



Gedragscode Amsterdam UMC

Wij zijn Amsterdam UMC

Artsen, verpleegkundigen, onderzoekers en andere medewerkers, patiënten en studenten vormen samen Amsterdam UMC. En onze missie is: *samen ontdekken wij de zorg van morgen*. Dat doen we niet alleen. Dat doen we samen met onze partners: onder andere de ziekenhuizen in de regio, de andere umc's, onze twee universiteiten, andere partners in de regio en onderzoekers van over de hele wereld.

De hele regio noordwest Nederland is onze werkplaats, met Amsterdam als centrum. Amsterdam, de stad van zoveel verschillende groepen inwoners, de stad waar we veel van leren en zoveel mogelijk aan teruggeven. Vanuit deze stad verleggen we onze grenzen. Onze ambitie is dat onze kennis en zorgzaamheid de gezondheid in de wereld aantoonbaar verbeteren. Dat doen we door onze kennis nog beter uit te bouwen, toe te passen, over te dragen en te ontsluiten voor zowel andere zorgverleners als voor de samenleving. Zo kunnen we de beste bijdrage leveren aan het bevorderen van gezondheid, het voorkomen van ziektes en het verbeteren van behandelingen.

Onze ambitie wordt gevoed door kernkwaliteiten (Samenwerken, Persoonlijk, Innovatief, Toonaangevend, Selectief; afgekort tot S.P.I.T.S.) en kernwaarden (Zorgzaam, Initiatiefrijk en Nieuwsgierig; afgekort tot Z.I.N.). Beide worden in ons [identiteitsdocument](#) verder toegelicht. De kernwaarden zijn onze gezamenlijke overtuigingen die bepalen hoe wij ons gedragen: zorgzaam, initiatiefrijk en nieuwsgierig. Ze komen voort uit onze overtuigingen, historie en visie op het leven. Ze zijn de drijfveer voor ons handelen. Daarom beschrijft deze gedragscode vanuit die kernwaarden hoe wij met elkaar omgaan: welk gedrag Amsterdam UMC van medewerkers verwacht en waar de grenzen liggen. Uiteraard geldt dat niet alleen voor de omgang met elkaar, maar ook met studenten, patiënten en anderen binnen Amsterdam UMC. Alle medewerkers, en in het bijzonder leidinggevenden, zijn cruciaal bij het uitdragen van de code. Zij zijn de cultuurdragers van de organisatie, cultuurdragers van wie Amsterdam UMC voorbeeldgedrag verwacht.

Leeswijzer

In de gedragscode zijn de kernwaarden Zorgzaam, Initiatiefrijk en Nieuwsgierig verder uitgewerkt in een aantal belangrijke thema's:

1. samenwerken;
2. een fijne en veilige werkplek;
3. sociale veiligheid;
4. persoonlijk leiderschap;
5. aanspreken, complimenten geven en voorbeeldgedrag;
6. gebruiken en delen van data;
7. diversiteit en inclusie;
8. integriteit;
9. netwerk en nevenwerk.

De gedragscode is niet vrijblijvend. Per thema vind je welk gedrag wij bij Amsterdam UMC nastreven, kom je tips, handreikingen en dilemma's uit de praktijk tegen en lees je waar de grenzen liggen. Uitgaande van de kernwaarden en de thema's begint de gedragscode met een samenvatting van gedrag dat bij Amsterdam UMC hoort én een samenvattend overzicht van gedrag dat binnen onze organisatie niet wordt getolereerd.



Samenvatting: in ons gedrag laten wij onderstaande elementen zien:

- Wij respecteren elkaar en elkaars grenzen.
- Wij gaan zorgvuldig om met vertrouwelijke (patiënt- en organisatie)informatie.
- Wij zijn ons bewust van onze eigen invloed op andermans gedrag.
- Wij zijn ambassadeur van Amsterdam UMC en dragen dat uit. Ook in ons netwerk en bij de uitvoering van nevenwerk houden we altijd het belang van Amsterdam UMC in de gaten.
- Wij luisteren naar elkaar en spreken onszelf uit.
- Wij staan open voor feedback, passen ons gedrag aan waar nodig en geven feedback aan anderen.
- Wij discrimineren niet, sluiten niemand uit en zoeken bewust naar onze blinde vlekken om discriminatie en uitsluiting te voorkomen. We streven naar een omgeving waarin iedereen meedoet en ertoe doet.
- Wij kijken kritisch naar onze werkomstandigheden: zowel op psychisch als op fysiek gebied checken we regelmatig of de werkplek fijn en veilig is voor onszelf en anderen.
- We zijn nieuwsgierig naar elkaar, we hebben respect voor elkaars verschillen en hierdoor leren we van elkaar.
- Wij werken samen: we vertrouwen elkaar in het werk en dragen bij aan het werk van anderen.
- Wij handelen integer. In ons werk en onderzoek zijn we zorgvuldig, onpartijdig en onafhankelijk.
- Wij werken actief aan onze eigen persoonlijke ontwikkeling en dragen ook bij aan verandering en ontwikkeling in de organisatie.

Wat als je in strijd met de gedragscode handelt?

