

B O U

W E N T

aan

E T H E K

ETHISCHE CODE INFRA



Inhoudstafel

4

Voorwoord door Ignaas Devisch

5

Waarom een ethische code?

8

Partners

9

Kernwaarden

11

Objectieven

13

Werkafspraken

14

Intercollegiale verhoudingen

15

Opvolging en naleven van de code

17

Annex

www.bouwenaanethiek.be
info@bouwenaanethiek.be

V.U. Filip Demey, Beversesteenweg 314, 8800 Roeselare

Om in een complexe wereld met elkaar samen te werken, is meer nodig dan wat handjeklap en informele afspraken. Dat stelden een aantal partners uit de sector van infrastructuurwerken enkele jaren geleden vast. Ondanks de goede bedoelingen lopen er zaken fout, er zijn klachten over gebrek aan respect en de nieuwe communicatiemiddelen vergen aanpassingen in de wijze waarop we informatie met elkaar uitwisselen.

Een van hen contacteerde me met de vraag mee aan tafel te zitten en na te denken over oplossingen. Al gauw kwam het idee van een ethische code op tafel te liggen. Een ethische code zegt u? Dat is een geheel van afspraken die mensen met elkaar maken over hoe ze zich zullen gedragen tegenover elkaar, wat ze beschouwen als een goeie werkomgeving en op welke manier de verhoudingen tussen mensen idealiter verlopen.

Een ethische code is geen wondermiddel. Het is niet juridisch afdwingbaar en het respecteren ervan gebeurt op vrijwillige basis. Omdat mensen het belangrijk vinden.

Daarin staat deze sector niet alleen: banken, bedrijven uit diverse sectoren en sportclubs allerhande gaan steeds meer over tot het vastleggen van een aantal kernwaarden en principes die ze belangrijk vinden en gerespecteerd willen zien op de werkvloer. Ook lokale besturen werken aan integriteit, niet enkel omdat hun medewerkers daar de vruchten van plukken, maar vooral om het vertrouwen dat de burger in hen stelt niet te beschamen.

Na een geduldig proces waarin de ideeën rijpten en de geesten elkaar steeds beter vonden, kunnen we vandaag met trots Bouwen aan ethiek voorstellen. Een ethische code die een aantal stichtende partners uit de infrastuurwerken aan u presenteren. Ze willen hierin het voortouw nemen en hopen dat anderen hun voorbeeld navolgen. Indien we met z'n allen komen tot de verspreiding van een aantal kernwaarden en goede praktijken kunnen uitwisselen, ziet deze sector er misschien over enkele jaren anders uit. Ook VVSG, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, wil mee haar schouders zetten onder de verspreiding en naleving van deze code.

Met veel plezier heb ik het proces waarin Bouwen aan ethiek tot stand kwam mee ondersteund en begeleid vanuit mijn expertise als filosoof en ethicus. Ik hoop dat het enthousiasme van de partners zich als een olievlek verder over de sector mag uitbreiden en navolging zal kennen. Een ethische code is geen blitse poster aan de muur. Bouwen aan ethiek doe je immers elke dag.

Deze ethische code is daarom een levend document dat mensen inspireert om op een positieve manier elkaar aan te spreken en te elkaar te herinneren aan de gemaakte afspraken. Hoe meer het deel zal uitmaken van de dagelijkse werkcultuur, hoe groter de kans dat het af en toe een verschil kan uitmaken. Niet dat we daarmee alle meningsverschillen spontaan zullen uitklaren. Maar indien de wil er is om er samen uit te raken en we delen de weg naar de oplossing, is er veel mogelijk.

Ignas Devisch, Hoogleraar medische filosofie & ethiek

Waarom een ethische code?



Wanneer mensen samenwerken gaat het helaas niet altijd goed: afspraken worden niet nageleefd, oneerlijke concurrentie verstoort goede werkrelaties, mensen kennen elkaar niet of een gebrek aan respect bemoeilijkt een vlotte en professionele sfeer tijdens het verloop van een project.

