming zowel over de aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van hun functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten. De medewerkers houden zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de</p>

materies waarmee ze beroepshalve belast zijn. De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of voor het beter functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling, of van een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

bekwaamheid en samenwerken

Medewerker

artikel 11

§1. Een medewerker meldt bij zijn/haar leidinggevende wanneer bepaalde factoren de goede uitvoering van zijn/haar taken in het gedrang brengen of verhinderen dat hij/ zij het werk op een professionele manier kan uitvoeren.

§2. Een medewerker is actief en kritisch bij het voorbereiden van beslissingen, maar in de uitvoering van beslissing is hij/zij loyaal en spreekt niet in negatieve termen over de genomen beslissingen.

§3. Een medewerker beantwoordt vragen en handelt dossiers af binnen een redelijke termijn. Als er wettelijke termijnen gelden, neemt de medewerker tijdig de nodige maatregelen zodat het dossier rechtsgeldig wordt afgewerkt.

§4. Medewerkers werken in een open dialoog en opbouwende sfeer samen met hun collega's, over de diensten heen om de beoogde resultaten te behalen. Ook is er een open, loyale en constructieve samenwerking tussen medewerkers, leidinggevenden, afdelingshoofden en de algemeen en financieel directeur. Informatie die belangrijk is voor een goede samenwerking wordt vlot uitgewisseld tussen alle betrokkenen.

§5. Zodra een beslissing is genomen, voert een medewerker die loyaal en efficiënt uit in overeenstemming met de richtlijnen en processen vastgesteld door het managementteam.

§6. Leidinggevenden zijn aanspreekbaar voor hun medewerkers en communiceren duidelijk over dienstangelegenheden en over wat zij van hun medewerkers verwachten. Leidinggevenden staan borg voor een eerlijke evaluatie.

duurzaamheid

artikel 12

Medewerkers en mandatarissen springen zuinig om met en maken geen ongeoorloofd gebruik van middelen (geld, uitrusting of materialen) van het bestuur. Zij wenden deze middelen van het bestuur niet aan voor privé- of andere doeleinden, dragen als een goede huisvader zorg voor de middelen van het bestuur. Dit houdt onder meer in dat richtlijnen, procedures en afspraken ter zake worden nageleefd.

artikel 13

Medewerkers en mandatarissen zijn zich bewust van hun maatschappelijke voorbeeldfunctie inzake algemene duurzaamheid.

aanvullend deel

toepassingsgebied

artikel 14

Dit aanvullend deel is van toepassing op de leden en de voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst en hun plaatsvervanger(s) en de beëdigde maatschappelijk werkers van het ocmw betrokken bij de individuele maatschappelijke dienstverlening en integratie.

beslissen in een context van hulpverlening

artikel 15

De medewerkers van het ocmw en de leden en de voorzitter van het BCSD vertrekken bij de behandeling van cliëntendossiers niet vanuit partijpolitieke en ideologische belangen, en stellen het algemeen belang en het belang van de cliënt centraal.

artikel 16

Enkel de beëdigde maatschappelijk werkers voeren in alle onafhankelijkheid het sociaal onderzoek. De leden en de voorzitter van het BCSD hebben respect voor de wijze waarop de sociale dienst het sociaal onderzoek voert en voor de methodieken die gebruikt worden.

De leden en de voorzitter van het BCSD voeren zelf geen sociaal onderzoek en laten dat integraal over aan de maatschappelijk werkers van de sociale dienst. Dat betekent onder andere dat de leden en de voorzitter van het BCSD zelf geen bevindingen uit het sociaal verslag onderzoeken.

omgangsvormen om te komen tot goede individuele maatschappelijke dienstverlening

artikel 17

De leden en de voorzitter van het BCSD hebben, buiten de vergaderingen van het BCSD, geen enkel contact met de cliënten over een specifiek dossier, tenzij op verzoek van de cliënt en in het bijzijn van de maatschappelijk werker.

Wanneer een lid of de voorzitter van het BCSD tijdens de bespreking van de hulpaanvraag met zekerheid weet heeft van belangrijke relevante informatie die niet terug te vinden is in het sociaal onderzoek, of die in tegenspraak is met het sociaal onderzoek, dan brengt hij/zij dat in tijdens de bespreking op de vergadering van het BCSD.

Het BCSD kan op basis van die inbreng beslissen om de sociale dienst de opdracht te geven om nader onderzoek te doen. Dat kan enkel als het BCSD meent dat die informatie een substantiële invloed kan hebben op de beslissing van het BCSD.

artikel 18

Wanneer de leden of de voorzitter van het BCSD aangesproken worden door iemand die mogelijk hulp van het ocmw nodig heeft, dan gaat hij/zij het gesprek aan met deze persoon. Daarbij worden volgende principes gehanteerd:

- Op geen enkel moment mag de indruk ontstaan dat de mandataris zelf kan beslissen over een hulpaanvraag, of het proces daartoe wil beïnvloeden.
- Op een begrijpelijke manier legt de mandataris de persoon de te volgen procedure uit en probeert hij/zij de persoon te overtuigen van de noodzaak om deze procedure te starten.
- De mandataris informeert over hoe men de sociale dienst kan contacteren of vraagt de toestemming en de gegevens van de persoon zodat de sociale dienst de betrokkene zelf kan contacteren. De mandataris bezorgt deze gegevens aan het diensthoofd.

- Gaat het om een problematiek waarvan de mandataris inschat dat er sprake kan zijn van dringende steun, dan probeert men de persoon te overtuigen om zeer snel naar de sociale dienst te stappen voor een hulpaanvraag. Specifiek voor de BCSD-voorzitter geldt dat hij/zij meteen contact opneemt met het diensthoofd, waarna die de persoon in kwestie zo snel als mogelijk in contact brengt met een maatschappelijk werker.