De gedragscode beschrijft gedrag dat hoort bij onze kernwaarden. Als je in strijd handelt met de gedragscode kan dit gevolgen hebben. Er kan bijvoorbeeld een disciplinaire maatregel worden opgelegd en in het uiterste geval kun je op staande voet ontslagen worden.

Dit gedrag is in ieder geval in strijd met de gedragscode en wordt niet getolereerd:

- Agressie (verbaal, psychisch en fysiek geweld)
- Discriminatie
- Uitsluiten
- Pesten
- (Seksuele) intimidatie
- Machtsmisbruik
- Werken onder invloed van verslavende en/of verdovende middelen
- Fraude
- Diefstal
- Falsificatie en fabriceren van onderzoeksresultaten

Meer over ongewenste omgangsvormen:

Beleid ongewenste omgangsvormen door medewerkers onderling en
Beleid ongewenste omgangsvormen door bezoekers en patiënten.

Daarin is gedetailleerd te lezen wat ongewenste omgangsvormen zijn en waar je terecht kunt voor hulp en met vragen.



Denk je mee?

De gedragscode is een 'levend document'. Het wordt jaarlijks geëvalueerd, aangepast en aangevuld met nieuwe inzichten en ervaringen van ons allemaal. Zo geeft de code richting aan ons gedrag rekening houdend met actuele ontwikkelingen. Dit alles altijd vanuit een vaste basis: onze visie, missie, kernkwaliteiten en kernwaarden. Want dat is waar we voor staan en wat ons Amsterdam UMC maakt. Dat betekent ook dat we feedback, inzichten, op- of aanmerkingen waarderen.

Verbeterpunten, suggesties en aanvullingen zijn welkom via [dit e-mailadres](#).



Z.I.N. > ZORGZAAM

Zorgzaamheid is een belangrijke drijfveer die ons allen bindt. Het zorgt ervoor dat wij invoelend met onze patiënten en collega's omgaan. We zijn zorgzaam voor patiënten die afhankelijk van ons zijn, met kennis, vaardigheden en aandacht. Medewerkers zorgen ook voor elkaar, voor zichzelf en zij denken en handelen in het belang van de organisatie. Van leidinggevendenden verwachten we daarnaast ook dat ze medewerkers verbinden, stimuleren en ondersteunen in veranderingen.

1. Samenwerken

Samenwerken staat centraal in de strategie van Amsterdam UMC. Dat geldt zowel binnen als met partners buiten Amsterdam UMC. Want goed werk is teamwerk. Alleen met elkaar kunnen we de beste resultaten bereiken. Iedereen draagt bij vanuit de eigen expertise en deskundigheid. Als we samenwerken, dragen we meteen ook kennis aan elkaar over. Het belang van het team gaat daarmee in beginsel boven je eigen belang, en het belang van Amsterdam UMC boven het belang van het team.

Wat betekent dat in de praktijk?

Voor goede samenwerking is het essentieel dat je **vertrouwen** hebt in elkaar. Hier komt **inlevingsvermogen** bij kijken: realiseer je dat jouw gedrag iets met de ander doet en andersom. Ook vinden we het bij Amsterdam UMC belangrijk dat je je afspraken nakomt en verantwoordelijkheid neemt voor je eigen gedrag. **Daarbij hoort dat je geen misbruik maakt van situaties, rollen of relaties en voorkomt dat (de schijn van) een belangenconflict ontstaat.** Maar ook dat je elkaar helpt waar nodig en dat je successen met elkaar viert.



Wat als?

'Vaak ben ik in mijn eentje aan het werk, terwijl ik niet alle informatie heb. Ik vind het dan lastig om hulp te vragen, want ik zou het zelf moeten kunnen vinden en weten.'

» Hulp vragen is geen zwakte, maar juist een kracht. Alleen met elkaar kunnen we de beste resultaten bereiken. Zoek de samenwerking op en vraag een collega om de informatie die je nodig hebt om goed te kunnen werken. Je kunt ook de informatie die jij hebt, actief met de ander delen.

'Ik heb naast een zakelijke relatie, ook een persoonlijke relatie met een (directe) collega. Hoe ga ik daarmee om?'

» Als je een persoonlijke relatie hebt met een collega, zoals een familie- of liefdesrelatie, mag dit je werk niet negatief beïnvloeden. Het is belangrijk dat deze relatie niet zorgt voor (de schijn van) een voorkeursbehandeling of andere integriteitsproblemen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als jij de leidinggevende bent van deze collega of andersom. Als door jouw persoonlijke relatie met een collega de schijn kan ontstaan van belangenverstremming, moet je dit vertrouwelijk melden bij je leidinggevende. Als de relatie betrekking heeft op je leidinggevende, meld je het aan zijn of haar leidinggevende. Deze beslist vervolgens of er maatregelen nodig zijn om (de schijn van) belangenconflicten te voorkomen.

Meer over samenwerking vind je op de pagina's van HR team Leiderschap en Organisatieontwikkeling:

- [Samenwerking en teamontwikkeling](#).
- [GoodHabitz](#) modules Teamwork / Werkplezier.
- Kom je er binnen je team of met je leidinggevende niet uit? Je kunt altijd terecht bij een van de [vertrouwenspersonen](#) of de [Ombudsman](#).