Ook bedrijven ondervinden dat de samenleving complexer is geworden en ervaren de nood meer transparante afspraken te maken en te formaliseren in een code of een charter. Zowel intern als naar de buitenwereld toe kan een duidelijk handelingskader de dagelijkse omgang met elkaar vlotter laten verlopen.

Vandaar: de ethische code infra.

De ethische code infra

- is een werkinstrument waaraan we het professionele handelen aftoetsen. We focussen hierbij op hoe de partners met elkaar omgaan. Alle partners – publieke en private opdrachtgevers, aannemers, studiebureaus, nutsmaatschappijen en anderen – stellen hun medewerkers hiervan op de hoogte.
- is ter beschikking op alle werkplaatsen zodat iedereen er vlot en toegankelijk kennis kan van nemen. Alle contracten bevatten waar mogelijk een clause met een verwijzing ernaar.
- biedt een algemeen kader dat een verdere vertaalslag kan krijgen in procedures of concrete werkafspraken maar het is geen juridisch instrument en is niet juridisch afdwingbaar.
- betracht het scheppen van een werkklimaat van respect, vertrouwen en openheid.
- biedt geen garantie dat het alle problemen kan oplossen of dat we in de ideale wereld zullen terechtkomen.
- biedt een kader aan waarbinnen het zoeken naar oplossingen mogelijk is. We streven op die manier naar een meer wenselijke situatie.

*De volgende partijen
zijn betrokken bij
de opmaak van de
ethische code:*



De code beperkt zich tot infrastructuurwerken over het grondgebied Vlaanderen. Na de opstart van de code proberen de zeven partijen anderen ertoe aan te zetten mee in dit verhaal te stappen.

I. Kernwaarden

1.1. RESPECT EN VERTROUWEN

1.1.1. We respecteren elke mens zoals die is, ongeacht persoonlijke kenmerken, nationaliteit, uiterlijk, geslacht, functie of levensovertuigingen.

1.1.2. We benaderen elkaar op een gelijkwaardige manier met volle respect voor ieders persoonlijkheid. Respectvol betekent dat we ieder een plaats geven in het geheel, elkaar positief en vanuit vertrouwen benaderen en eerlijk zijn tegenover elkaar. Die positieve houding is onze basisattitude. We streven naar het scheppen van vertrouwen tussen individuen en bedrijven of organisaties.

1.1.3. We maken geen opmerkingen of stellen geen handelingen die kwetsend of onrechtvaardig zijn voor anderen (racisme, seksisme of discriminatie van anderen om wie ze zijn). We spreken anderen erop aan indien ze dat wel doen en gaan hier actief tegen in.

1.1.4. We brengen respect op voor onze projectpartners, voor alle stakeholders betrokken in het proces en voor de omgeving (aangelanden, eigenaars, omwonenden, lokale besturen en andere betrokkenen) en vragen ook dat dit omgekeerd het geval is.

1.2. WELZIJN

1.2.1. We streven naar het creëren van welzijn en veiligheid in sociale relaties voor alle medewerkers. Welzijn gaat uit van de gedachte dat mensen zichzelf erkend voelen in wat ze doen. Veiligheid in sociale relaties betekent dat ieder de kans heeft goed te functioneren, zich niet bedreigd voelt in wie hij of zij is en zaken constructief bespreekbaar kan maken op de werkvloer zonder hiervoor repercussies te moeten vrezen.

1.2.2. Welzijn is voor ons geen opgave maar een noodzakelijke voorwaarde in een werksomgeving. We doen er alles aan om welzijn op de werkplek tot stand te brengen. We nemen daartoe initiatieven, overleggen met elkaar en gaan regelmatig in gesprek met alle medewerkers hierover. We gaan na hoe we hier preventief inspanningen kunnen voor leveren.

1.2.3. We beschouwen welzijn van alle medewerkers als een onderdeel van kwaliteitszorg en nemen dit ter harte als een kerntaak van ons bedrijf of onze organisatie. Kwaliteitszorg betekent dat we aandacht hebben voor de totaliteit van de persoon en inspanningen leveren om alle medewerkers een professionele omkadering te bieden dat hen toelaat te werken binnen een veilige omgeving.