Wordt een mandataris aangesproken door een burger over iemand anders die mogelijk hulp nodig heeft van het ocmw, dan gelden dezelfde principes.

artikel 19

Wanneer een cliënt gehoord wordt, dan gebeurt dat met het nodige respect voor het verhaal en de persoon van de cliënt. De cliënt wordt gehoord, niet verhoord.

naleving en handhaving

lokale mandataris	medewerker
artikel 20.1 De door de gemeenteraad opgerichte commissie intergemeentelijke samenwerking en beleidsplanning treedt eveneens op als deontologische commissie die waakt over de naleving van de deontologische code door de fracties en de individuele lokale mandatarissen.	artikel 20.2 De deontologische code maakt deel uit van het arbeidsreglement. De medewerkers zijn verplicht de bepalingen ervan na te leven.

Er zijn verschillende fasen te onderscheiden die spelen bij het toezien op de naleving van de deontologische code, namelijk:

- het voorkomen en signaleren van mogelijke schendingen van de deontologische code
- het onderzoeken van vermoedens van schendingen van de deontologische code
- eventueel: het zich uitspreken over schendingen van de deontologische code

het voorkomen en signaleren van mogelijke schendingen

artikel 21

Als een lokale mandataris of een medewerker twijfelt of een handeling die hij/zij wil verrichten een overtreding van de deontologische code zou kunnen zijn, wint het hij/zij hierover advies in bij de algemeen directeur.

Heeft de algemeen directeur twijfels over zijn/haar eigen deontologisch handelen, gaat hij/zij te rade bij het college van burgemeester en schepenen/vast bureau.

Wanneer een lokale mandataris of medewerker twijfelt over een nog niet uitgevoerde handeling van een andere lokale mandataris of personeelslid, dan waarschuwt hij/zij die persoon. De lokale mandataris of medewerker verwoordt de twijfels en verwijst de betrokkene zo nodig door naar de algemeen directeur.

artikel 21.2

Medewerkers of lokale mandatarissen die geconfronteerd worden met een handelswijze van een medewerker of lokale mandataris die zij in strijd achten met deze deontologische code, worden verzocht melding te maken bij de algemeen directeur. Anonieme meldingen zijn onontvankelijk.

Wat zij in geen geval doen, is de vermeende schending openbaar maken.

het onderzoeken van vermoedens van schendingen

lokale mandataris	medewerker
artikel 22 §1. Wanneer er na een vooronderzoek door de voorzitter van de deontologische commissie, hierin bijgestaan door de algemeen directeur, van meldingen, een concreet vermoeden bestaat dat een lokale mandataris een regel van de deontologische code daadwerkelijk heeft overtreden, roept de voorzitter de commissie	artikel 22 §2. Wanneer er na een vooronderzoek door de algemeen directeur van meldingen een concreet vermoeden bestaat dat een personeelslid een regel van de deontologische code heeft overtreden, rapporteert de algemeen directeur dit aan de aanstellende overheid.

<p>samen tot het verrichten van een uitgebreid onderzoek, binnen de dertig dagen na de ontvangst van de melding. Tijdens de maanden juli en augustus wordt deze termijn verdubbeld.</p> <p>De commissie onderzoekt die meldingen op hun gegrondheid. Daarbij moet het recht van verdediging van de betrokken mandataris worden gevrijwaard.</p>	
---	--

zich uitspreken over schendingen

lokale mandataris	medewerker
<p>artikel 23</p> <p>§1. De deontologische commissie neemt in besloten zitting na een uitgebreid onderzoek ter zake bij drie vierde meerderheid een beslissing over de gegrondheid van het vermoeden van schending en de sanctie. Uitspraak moet geschieden binnen dertig dagen na ontvangst van de melding.</p> <p>De voornoemde termijn wordt verdubbeld tijdens de maanden juli en augustus.</p> <p>Wanneer vaststaat dat er sprake is van een schending van een regel van de deontologische code door een lokale mandataris, kan dit leiden tot een uitspraak van de commissie over de betreffende mandataris die de schending heeft begaan.</p> <p>De uitspraak bestaat uit een morele terechtwijzing van de mandataris door de commissie. Voor uitvoerende mandatarissen kan er tevens een tuchtdossier worden geopend zoals voorzien in het besluit van de Vlaamse regering inzake het statuut van de uitvoerende mandataris.</p>	<p>artikel 23</p> <p>§2. De aanstellende overheid beslist na een uitgebreid onderzoek over de gegrondheid van het vermoeden van schending.</p> <p>Als vaststaat dat er sprake is van een schending van een regel van de deontologische code door een statutair personeelslid, kan dit, mits naleving van de bepalingen van het tuchtrecht, leiden tot één van de in de rechtspositieregeling voorziene sancties en tuchtmaatregelen.</p> <p>Als vaststaat dat er sprake is van een schending van een regel van de deontologische code door een contractueel personeelslid, kan dit leiden tot één van de in het private arbeidsrecht en het arbeidsreglement voorziene sancties en tuchtmaatregelen.</p>

artikel 23.2

Schendingen kunnen aanleiding geven tot een verzoek bij Audit Vlaanderen voor het uitvoeren van een forensische audit.

In zwaarwichtige gevallen waarbij sprake is van het schenden van wettelijke bepalingen door een lokaal mandataris of medewerker kunnen schendingen aanleiding geven tot het neerleggen van een klacht bij het openbaar ministerie.

inwerkingtreding

artikel 24

Deze deontologische code wordt ter goedkeuring aan de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn voorgelegd en treedt na deze goedkeuring in werking tien dagen na de publicatie ervan.