2. Een fijne en veilige werkplek

Amsterdam UMC streeft ernaar om voor zijn medewerkers de juiste voorwaarden te creëren om succesvol te kunnen werken. Daarom heeft iedereen recht op een fijne en veilige werkplek. Een werkplek die je stimuleert fit en vitaal aan het werk te blijven, maar ook een plek waar jijzelf, je collega's en leidinggevenden alert zijn op onveilige situaties. Zo werken we samen aan een gezond en veilig werk- en leerklimaat.

Wat betekent dat in de praktijk?

Wij realiseren ons dat we elkaars werkplek creëren. Met elkaar vormen we immers een fijne en veilige werkplek, want samen zien we meer dan alleen. We vragen je daarom **kritisch te blijven kijken naar je werkomstandigheden**. Naar wat ze psychisch met je doen: let bijvoorbeeld goed op je werkdruk en neem op tijd rust. Ga serieus om met impactvolle gebeurtenissen en onderschat niet wat ze met je kunnen doen. Maar blijf ook alert op fysieke veiligheid. **Check regelmatig hoe veilig jouw werkomgeving is** en ga na of je in je dagelijks werk nog wel de meest recente protocollen volgt. Veel van onze handelingen (vooral handelingen die risicovol zijn voor onszelf of onze patiënten) zijn beschreven in zulke protocollen of richtlijnen. Het volgen van deze protocollen is niet

vrijblijvend: ieder van ons wordt geacht ze te kennen én te volgen. **Spreek** je collega of leidinggevende daarom gerust **aan** wanneer protocollen of richtlijnen niet gevolgd worden. Als ze onduidelijk of niet goed vindbaar zijn, is het des te belangrijker ze op te diepen en **uit te leggen**. Van leidinggevenden wordt verwacht dat zij dit nog eens extra stimuleren.

We vinden het dan ook heel belangrijk dat je het aankaart als iets niet goed zit, bijvoorbeeld door melding te maken van gevaarlijke situaties, incidenten en (arbeids)ongevallen. Dat melden kan zowel tijdens de situatie of erna. Zo kunnen we als Amsterdam UMC leren van incidenten en herhaling voorkomen.

Met elkaar vormen we een fijne en veilige werkplek: samen zien we meer dan alleen. We vragen je daarom kritisch te blijven kijken naar je werkomstandigheden.



Wat als?

'Ik heb laatst een hele vervelende ervaring gehad met een agressieve patiënt en ben nu een beetje huiverig om alleen in een ruimte te zijn met patiënten. Dat stoort me enorm, want het heeft invloed op mijn werk. Maar ja, ik wil het gewoon echt liever niet...'

»» Het is belangrijk dat je dit soort signalen serieus neemt. Confrontaties met agressie kunnen heel heftig zijn en op jou een grote impact hebben. Praat erover met iemand die dichtbij je staat: bijvoorbeeld een collega of je leidinggevende. Als het aanhoudt, kun je altijd kort of langduriger professionele hulp inschakelen via de diverse ondersteuners bij Amsterdam UMC.

'Ondanks goed gebruik van de tilliften en andere hulpmiddelen begin ik steeds meer last van mijn rug en knieën te krijgen. Wat kan ik hieraan doen?'

»» Ook op de langere termijn moet je gezond jouw werk kunnen uitoefenen. Ga daarom in gesprek met je leidinggevende om samen tot oplossingen te komen. Denk bijvoorbeeld aan het laten uitvoeren van een werkplekonderzoek, het toepassen van aanvullende hulpmiddelen, training of behandeling van jouw klachten óf het zoeken naar een andere passende functie.



Meer over een fijne en veilige werkplek vind je hier:

- Voor ondersteuning bij jouw vitaliteit is er het [hulpaanbod](#) voor medewerkers
- Meer weten over fysiek en psychisch gezond leven of het goed inrichten van jouw (thuis)werkplek? Lees het [hier](#).

- Leer om te gaan met agressie door patiënten of bezoekers in de agressietraining (meer informatie via agressietraining@amsterdamumc.nl)
- Wat waren ook alweer de veiligheidsregels? De laatste protocollen en documenten over veilig werken vind je op [K2](#).

3. Sociale veiligheid

In Amsterdam UMC vinden we sociale veiligheid een basisvoorwaarde voor zorgzaamheid van medewerkers onderling. Anders gezegd: je kunt alleen goed voor anderen zorgen en goed functioneren in een omgeving waar iedereen zich veilig en welkom voelt, waar iedereen zich durft uit te spreken, waar iedereen elkaar en elkaars grenzen respecteert en waar complimenten en feedback worden gegeven. Van leidinggevenden verwachten we daarnaast dat zij daarin een voorbeeldrol vervullen.

Wat betekent dat in de praktijk?

Je draagt zelf bij aan een sociaal veilige werk- en leeromgeving door je collega's met een open en **respectvolle houding** te benaderen. Sta bijvoorbeeld **open voor feedback** en behandel degene die jou aanspreekt met respect. **Pesten, uitsluiten en machtsmisbruik** zijn gedragingen die in strijd zijn met sociale veiligheid en die niet worden getolereerd.



Wij zijn samen verantwoordelijk voor sociale veiligheid. Ook jij kan iets doen. Zeg iets, als je getuige bent van ongewenst gedrag. Laat je horen, spreek

mensen aan op hun gedrag, steun personen die ermee te maken krijgen en meld misstanden. Kom voor elkaar op.