1.2.4. We hebben aandacht voor de noden en wensen van elkeen en zoeken naar een goede balans tussen efficiënte werkafspraken en het vermijden van onnodige stress of werkdruk of andere zaken die het welzijn negatief kunnen beïnvloeden.

1.3. INTEGRITEIT EN OPENHEID

1.3.1. Integriteit en openheid staan voor de gedachte dat we op een eerlijke en transparante wijze met anderen omgaan. Integriteit betekent dat we op elkaar kunnen vertrouwen, dat mensen handelen naar hun afspraken. Openheid veronderstelt dat we er geen verborgen agenda op nahouden en eerlijk met elkaar in gesprek gaan. Ten slotte veronderstelt openheid de garantie op een veilige omgeving waarin mensen vrijuit kunnen spreken zonder daarop te worden afgerekend.

1.3.2. Integriteit heeft ook te maken met eigenheid en iemands fysieke en psychologische identiteit en de grenzen die we daarin aangeven. Een veilige omgeving biedt de garantie dat de integriteit van elke persoon gerespecteerd wordt.

1.3.3. We respecteren bijgevolg ieders grenzen en gaan grensoverschrijdend gedrag tegen. We laten iedereen toe in volle respect hun werk te doen in een respectvolle en professionele werkomgeving.

1.3.2. We distantiëren ons stellig van grensoverschrijdend gedrag en spreken anderen erop aan wanneer ze hiertoe aanzetten zouden geven. We dulden niet dat de integriteit van mensen niet wordt gerespecteerd en treden op wanneer dit zich zou voordoen. We zoeken uit hoe we hier preventief inspanningen kunnen voor leveren.

1.3.3. Bij professionele fricties of conflicten in de dagelijkse omgang en samenwerking met elkaar contacteren we elkaar en zitten we rond de tafel.

1.3.3.1. Indien zich fricties of conflicten voordoen, laten we die niet sluimeren. We proberen die meteen op te lossen en betrekken alle betrokkenen hierbij.

1.3.3.2. We beslechten geen conflicten of misverstanden m.b.t. de dagelijkse omgang met elkaar via mail of in de wandelgangen. Dit leidt meestal tot nog meer misverstanden. Telefonisch overleg kan maar fysieke ontmoetingen krijgen de voorkeur als methode om met elkaar in overleg te treden en het conflict openlijk en met respect voor elkaar te bespreken.

1.3.3.3. We besluiten vergaderingen of besprekingen met duidelijke conclusies en/of hernieuwde afspraken zodat iedereen opnieuw verder kan. We maken een kort verslag zodat elkeen weet waaraan zich te houden. Belangrijke beslissingen zijn steeds traceerbaar om verwarring of onduidelijkheden tegen te gaan.

II. Objectieven

Principes en objectieven zetten we om in richtlijnen voor werkafspraken. Dit gaat niet om procedures maar om algemene uitgangspunten die we onderschrijven en delen met elkaar.

2.1. INNOVATIE EN KWALITEIT

2.1.1. We streven steeds naar kwaliteit in alles wat we doen. Een behoorlijke en zorgvuldige oplossing voor elk probleem is ons objectief. We zijn niet tevreden met middelmaat of halfslachtige oplossingen. We zetten onze professionele creativiteit in om te zoeken naar wat haalbaar is en waar we verbeteringen kunnen aanbrengen.

2.1.2. We zijn vindingrijk en creatief in het zoeken naar oplossingen. We leggen ons niet zomaar neer bij moeilijkheden of struikelblokken. We zoeken actief en creatief naar uitwegen of alternatieven.

2.1.4. We gaan innovatief om met onze opdrachten en zoeken actief naar nieuwe methoden van aanpak, nieuwe technische kunde of mogelijkheden zodat we steeds een behoorlijke en zorgvuldige oplossing nastreven die er op dat ogenblik voorhanden is.

