



UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE GEMEENTERAAD
ZITTING VAN 11.03.2014

Aanwezig:

Jean-Pierre Taverniers, Burgemeester-Voorzitter,
M. Lefevre, Filip Havet, Fred Francart, Godelieve Hardiquet, Schepenen
T. Groeseneken, ~~H. Decester~~, G. Druyts, E. Janssens, W. Lambrechts, A. Vorstenbosch, H. Princen,
L. Dotremont, C. Vangoidsenhoven, L. Buccauw, L. Fuchs en A. Van den Steen, Raadsleden.
Bart Hendrix, Gemeentesecretaris.
Jos Cauwberghs, OCMW-voorzitter – met raadgevende stem

3. Vaststelling waarden gemeente/OCMW Hoegaarden

DE RAAD,

Gelet op de desbetreffende artikelen van het Gemeentedecreet:

Overwegende dat de Vlaamse Regering recent het oprichtingsbesluit goedkeurde voor het nieuwe agentschap 'Audit Vlaanderen' goed. Het agentschap is vanaf 1/1/2014 operationeel en zal ook audits uitvoeren bij de lokale besturen. Een leidraad interne controle/organisatiebeheersing helpt lokale besturen aan hun systeem van interne controle te werken en fungeert als basis voor de externe audit. De leidraad interne controle/organisatiebeheersing bestaat uit 11 thema's. Alvorens van start te kunnen gaan met deze leidraad is het belangrijk om de waarden van onze organisatie te formuleren. Deze waarden worden later ook gekoppeld aan het competentie management (functiebeschrijvingen – generieke competenties bij evaluatie personeel).

Overwegende dat het gaat om de waarden van de organisatie, maar staat ook niet los van de waarden van alle medewerkers in die organisatie. Omdat de cultuur/waarden van de organisatie pas zichtbaar wordt in de houding en het gedrag van de medewerkers, is het belangrijk dat medewerkers hier zoveel mogelijk op kunnen aansluiten. De waarden moeten ook gezien worden als een aanvulling op de visie/missie van de gemeente en het OCMW

Voor de visualisatie en herkenbaarheid van de waarden, wordt in dit voorstel gewerkt met een letterwoord, gevormd met de beginletters > PROOST verwijst bovendien naar Hoegaarden (bier), maar ook naar goede voornemens, toosten op de toekomst, ...


BESLUIT:

Artikel 1 : Onderstaande waarden voor onze gemeente en ons OCMW, worden goedgekeurd:

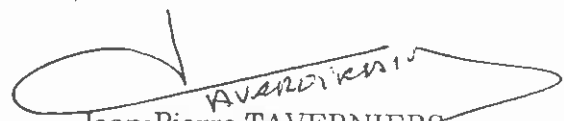
PROOST!