Je kunt ook zelf ter sprake brengen wat voor jou belangrijk is als het erom gaat je veilig te voelen. Ga er niet automatisch van uit dat een ander daarvan op de hoogte is. Kom je er niet uit, dan kun je de situatie ook bespreken met jouw leidinggevende. Die kan de situatie vanuit een ander perspectief bekijken en je helpen een constructieve oplossing te vinden.

Je draagt zelf bij aan een sociaal veilige werk- en leeromgeving door je collega's met een open en respectvolle houding te benaderen. Sta open voor feedback en behandel degene die jou aanspreekt met respect.

Wat als?

'Het komt op mij over alsof mijn collega niet prettig in haar vel zit, maar ik wil me er ook niet mee bemoeien.'

»» Bij Amsterdam UMC zorgen wij graag goed voor onze patiënten, maar óók voor elkaar. Heb daarom oog en aandacht voor een ander, zodat we elkaars welzijn ook een beetje in de gaten houden. Benoem het gevoel dat je hebt en check bij je collega of dit klopt.

'Ik voel me soms op een hele vervelende manier geïntimideerd door mijn promotor. Ik twijfel om er wat van te zeggen, ik ben zo bang dat het verkeerd uitpakt. Want wie zegt dat ze mij geloven? Mijn promotor brengt veel geld binnen, dus ze kunnen hem niets maken. Ik heb hard gewerkt om mijn promotieplaats te krijgen en wil die absoluut niet kwijtraken, maar dit gedrag kan echt niet.'

»» Jouw (sociale) veiligheid staat altijd voorop. Handelen in strijd hiermee wordt niet getolereerd. Het is begrijpelijk dat je je zorgen maakt over de gevolgen van je acties, maar er zitten nog veel opties tussen niets doen en alles kwijtraken. Onderneem actie: ga bijvoorbeeld in gesprek met je promotor of leidinggevende. Het is ook mogelijk om hulp te zoeken bij iemand die je vertrouwt, zoals een vertrouwenspersoon of de Ombudsman. Die kun je altijd laagdrempelig benaderen om te sparren over je situatie: je zit nergens aan vast en het gesprek blijft geheim als jij dat wilt. Er zijn vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen / integriteit, voor AIOS/ANIOS, wetenschappelijke integriteit en ook een vertrouwenspersoon speciaal voor promovendi. Ook zijn er PhD advisors van de Doctoral School die laagdrempelig benaderbaar zijn voor PhD studenten.



Meer over sociale veiligheid vind je hier:

- Op de [themapagina sociale veiligheid](#) is alle informatie over dit onderwerp verzameld en kun je zien waar je terecht kunt bij vragen of meldingen.
- [Beleid ongewenste omgangsvormen door medewerkers onderling](#) en [Beleid ongewenste omgangsvormen door bezoekers en patiënten](#), waarin uitgewerkt is wat ongewenste omgangsvormen zijn en waar je terecht kunt voor hulp en vragen.

- Via [GoodHabitZ](#) en de [Amsterdam UMC Academie](#) zijn trainingen beschikbaar die je kunnen helpen bij het voeren van lastige gesprekken (bijvoorbeeld de GoodHabitZ module 'Zeggen waar het op staat').
- Kom je er binnen je team niet uit? Je kunt terecht bij de [PhD advisors van de Doctoral School](#), een van de vertrouwenspersonen of de Ombudsman.



Z.I.N. > INITIATIEF

Initiatief gaat over iets bedenken en gaan doen, het voortouw nemen, ondernemen. Over de dingen die we vandaag goed doen, maar morgen nog beter doen. Over wat we vandaag niet kennen, morgen onderzoeken. Over verantwoordelijkheid, durf en het plezier om nieuwe paden in te slaan naar een betere gezondheidszorg.

4. Persoonlijk leiderschap

Amsterdam UMC streeft naar een prettig en veilig leer- en werkklimaat waarin medewerkers voortdurend het initiatief nemen om zichzelf aan te sturen en zich te blijven ontwikkelen in relatie tot hun omgeving. Dat noemen we 'persoonlijk leiderschap'.

Wat betekent dat in de praktijk?

Persoonlijk leiderschap laat je individueel zien, maar ook met je team en met andere teams, binnen én buiten Amsterdam UMC. Van iedere medewerker wordt verwacht dat hij of zij **zelf regie neemt over persoonlijke ontwikkeling en loopbaan**. Laat je hierbij ondersteunen door jouw leidinggevende die coacht, stimuleert en uitdaagt. Van je leidinggevende mag je ook verwachten dat hij of zij je **meeneemt in de veranderingen** die er bij Amsterdam UMC of in jouw vakgebied plaatsvinden. En het is logisch dat ook leidinggevendenzelf ontwikkeling doormaken en daar hulp bij krijgen. Hiervoor zijn een visie en een leiderschapsprogramma ontwikkeld. Kort gezegd gaat persoonlijk leiderschap dus over je blijven ontwikkelen ('een leven lang leren'). Maar het betekent ook **verbeteringen voorstellen** bij processen die onhandig lopen, **nieuwe werkwijzen bedenken en openstaan voor de veranderingen** die om je heen plaatsvinden. In een wereld die continu verandert, willen wij continu mee blijven veranderen.