2.2. KENNIS EN DUURZAAMHEID

2.2.1. We streven naar een professionele werkomgeving waarbij we alle medewerkers met de nodige expertise en competenties op de juiste manier inzetten om elk project, werf of afspraak tot een goed einde te brengen.

2.2.2. We delen kennis en expertise in functie van het goed en vakkundig voltooien van alle werkzaamheden, het gezamenlijk oplossen van problemen, het bereiken van gestelde doelen en het algemeen belang (en niet het individuele belang van één van de betrokkenen).

2.2.3. We streven professionalisme na op vlak van kennis en expertise maar ook in onze houding. Nonchalance of een loutere gerichtheid op quick wins horen daar niet bij. We richten ons op langere termijn en streven duurzaamheid en kwaliteit na. Kwaliteit betekent dat we de hoogst haalbare standaarden nastreven en dat we garant staan dat onze studieopdrachten, ontwerpen, werken en realisaties de toets van kwaliteitsborging kunnen doorstaan.

2.2.4. We gaan uit van een houding van levenslang leren om competent te blijven in wat we doen.



2.2.5. Streven naar kwaliteit betekent ook dat we ons richten op duurzame oplossingen. We zijn ons bewust van het belang van duurzaamheid en we streven samen naar een kwaliteitsvolle planning, inrichting en beheer van de publieke ruimte.

2.2.6. We richten ons op de lange termijn en doen er alles aan om tot duurzame oplossingen te komen met alle partners.



III. Werkafspraken

Principes en objectieven zetten we om in richtlijnen voor werkafspraken. Dit gaat niet om procedures maar om algemene uitgangspunten die we onderschrijven en delen met elkaar.

3.1. We zijn transparant in onze afspraken naar elkaar toe. Een woord is een woord. Gemaakte afspraken communiceren we na afloop helder en schriftelijk naar alle betrokkenen. Dit sluit misverstanden uit en voorkomt ergernissen.

3.2. Iedereen komt de gemaakte afspraken na. We handelen naar de geest van de gemaakte afspraken en zetten ons samen in om de gemaakte afspraken tot een goed einde te brengen.

3.3. Indien overmacht, heirkraft of andere noodwendigheden de gemaakte afspraken in het gedrang brengen, stellen we meteen alle betrokkenen hiervan op de hoogte en overleggen we constructief, gericht op een gezamenlijke oplossing.

3.4. We communiceren op een efficiënte, professionele en open wijze. We zoeken naar die communicatiemiddelen die daaraan het beste beantwoorden, naargelang de inhoud, urgentie en aard van het te bespreken onderwerp. We spreken af dat we onszelf leren omgaan met nieuwe communicatiemiddelen zodat dit op een professionele en efficiënte manier verloopt.

3.5. We streven steeds een transparante communicatie na. We werken met de geijkte communicatiekanalen die toelaten op een open en duidelijke manier elkaar te informeren en van gedachten te wisselen. We zijn steeds helder in onze opzet en bedoelingen en werken zoveel als mogelijk onduidelijkheden of misverstanden weg.

3.6. De opmaak van prijzen van meer- of minwerken verlopen in dezelfde open en transparante verhoudingen als die van de algemene werksfeer. We zorgen ervoor dat we elkaars vertrouwen waard zijn en handelen steeds in een sfeer van goede verstandhouding en openheid.

3.7. We maken prijsoffertes die een realistisch beeld schetsen van de te leveren dienst of arbeid. We keuren geen dumpingprijzen goed. Concurrentie mag maar we doen dit op een verantwoordelijke manier. We zijn in geen enkel opzicht elkaars vijand.

3.8. We zoeken telkens naar de oplossing met de beste prijs/kwaliteit verhouding en behandelen alle partners als gelijken, doen dit op een faire en billijke manier. We zetten geen partners tegen elkaar op en benaderen iedereen op een gelijkwaardige manier.



3.9. Fraude en opzettelijk bedrog zijn uit den boze. Wie moedwillig feiten en cijfers vervalst of anderen met voorbedachten rade voorliegt, hoort niet thuis in onze sector. We vermijden de grijze zones en bij twijfel bespreken we dit met andere partners of met derden.