- **Professionaliteit en kwaliteit:** In ons streven naar een kwaliteitsvolle dienstverlening handelen onze medewerkers en beleidsverantwoordelijken steeds met kennis van zaken. Professionaliteit verwijst naar de bereidheid en de bekwaamheid om zijn opdracht zelfstandig of in groep succesvol uit te voeren. Het verwijst eveneens naar het adequaat omgaan met bevoegdheden en verantwoordelijkheden, het beschikken over de nodige deskundigheid, het beantwoorden aan de verwachtingen naar hoeveelheid en kwaliteit van het werk en het zich houden aan vigerende reglementen en overeengekomen werkmethodes. Professionaliteit leidt naar een efficiënte en effectieve taakvervulling en houdt in dat er prioriteiten worden gesteld.
- **Respect, loyaliteit en verantwoordelijkheid** De relaties tussen klanten, medewerkers en beleidsniveau zijn gebaseerd op eerlijkheid, respect, objectiviteit en neutraliteit. Eerlijke feedback en wederzijds vertrouwen zien wij als basis van een goede samenwerking. Beleidsverantwoordelijken en medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor de genomen beslissingen en voeren de toevertrouwde opdrachten correct en loyaal uit. Loyaliteit t.o.v. het beleid en t.o.v. collega's verwijst naar organisatieverbondenheid. Organisatienoden zijn prioritair tegenover het nastreven van eigen interesses.
- **Ondernemend en daadkrachtig werken.** Hoegaarden is een levendige en actieve gemeente met energiek en creatieve mensen, die proactief werken en continu verbeteren. Dit uit zich in spontaan constructieve initiatieven, flexibiliteit en creativiteit. Medewerkers en bestuurders zijn bereid en bekwaam om te leren, zichzelf te vervolmaken en effectief mee te werken aan verbeteringsinitiatieven.
- **Open, participatief en transparant beleid:** Onze organisatie heeft een heldere structuur waar duidelijke afspraken primeren, mede gedragen door actieve en passieve openbaarheid van bestuur. Goed communiceren naar inhoud en vorm zijn belangrijk, zowel voor de interne werking als externe relaties. We streven naar maximale inspraak van alle belanghebbenden.
- **Samenwerking, klantgerichtheid en collegialiteit:** Om tot goede resultaten te komen werken onze medewerkers en bestuurders als een team samen. De wensen en problemen van interne en externe klanten staan centraal en we handelen met het oog op klantvriendelijke oplossingen. We staan ten dienste van alle burgers, zonder onderscheid en behandelen elke klant gelijkwaardig.
- **Tact, discretie en integriteit** De medewerkers en het beleidsniveau zijn integer, discreet en waardig. Ze respecteren de tact en het wettelijk beroepsgeheim. De burgers moeten vertrouwen kunnen hebben in het gemeentebestuur en zijn personeelsleden. Luisterbereidheid, aanspreekbaarheid en bereikbaarheid zijn essentieel voor een goede dienstbaarheid en dienstverlening.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT,


Bart HENDRIX
Secretaris




Jean-Pierre TAVERNIERS
Burgemeester-voorzitter



UITTREKSEL uit de NOTULEN van de RAAD voor MAATSCHAPPELIJK WELZIJN
ZITTING van 19 maart 2014

Aanwezig:

Jos Cauwberghs - voorzitter

Godelieve Meulemans, Julie Lochie, Kris Hendrickx, Jos Steenwinckels, Conny Gevens,
Joachim Lelièvre-Damit, Johny Stiers en Freddy Mannaerts - raadsleden

Bart Hendrix - secretaris

PUNT 7 - Vaststelling waarden gemeente/OCMW Hoegaarden

DE RAAD,

Gelet op de desbetreffende artikelen van het OCMW-decreet;

Overwegende dat de Vlaamse Regering recent het oprichtingsbesluit goedkeurde voor het nieuwe agentschap 'Audit Vlaanderen' goed. Het agentschap is vanaf 1/1/2014 operationeel en zal ook audits uitvoeren bij de lokale besturen. Een leidraad interne controle/organisatiebeheersing helpt lokale besturen aan hun systeem van interne controle te werken en fungeert als basis voor de externe audit. De leidraad interne controle/organisatiebeheersing bestaat uit 11 thema's. Alvorens van start te kunnen gaan met deze leidraad is het belangrijk om de waarden van onze organisatie te formuleren. Deze waarden worden later ook gekoppeld aan het competentie management (functiebeschrijvingen – generieke competenties bij evaluatie personeel).

Overwegende dat het gaat om de waarden van de organisatie, maar staat ook niet los van de waarden van alle medewerkers in die organisatie. Omdat de cultuur/waarden van de organisatie pas zichtbaar wordt in de houding en het gedrag van de medewerkers, is het belangrijk dat medewerkers hier zoveel mogelijk op kunnen aansluiten. De waarden moeten ook gezien worden als een aanvulling op de visie/missie van de gemeente en het OCMW

Voor de visualisatie en herkenbaarheid van de waarden, wordt in dit voorstel gewerkt met een letterwoord, gevormd met de beginletters > PROOST verwijst bovendien naar Hoegaarden (bier), maar ook naar goede voornemens, toosten op de toekomst, ...