Meer over persoonlijk leiderschap vind je hier:

- Nieuwe vaardigheden leren? Kijk eens bij de online trainingen van [GoodHabitz](#) of in het leerportaal naar het aanbod op locatie: [AMC](#) of [VUmc](#)
- [Team loopbaanontwikkeling](#) ondersteunt je in jouw loopbaankeuzes
- Voor verpleegkundigen worden specifieke loopbaanpaden uitgewerkt: [Verpleegkunde](#)
- Om leidinggevendenzelf te helpen bij hun belangrijke taak is de [Visie op leiderschap](#) ontwikkeld

Wat als?

'Ik zou mezelf graag willen ontwikkelen tot senior verpleegkundige, hoe pak ik dit aan?'

»» Maak het kenbaar. In het jaargesprek, maar ook daarbuiten kun je je doelen en ambitie bespreken en om goede begeleiding en feedback vragen. Anderen weten vaak niet welke kant jij op wil, dus geef het aan en maak heldere afspraken over jouw ontwikkeling en loopbaanstappen.

'Ik heb behoefte om mijn ontwikkeling te bespreken, maar mijn leidinggevende neemt geen initiatief om een jaargesprek te plannen.'

»» Jouw ontwikkeling is belangrijk, dus maak hier een prioriteit van. Je kunt zelf het initiatief nemen om een jaargesprek te plannen of aan je leidinggevende vragen dat te doen. Je kunt ook alvast feedback ophalen over jouw ontwikkeling bij andere collega's met wie je hebt gewerkt.

'Ik loop elke dag tegen hetzelfde probleem aan. Dat is ontzettend onhandig maar we doen het al jaren zo.'

»» Initiatief nemen in Amsterdam UMC betekent onder andere je verantwoordelijk voelen voor je eigen dienstverlening. Als je problemen of verbetermogelijkheden ziet, ga er dan over in gesprek met jouw leidinggevende of de collega die hier verantwoordelijk voor is.

5. Aanspreken, complimenten geven en voorbeeldgedrag

Voor een omgeving waar iedereen mag leren en zich ontwikkelen is het essentieel dat medewerkers, in het bijzonder ook leidinggevenden, voorbeeldgedrag laten zien en elkaar aanspreken op gewenst en ongewenst gedrag. Denk bijvoorbeeld aan het geven van een compliment als je vindt dat iemand iets goeds heeft gepresteerd. Of aan iemand aanspreken op werken onder invloed van verslavende of verdovende middelen, op fraude, calamiteiten, grensoverschrijdend gedrag of andere twijfelachtige zaken.

Wat betekent dat in de praktijk?

Je spreekt je uit wanneer je gewenste én ongewenste omgangsvormen tegenkomt. Leg uit wat je onder gewenst gedrag verstaat, maar maak ook gedrag bespreekbaar wanneer het voor jou ongewenst is of niet conform regels of afspraak. Zelf sta je ook **open**

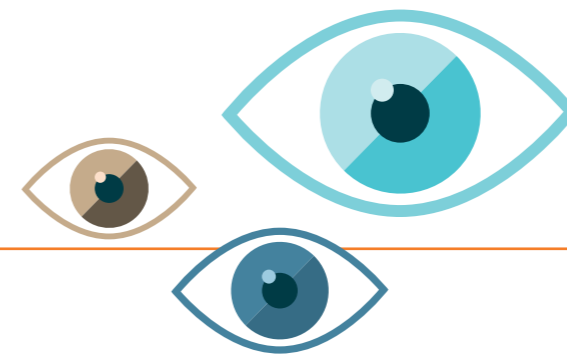
voor feedback en pas je je gedrag aan als dat nodig blijkt. Je bent je ervan bewust dat jouw gedrag invloed heeft op dat van anderen, zowel in positieve als in negatieve zin. Goed voorbeeld doet goed volgen. Vergeet dus ook niet **positief gedrag te benoemen**.

Je spreekt je uit wanneer je gewenste én ongewenste omgangsvormen tegenkomt. Leg uit wat je onder gewenst gedrag verstaat, maar maak ook gedrag bespreekbaar wanneer het voor jou ongewenst is of niet conform regels of afspraak.

Wat als?

'Ik heb het idee dat mijn collega onder invloed van alcohol naar het werk komt. Ik durf hem daar niet op aan te spreken en ik wil hem zeker niet in de problemen brengen bij onze leidinggevende. Maar aan de andere kant weet ik niet zeker of hij zijn werk op deze manier goed doet. Wat moet ik nu?'

»» Voorop staat altijd dat er van ons verwacht wordt dat we veilig werk leveren. Daar hoort ook bij dat we er verantwoordelijk voor zijn ons werk in optimale staat te verrichten. **We vinden het daarom niet acceptabel om onder invloed te zijn tijdens het werk: de grens ligt hier bij nul.** Je kunt zelf in gesprek gaan met die collega om erachter te komen of er iets speelt. Je kunt ook de leidinggevende erbij betrekken als je dat nodig vindt, of een vertrouwenspersoon of Ombudsman, zowel voor het behoud van veilige zorg als voor het welzijn van deze collega.



