

UMCG

Gedragcode

versie januari 2025



Inleiding

Onze missie luidt:

‘Samen verleggen we grenzen voor een duurzame toekomst van gezondheid’.

Dit streven wij iedere dag na. Onze maatschappelijke functie vraagt om integer, respectvol en transparant gedrag.

In ons strategiedocument Koers25 zeggen we: we zien de mens, nemen verantwoordelijkheid, gaan samen vooruit en zijn wendbaar. Dat heeft ook betekenis voor ons handelen. In deze Gedragscode staan daarom afspraken en voorbeelden van wat wij als organisatie belangrijk vinden in relatie tot patiënten, collega's, de samenleving en onszelf. Het biedt een leidraad voor ons professioneel handelen en denken.

De Gedragscode geldt voor al onze medewerkers, inclusief studenten, gastmedewerkers en uitzendkrachten. We gaan ervan uit dat iedereen in grote lijnen weet wat professioneel gedrag is en welk gedrag vanzelfsprekend niet is toegestaan. Bijvoorbeeld: fraude plegen of het stelen van eigendommen van collega's of van het UMCG is niet professioneel en niet toegestaan. Moeilijkere zaken zijn ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Wat nou als een grap of een opmerking uitgroeit tot iets wat groter is dan een incident? Wanneer is er sprake van pesten of belangenverstrengeling?

We hopen met de Gedragscode dit soort situaties te duiden, en ervoor te zorgen dat iedereen het UMCG als een fijne omgeving ervaart. Leg dit document in gedachten eens naast je werk. Kijken, denken en doen jij en je collega's zoals de Gedragscode omschrijft?

Ja? Fantastisch.

Nee? Dan spreek je elkaar daarop aan of je maakt een melding bij de leidinggevende, de vertrouwenspersoon, de personeelsadviseur of de studieadviseur.

Twijfel je? Bespreek de situatie met collega's, je leidinggevende of een vertrouwenspersoon.

Zo draag je samen met ons zorg voor een veilige en fijne werkomgeving. Bedankt dat jij je verantwoordelijkheid neemt en ervoor zorgt dat we samen werken aan een fijne werkomgeving.

Raad van Bestuur

Aanleiding voor de Gedragscode

De UMCG Integriteitscode dateerde van 2001. Er was behoefte aan een herziening in lijn met Koers25 en aan een fundament voor ons compliance programma. Met de nieuwe UMCG Gedragscode hebben we weer een code die past in deze tijd en waarin inclusiviteit en diversiteit integraal zijn meegenomen.

Leeswijzer

In de Gedragscode hebben we onze kernwaarden als kapstok gebruikt om belangrijke thema's aan op te hangen. Per hoofdstuk vind je de gedragscodes die we binnen het UMCG met elkaar hebben afgesproken, enkele praktijkvoorbeelden en verwijzingen waar je meer informatie kunt vinden of bij wie je terecht kunt. Alle verwijzingen naar meer lezen en meer leren vind je ook in een apart hoofdstuk aan het einde, overzichtelijk op een rijtje.



Inhoudsopgave



Toepassing van de Gedragscode

Deze Gedragscode geldt voor al onze medewerkers, inclusief studenten, gastmedewerkers en uitzendkrachten. Er zijn mogelijk ook andere codes en richtlijnen die voor jou gelden. Medewerkers die betrokken zijn bij wetenschappelijk onderzoek leven ook de UMCG Research Code na. En ben je arts, dan heb je je ook te houden aan de KNMG-Gedragscode voor artsen. De Gedragscode is niet vrijblijvend. Handelen in strijd met de Gedragscode kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben.

Jouw verantwoordelijkheden

- Je houdt je aan de gedragsregels.
- Je draagt bij aan een werkomgeving die in lijn is met deze Gedragscode.
- Je meldt schendingen.

Ongewenst gedrag versus grensoverschrijdend gedrag

De Gedragscode gaat vooral over hoe we met elkaar omgaan in het UMCG: gewenst gedrag. Het is belangrijk dat iedereen zich bewust is van hoe je gedrag kan worden ervaren door anderen. Maar ook geven we duiding aan wat we verstaan onder ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Ongewenst gedrag ontstaat in de interactie tussen mensen. Wat de één een onschuldige opmerking vindt, kan de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend ervaren. Grensoverschrijdend gedrag gaat verder, dat is gedrag dat persoonlijke grenzen, waarden of rechten van anderen schendt.