3.10. Gemaakte prijsoffertes worden niet in laatste instantie nog eenzijdig gewijzigd of opgezegd. Uitzonderlijke omstandigheden zijn steeds mogelijk maar afspraken dienen te worden nageleefd. We laten afspraken niet lastminute vallen of zetten anderen niet nodeloos onder druk met onmogelijke deadlines.



IV. Intercollegiale verhoudingen

Waarden komen tot uiting in sociale relaties. Hoe zetten we onze kernwaarden en objectieven om in de dagelijkse omgang met elkaar?

- 4.1. We gaan uit van onze kernwaarden in de omgang met elkaar: respect, welzijn, integriteit en openheid.
- 4.2. Tijdens werkzaamheden heeft elke actor een eigen perspectief maar we plaatsen dit steeds in verhouding tot andere actoren. Iedereen kan en mag opkomen voor zichzelf maar blijft gericht op samenwerking en niet louter op eigenbelang. Het belang van alle betrokkenen bij het project en dat van de werf in het bijzonder staat steeds voorop.
- 4.3. We respecteren elke betrokkene in het bouwproces en bevoordelen niet de ene ten koste van de ander. We vermijden verdeeldheid en afgunst door open en eerlijk te werken.
- 4.4. We komen onze afspraken na uit respect voor onszelf en voor anderen. Nalatigheid, laattijdigheid of inboeten op kwaliteit om de prijs te drukken en andere een hak te zetten horen daar niet bij. Dit hangt samen met professionalisme.
- 4.5. We zetten geen onnodige druk op elkaar. We hebben steeds oog voor het geheel en daarom willen we maximaal samenwerken met elkaar. We rekenen op elkaar.
- 4.6. We verzorgen onze communicatie en administratie optimaal om elkaar geen overbodig werk te bezorgen of van hun kerntaken af te houden.
- 4.7. We streven naar een efficiënte en effectieve besluitvorming. We zorgen ervoor dat de deelnemers aan vergaderingen en overleg de bevoegdheid hebben beslissingen te nemen zodat we niet onnodig moeten vergaderen en tot efficiënt handelen kunnen overgaan.
- 4.8. Het professioneel advies, oordeel of beslissing van een partij mag in geen geval beïnvloed worden door andere partijen, of door relaties met andere partijen. Elke partij moet ernaar streven werkzaamheden uit te voeren op een objectieve en onafhankelijke wijze.

V. Opvolging en naleven van de code

Een ethische code heeft maar kans op slagen indien ze deel gaat uitmaken van de dagelijkse werking en meer is dan een mooi kader aan de muur.

5.1. De ethische code is een levend document waarmee we elke dag weer aan de slag gaan. Dit is een groeiproces en heeft dus tijd nodig. Maar de bedoeling van een ethische code is dat het als instrument en kader deel uitmaakt van de dagelijkse werking.

5.2. We onderzoeken de wenselijkheid van het oprichten van een onafhankelijke adviesraad en/of het aanstellen van een onafhankelijke vertrouwenspersoon die de werkzaamheid van de ethische code opvolgt, regelmatig updates voorziet en bij mogelijke conflicten als bemiddelende instantie kan optreden.

5.3. We informeren op geregelde tijdstippen alle medewerkers over het bestaan van de ethische code en proberen die zoveel als mogelijk te integreren in onze dagelijkse werking. We gaan na of de ethische code bij iedere medewerker bekend is en ondernemen initiatieven indien dat niet het geval zou zijn.

5.4. We communiceren op een heldere manier over de ethische code en beschouwen dit als een onderdeel van professionalisme en streven naar kwaliteit.



ANNEX

Ter aanvulling geven we enkele voorbeelden van goede en slechte praktijken.

Deze lijst is niet exhaustief en kan nog worden aangevuld.