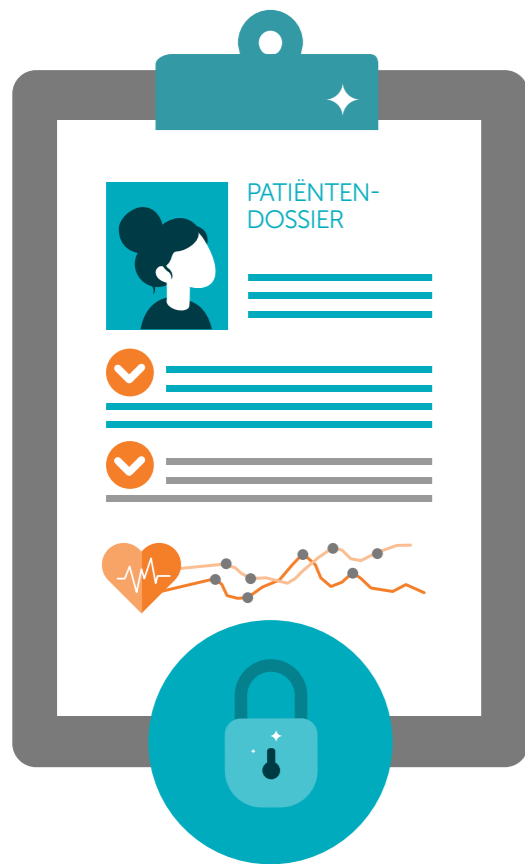
Meer over aanspreken en voorbeeldgedrag vind je hier:

- Volg de feedbacktrainingen op [GoodHabitz](#) (bijvoorbeeld de module 'zeggen waar het op staat')
- Informatie rondom problemen met verslavende middelen vind je hier voor [AMC](#) en [VUMc](#)
- Kom je er binnen je team en met je leidinggevende niet uit? Weet dat je altijd terecht kunt bij de [vertrouwenspersoon](#) of de [Ombudsman](#).



6. Gebruiken en delen van data

Als Amsterdam UMC hebben we de ambitie met onze kennis en zorgzaamheid aantoonbaar de gezondheid in de wereld te verbeteren. Daarvoor is het nodig om data (gegevens) te gebruiken en te delen. Door te meten weten we immers of iets werkt of niet. Zorgvuldig omgaan met data stelt hoge eisen aan onze medewerkers: vertrouwen is bij Amsterdam UMC een groot goed en dat moet zo blijven.



Wat betekent dat in de praktijk?

Ga **zorgvuldig** om met **vertrouwelijke organisatie-informatie**, zoals patiëntgegevens, onderzoeksgegevens, medewerkersgegevens en interne documenten. Wat vertrouwelijk is, moet ook vertrouwelijk blijven. Iedereen wordt geacht zich te **houden aan de geheimhoudingsplicht en het beroepsgeheim**. Gaat het mis, meld het dan zo snel mogelijk bij je leidinggevende en de Functionaris Gegevensbescherming.



Wat vertrouwelijk is, moet ook vertrouwelijk blijven. Iedereen wordt geacht zich te houden aan de geheimhoudingsplicht en het beroepsgeheim.

Wat als?

'Ik ga even snel een boodschap doen, dan kan ik mijn tas met werklaptop en telefoon toch wel een momentje in mijn kofferbak laten liggen? Of moet ik hem meenemen?'

»» Laat laptops, telefoons, usb-sticks en andere gegevensdragers met organisatie-informatie nooit onbeheerd achter. Zorg dat anderen er geen toegang toe hebben. Als medewerker van Amsterdam UMC heb je de plicht om een beveiligingsincident of datalek direct

te melden bij je leidinggevende en de Functionaris Gegevensbescherming. Met een beveiligingsincident bedoelen we: een fout of een zwakke plek in de beveiliging van (persoons) gegevens. Denk bijvoorbeeld aan een kwijtgeraakte of gestolen usb-stick, laptop of telefoon, een inbraak door een hacker, een malware-besmetting, een vergeten printje bij de printer of een verkeerd verzonden brief of e-mail. Het beschermen van (patiënt)gegevens gaat namelijk altijd voor alles.



Meer over gebruiken en delen van data vind je hier:

- Volg de verplichte e-learning over [Privacybescherming en Informatiebeveiliging](#)
- Alle regels en richtlijnen rondom Privacy en Informatiebeveiliging, maar ook de gegevens van de Functionaris Gegevensbescherming vind je hier: [AMC](#) of [VUMc](#)
- Beleid, advies en ondersteuning bij het verantwoord omgaan met onderzoeksdata van [Research Support](#)



Z.I.N. > NIEUWSGIERIG

Kennis is de basis van onze zorg, onderzoek en onderwijs. Wij willen weten hoe iets zit en hoe we het kunnen verhelpen, genezen, verbeteren. Nieuwsgierigheid is meer. We willen ook weten wie de andere persoon is, wat de levensomstandigheden zijn, hoe de natuur werkt. Dan komen we tot ontdekkingen voor de zorg van morgen.

7. Diversiteit en inclusie

Nieuwsgierig zijn naar de ander past bij ons en bij onze stad. Amsterdam kenmerkt zich door een hoge mate van diversiteit in bijvoorbeeld gender, leeftijd, religie, etniciteit, seksuele voorkeur, cultuur, sociaal-maatschappelijke achtergrond, afstand tot de arbeidsmarkt en geletterdheid. Voor Amsterdam UMC geldt hetzelfde.