Melding maken

Zie je een schending van de Gedragscode, of vermoed je een misstand? Meld dit bij je leidinggevende of als je student bent bij de RUG vertrouwenspersoon en/of studieadviseur. Als je niet wilt of kunt melden bij jouw directe leidinggevende, wend je dan tot de personeelsadviseur van jouw afdeling of tot één van de UMCG-vertrouwenspersonen. Zij zijn getraind en werken volgens de regels van de landelijke vereniging van vertrouwenspersonen LVV. Wie een melding maakt, kan erop vertrouwen dat daar zorgvuldig mee wordt omgaan.

Of:

- Incidenten in de zorg meld je via [Incident Meld Systeem](#).
- Heb jij een klacht, dan meld je die volgens de [klachtenprocedure](#).
- Grensoverschrijdend gedrag van medewerkers of van patiënten of bezoekers. Kijk op de [intranetsite](#) van Grensoverschrijdend gedrag hoe dit te melden.
- Vermoed je een misstand waarbij het maatschappelijke belang in het geding is, dan meld je die volgens de route die in de [klokkenluidersregeling](#) beschreven staat.
- Ben je student aan één van de UMCG/RUG-opleidingen, dan meld je via het [klachtenformulier](#) van de RUG.

Denk met ons mee

Deze gedragscode wordt jaarlijks geëvalueerd en geactualiseerd door M&O. Deel je verbeterpunten, suggesties of inzichten die waardevol zijn voor deze Gedragscode bij M&O via dit mailadres: m-o@umcg.nl



Ja

Eerlijkheid, zorgvuldigheid, transparantie, de mens zien, onafhankelijkheid, verantwoordelijkheid nemen, samen vooruitgaan, wendbaar werken, samenwerking faciliteren, reflecteren, zelfkennis, interesse in de ander, verbinden, luisteren, moed, waarderen, coachen, zelfbewustzijn, feedback vragen, lef, veranderbereidheid, nieuwsgierigheid, integriteit, consequent zijn, groeten, waarderen, besluitvaardig, visie delen, positionering en context zien, inclusief werken, complimenten geven, feedback geven, collegialiteit, samen afstemmen, inleven in een ander, duidelijk, voorbeeldgedrag, aandacht, ruimte geven, vertrouwen, aardig, empathie, respecteren



Nee

Pesten, kleineren, vernederen, voortdurend negatieve kritiek geven, agressie, verbaal geweld, fysiek aanvallen, bedreigen met geweld, isoleren, buitensluiten, plagiaat, verspilling, machtsmisbruik, negeren, roddelen, valse beschuldigingen, seksuele toenadering, seksueel getinte opmerkingen, verzoeken om seksuele handelingen, non-verbale en fysieke seksuele gedragingen, falsificatie en fabriceren van onderzoeksresultaten, werken onder invloed van verslavende/verdovende middelen, ongelijke behandeling, intimidatie, niets delen, schelden, discriminatie, het benadelen of uitsluiten van mensen op basis van wie zij zijn (gender, geslacht, levensovertuiging, etniciteit, leeftijd, uiterlijk, seksuele voorkeur), diefstal en fraude, niet willen samenwerken, privacy schenden, verzwijgen, dubbelzinnigheid, ontkenning, de schuld afschuiven, misbruik van publiek geld, belangenverstrengeling

1. We zien de mens



Mensgerichtheid – Diversiteit – Inclusiviteit

Een sociaal veilige omgeving is belangrijk. Voor iedereen. Als wij zeggen: we zien de mens, dan bedoelen we zowel de patiënt en deelnemer aan onderzoeken en diens familie, als medewerkers, studenten, leveranciers en bezoekers. We willen een veilige en inclusieve werkomgeving creëren, waarin alle UMCG'ers gelijke kansen hebben en waar iedereen zich thuis voelt, ongeacht hun verschillen en achtergrond. Samen zijn wij het UMCG.