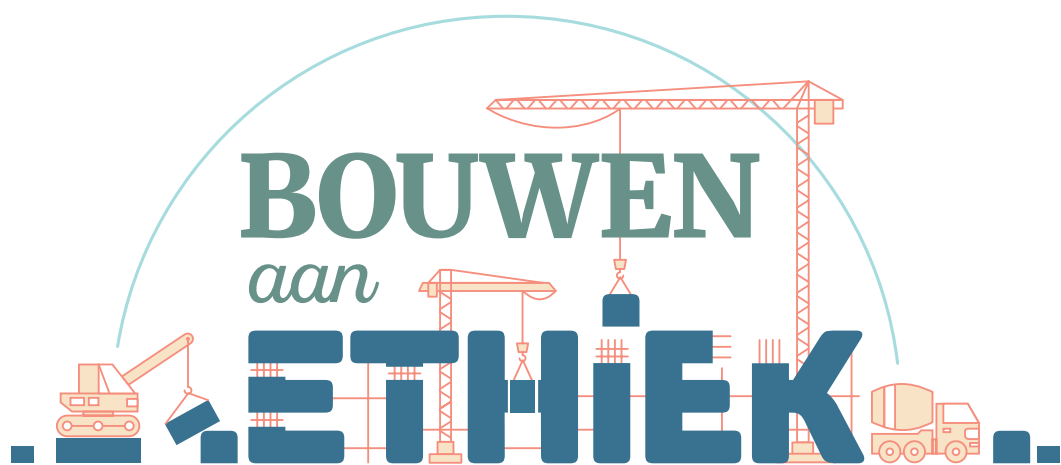


Wat beschouwen we als gewenst gedrag?

- » Duidelijke afspraken hoe er zal worden gecommuniceerd over een project en wat de doeleinden hiervan zijn
- » Het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag en dit aanpakken door afspraken te maken om zo'n gedrag in de toekomst te vermijden
- » Zoeken naar methodes om afspraken concreet te maken en vertraging weg te werken
- » Delen van informatie en duidelijke communicatie naar de verschillende stakeholders van een project om de samenwerking te versterken
- » Een respectvolle en positieve attitude tegenover werknemers
- » Respectvol gedrag dat eerlijkheid uitstraalt naar de verschillende stakeholders in een project (principe van “streng maar rechtvaardig”)
- » Iedere partner vaardigt iemand af tijdens de vergaderingen die een juiste beslissingsbevoegdheid heeft. Het is de bedoeling om zoveel mogelijk knopen tijdens de vergaderingen door te hakken. Vergaderingen waar niets beslist wordt, geven geen voldoening.
- » Gebruik van vermoedelijke in plaats van forfaitaire hoeveelheden in meetstaten en offertes bij niet in te schatten diensten/werken
- » Een onvoorzienbare omstandigheid wordt steeds objectief beoordeeld.
- » Fouten of misvattingen durven toegeven

Wat beschouwen we als ongewenst gedrag?

- » Racistisch of seksistisch taalgebruik
- » Respectloos gedrag naar werknemers (bv. het niet begroeten van arbeiders op het terrein)
- » Negatieve houding ten opzichte van medewerkers
- » E-mailuitwisselingen over een bepaalde problematiek of vergaderingen onbeslist laten waardoor het niet duidelijk is wat is afgesproken
- » Inschrijvingsprijzen die niet in verhouding staan tot te verwachten prestaties
- » Opleggen van eisen / doelstellingen / voorwaarden die niet haalbaar, onrealistisch of extreem zijn
- » Sociale dumping
- » Een niet-limitatieve lijst van opmerkingen voorleggen
- » Arbeidsintensieve taken als last van de aanneming beschouwen
- » Uitstelgedrag zonder reden
- » Extreme of éézijdig geformuleerde voorwaarden stellen zonder kwaliteitsdoelstelling
- » Misbruik van vertrouwen bij rechter & partij situaties
- » Buitensporig proevenprogramma van een uitgevoerd werk om toch een slecht resultaat te bekomen
- » Herhaaldelijk een gevoelsmatige subjectieve negatieve beoordeling van een voorstel formuleren
- » Medewerkers van betrokken partijen binnen de sector op een agressieve manier benaderen voor eigen afwerving



www.bouwenaanethiek.be
info@bouwenaanethiek.be