Wat betekent dat in de praktijk?

Diversiteit gaat om je welkom voelen en welkom zijn, ongeacht welk verschil dan ook. Amsterdam UMC is nieuwsgierig naar al deze verschillen, sluit niemand uit, discrimineert niet en streeft ernaar het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van Amsterdam. Diversiteit in talenten en achtergronden is daarbij het uitgangspunt. Voorop staat:

je discrimineert niet, sluit niemand uit en zoekt bewust naar je blinde vlekken om discriminatie en uitsluiting te voorkomen. We streven naar een omgeving waarin iedereen meedoet en ertoe doet. Dat is cruciaal voor een veilige omgeving en het creëren van gelijke kansen. We verwachten dat je **anderen aanspreekt op ongewenste omgangsvormen**, dat je eventuele **conflicten** probeert **op te lossen** en dat je problemen zo nodig bespreekt met een leidinggevende of vertrouwenspersoon. Wat hiervoor essentieel is, is om **nieuwsgierig te zijn naar verschillen** en open te staan om **van anderen te leren**. Juist onze verschillen maken ons zo krachtig.



Meer over diversiteit en inclusie vind je hier:

- Amsterdam UMC heeft een team Diversiteit & Inclusie, kijk hier voor alle initiatieven waar zij mee bezig zijn: [Diversiteit en Inclusie](#)
- Je kunt altijd om hulp vragen bij een van de [vertrouwenspersonen](#) of de [Ombudsman](#).

Wat als?

'Mijn collega maakt grapjes over vrouwen. Ik vind het niet prettig, maar hoe weet ik of het echt een grapje is of dat hij meent wat hij zegt?'

»» Het maakt niet uit hoe hij het bedoelt: als iemand zich er ongemakkelijk bij voelt (jij of een andere collega), is het belangrijk dat te bespreken. Laat weten wat het effect is van deze grapjes en vraag de ander hier rekening mee te houden. Als jullie er samen niet uitkomen, kan je leidinggevende helpen.

'Wat ik discriminatie vind, vindt mijn collega helemaal geen discriminatie. Hoe weet ik wat discriminatie is?'

»» **Discriminatie** is (voor de wet) **verboden** onderscheid op basis van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur of soort contract. Niet elk onderscheid is verboden of discriminatie. Het is geen verboden onderscheid als je wordt afgewezen voor de functie van verpleegkundige omdat je zonder BIG-registratie solliciteert, maar er kan wel sprake zijn van discriminatie als je wordt afgewezen vanwege je geaardheid, geloofsovertuiging of land van herkomst. Belangrijk is dat je elkaar met respect behandelt en openstaat voor de mening van de ander. Iemand kan en mag een andere opvatting hebben over discriminatie dan jij. Daar houd je rekening mee, dus altijd geldt: als iemand zich ergens niet prettig bij voelt, is de grens van zwijgen bereikt en ga je het gesprek aan.



8. Integriteit

Bij Amsterdam UMC zijn we integer: we verwachten van onze mensen dat ze eerlijk, oprecht en onafhankelijk zijn. Dat is niet alleen belangrijk voor onszelf, maar ook voor de uitvoering van ons werk. Het is essentieel voor vertrouwen in onze zorg, ons onderwijs en ons onderzoek.

Wat betekent dat in de praktijk?

Ga integer om met **vertrouwelijke (patiënt)gegevens** en raadpleeg deze alleen wanneer dit noodzakelijk is voor de uitoefening van je functie. Twijfel je als regels ontbreken of niet duidelijk zijn? Bespreek dit met je leidinggevende, een van de vertrouwenspersonen of de Ombudsman. Voor elke functie gelden weer andere belangen om op te letten.

Integriteit houdt ook het **integer en duurzaam omgaan met materialen en middelen** in. Amsterdam UMC heeft de ambitie om activiteiten zodanig uit te voeren dat de belasting voor het milieu wordt geminimaliseerd. Wees hier alert op in jouw werk: vermijd verspilling en doe voorstellen tot verbetering bij je leidinggevende.

Als je aan **wetenschappelijk onderzoek** werkt, moet je je ervan bewust zijn dat dit specifieke eisen stelt

aan zorgvuldigheid en integriteit. Denk bijvoorbeeld aan **onpartijdigheid en onafhankelijkheid**, en aan de **verantwoordelijkheid voor de toekomstige generatie** van wetenschappers. Een andere vereiste is dat je rekening houdt met de belangenverstrengeling die kan ontstaan bij het samenwerken met commerciële en andere partijen.

Fraude, diefstal, falsificatie of fabricatie van data zijn onacceptabel en worden binnen Amsterdam UMC niet getolereerd. Wanneer je integriteitsschendingen signaleert, bespreek je dit met je leidinggevende, de vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit of de Ombudsman. Je kunt ook direct gebruikmaken van de mogelijkheden om de situatie **officieel te melden**.



Je leeft de regels zo goed mogelijk na en bespreekt onduidelijkheden met je leidinggevende. Wanneer je integriteitsschendingen signaleert, bespreek je dit met je leidinggevende, een vertrouwenspersoon of de Ombudsman.