BESLUIT:

PROOST!

-
- **Professionaliteit en kwaliteit:** In ons streven naar een kwaliteitsvolle dienstverlening handelen onze medewerkers en beleidsverantwoordelijken steeds met kennis van zaken. Professionaliteit verwijst naar de bereidheid en de bekwaamheid om zijn opdracht zelfstandig of in groep succesvol uit te voeren. Het verwijst eveneens naar

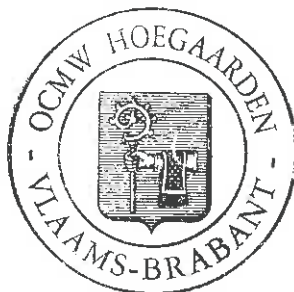
het adequaat omgaan met bevoegdheden en verantwoordelijkheden, het beschikken over de nodige deskundigheid, het beantwoorden aan de verwachtingen naar hoeveelheid en kwaliteit van het werk en het zich houden aan vigerende reglementen en overeengekomen werkmethodes. Professionaliteit leidt naar een efficiënte en effectieve taakvervulling en houdt in dat er prioriteiten worden gesteld.

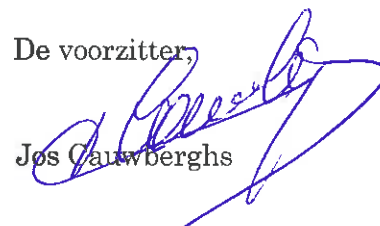
- **Respect, loyaliteit en verantwoordelijkheid** De relaties tussen klanten, medewerkers en beleidsniveau zijn gebaseerd op eerlijkheid, respect, objectiviteit en neutraliteit. Eerlijke feedback en wederzijds vertrouwen zien wij als basis van een goede samenwerking. Beleidsverantwoordelijken en medewerkers nemen verantwoordelijkheid voor de genomen beslissingen en voeren de toevertrouwde opdrachten correct en loyaal uit. Loyaliteit t.o.v. het beleid en t.o.v. collega's verwijst naar organisatieverbondenheid. Organisatienoden zijn prioritair tegenover het nastreven van eigen interesses.
- **Ondernemend en daadkrachtig werken.** Hoegaarden is een levendige en actieve gemeente met energiek en creatieve mensen, die proactief werken en continu verbeteren. Dit uit zich in spontaan constructieve initiatieven, flexibiliteit en creativiteit. Medewerkers en bestuurders zijn bereid en bekwaam om te leren, zichzelf te vervolmaken en effectief mee te werken aan verbeteringsinitiatieven.
- **Open, participatief en transparant beleid:** Onze organisatie heeft een heldere structuur waar duidelijke afspraken primeren, mede gedragen door actieve en passieve openbaarheid van bestuur. Goed communiceren naar inhoud en vorm zijn belangrijk, zowel voor de interne werking als externe relaties. We streven naar maximale inspraak van alle belanghebbenden.
- **Samenwerking, klantgerichtheid en collegialiteit:** Om tot goede resultaten te komen werken onze medewerkers en bestuurders als een team samen. De wensen en problemen van interne en externe klanten staan centraal en we handelen met het oog op klantvriendelijke oplossingen. We staan ten dienste van alle burgers, zonder onderscheid en behandelen elke klant gelijkwaardig.
- **Tact, discretie en integriteit** De medewerkers en het beleidsniveau zijn integer, discreet en waardig. Ze respecteren de tact en het wettelijk beroepsgeheim. De burgers moeten vertrouwen kunnen hebben in het gemeentebestuur en zijn personeelsleden. Luisterbereidheid, aanspreekbaarheid en bereikbaarheid zijn essentieel voor een goede dienstbaarheid en dienstverlening.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT

De secretaris,

Bart Hendrix



De voorzitter,

Jos Cauwberghs