Wat als?

'Voor kerst heb ik een waardebon en een fles wijn gekregen van een commerciële partij waar we misschien afspraken mee willen maken voor een samenwerking. Kan ik dit aannemen?'

» Van alle medewerkers van Amsterdam UMC wordt verwacht dat zij terughoudend zijn in het accepteren van geschenken, giften of aanbiedingen. Die neem je alleen aan als je onafhankelijkheid ten opzichte van de gever niet beïnvloed wordt. Als je twijfelt, overleg je met je leidinggevende over de situatie. En als je een geschenk, gift of aanbieding accepteert, wordt van je verwacht dat je dit meldt aan je leidinggevende.

'Een vriend belt of je in zijn patiëntendossier wil kijken. Hij weet niet meer zo goed wat de arts nou precies vertelde tijdens het gesprek.'

» Nee, dat mag in geen geval. Als je geen behandelrelatie hebt met een patiënt en toegang tot iemands dossier niet nodig is om jouw werkzaamheden uit te kunnen voeren, dan mag je het dossier van die patiënt niet inzien. Hij zal dus aan zijn eigen arts om uitleg moeten vragen.

'Zo leuk om als dokter verkleed naar dat themafeestje te gaan, kunnen mijn collega's en ik de doktersjassen van Amsterdam UMC aantrekken?'

» Nee, bedrijfsmiddelen (bedrijfskleding, materialen, medicijnen enz.) mogen alleen zakelijk gebruikt worden en er moet zorgvuldig mee omgegaan worden. Dit om misbruik of schade te voorkomen.



Integriteit is essentieel voor Amsterdam UMC.

Activiteiten zoals fraude en diefstal zijn daarom onacceptabel en leiden tot disciplinaire maatregelen of ontslag. Regels rondom dit soort onderwerpen zijn belangrijk om ervoor te zorgen dat we integer handelen in ons werk. Hieronder vind je een aantal van de regels bij Amsterdam UMC:

- De [Researchcode](#) met informatie over onder andere: falsificatie / fabricatie van data of onderzoeksresultaten en de regeling gunstbetoon door bedrijven
- ['Naar een goede waarde'](#) over valorisatie: kaderregeling voor de wijze waarop kennis en expertise beschikbaar worden gesteld
- Meldingen: [AMC](#) of [VUmc](#)

- Diefstal: [AMC](#) of [VUmc](#)
- [Klokkenluidersregeling](#)
- [Vertrouwenspersoon Wetenschappelijke Integriteit](#)
- [Duurzaamheid: groene zorg-community](#)

9. Netwerk en nevenwerk

Als we het hebben over nieuwsgierigheid, gaat het over benieuwd zijn naar anderen en andere werkwijzen. Het gaat ook over de samenwerking aangaan met anderen: samenwerken om beter werk te kunnen leveren. Die samenwerking stopt niet bij de grenzen van Amsterdam UMC. Onze medewerkers nemen initiatieven om hun netwerk uit te breiden, binnen en buiten Amsterdam UMC. Hieruit kan ook voortvloeien dat medewerkers naast hun werk nevenwerkzaamheden verrichten.

Wat betekent dat in de praktijk?

Belangrijk is dat medewerkers altijd het belang van Amsterdam UMC in het oog houden, in welke samenwerking of context dan ook. Als medewerker ben je namelijk automatisch - bewust of onbewust - 'ambassadeur' van Amsterdam UMC. We vragen je dus om **representatief te zijn**. Denk daar ook aan als je bijvoorbeeld iets op sociale media als

Facebook, Instagram of LinkedIn zet, of wanneer je als Amsterdam UMC'er aanwezig bent op een congres of andere gelegenheid. Ook is het belangrijk om je **nevenwerkzaamheden te melden** zoals beschreven wordt in de regeling nevenwerkzaamheden. Op die manier borgen we met z'n allen de professionaliteit van Amsterdam UMC.

We vragen je om representatief te zijn. Denk daar ook aan als je bijvoorbeeld iets op sociale media als Facebook, Instagram of LinkedIn zet of wanneer je als Amsterdam UMC'er aanwezig bent op een congres of andere gelegenheid.



Wat als?

'Ik ben gevraagd als consultant bij een farmaciebedrijf voor een paar uur per week. Moet ik dat melden?'

»» Het uitgangspunt is dat je het altijd vooraf bespreekt met je leidinggevende. Zo voorkom je eventuele belangenverstremming. Als de nevenwerkzaamheden het belang van Amsterdam UMC en/of een goede functieuitvoering kunnen raken, vraag je er ook expliciet toestemming voor. Je kunt hier meer over vinden in de Cao umc en de regeling Nevenwerkzaamheden.



Meer over netwerk en nevenwerk vind je hier:

- Hoe je om moet gaan met nevenwerkzaamheden vind je in de [Regeling nevenwerkzaamheden](#) in Artikel 9.3 van de [Cao umc](#) en in de [Research Code](#) (hoofdstuk 11: conflicts of interest)
- [GoodHabitz](#) over netwerken (bijvoorbeeld de module 'LinkedIn voor professionals' en 'De elevator pitch')
- [Richtlijnen](#) voor social media gebruik