Respectvol met elkaar omgaan

- **We behandelen iedereen eerlijk en met respect. We bieden gelijke kansen voor iedereen en sluiten niemand uit. We tolereren geen enkele vorm van grensoverschrijdend verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag.**
- Je behandelt iedereen gelijkwaardig – ongeacht de levensovertuiging, politieke gezindheid, etniciteit, seksuele voorkeur, cultuur, sociaal-maatschappelijke achtergrond, leeftijd, het gender, geslacht of andere kenmerken van de ander.
- Je laat een ander in zijn waarde en toont respect voor iemands opvattingen of rechten, materiële zaken en eigendom.
- Je gaat open je gesprekken in en luistert naar een ander.
- Je bent eerlijk tegenover jezelf en tegenover collega's, patiënten en deelnemers aan onderzoeken en hun familie, leveranciers, bezoekers en studenten

'Ik ben bang dat we er niet samen uit gaan komen...'

Bespreek het met je direct leidinggevende of stagebegeleider. De vervolgstap daarna is het inschakelen van een personeelsadviseur, vertrouwenspersoon of studieadviseur, die het gesprek tussen jou en de ander kan begeleiden.

Voorbeeldgedrag en rolmodel

- **We spreken collega's aan op kwetsend, grensoverschrijdend en respectloos gedrag.**
- Je houdt je aan gemaakte afspraken en spreekt elkaar daarop aan.
- Conflicten binnen het team of een afdeling maak je bespreekbaar.
- Je neemt klachten serieus en gaat altijd op zoek naar een oplossing. Is een directe oplossing niet mogelijk, dan help je verder. Je wijst op onze klachtenprocedure.
- Je bent je ervan bewust wat jouw gedrag bij een ander teweeg kan brengen.
- Je geeft het goede voorbeeld.
- Je bent aanspreekbaar op je gedrag en handelingen en staat open voor feedback.



De Diversiteit & Inclusie-ambassadeurs, maar ook Arbeid & Gezondheidsadviseurs, bedrijfsmaatschappelijk werk, personeelsadviseurs, vertrouwenspersonen of studieadviseurs denken graag met je mee over een tolerante, respectvolle en sociaal veilige omgeving in het UMCG.



Spreek collega's aan op kwetsend, grensoverschrijdend en respectloos gedrag. Licht je leidinggevende in.

2. We nemen verantwoordelijkheid

Voor onze omgeving - Voor elkaar - Voor onszelf

Het UMCG vervult een maatschappelijke functie. Daar komen verantwoordelijkheden bij kijken. Voor een grote organisatie als de onze, geldt ook dat we een grote impact kunnen maken.

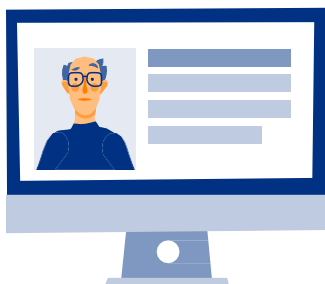
Verantwoord omgaan met materialen en middelen

- **We verwachten dat je verantwoord omspringt met bedrijfsmiddelen die je van ons in bruikleen krijgt.**
- Je gebruikt bedrijfskleding, gereedschap, onderzoeksmateriaal en andere bedrijfsmiddelen uitsluitend zakelijk.
- Je gaat zorgvuldig en zuinig om met alle bedrijfsmiddelen – zowel met medicijnen en hulpmiddelen als met pennen en papier.
- Je gebruikt de telefoon en laptop die je van het UMCG in bruikleen krijgt, zorgvuldig.



Gebruik en delen van (vertrouwelijke) data

- **We werken met vertrouwelijke data. En wat vertrouwelijk is, moet vertrouwelijk blijven. Daarom stellen we hoge eisen aan onze medewerkers: je bent verplicht zorgvuldig om te gaan met onderzoeksdata, persoonsgegevens, interne documenten en andere data waarmee je werkt (conform de AVG en Privacy Werkorganisatie). Ook na beëindiging van het dienstverband of de overeenkomst.**
- Je houdt je aan je geheimhoudingsplicht en het medisch beroepsgeheim (zorg) en/of de researchcode (onderzoek).
- Vertrouwelijke bedrijfsinformatie en patiëntgegevens sla je op/verwerk je alleen op door het UMCG goedgekeurde gegevensdragers.
- Je respecteert de vertrouwelijkheid van informatie.
- Je deelt geen bedrijfsgevoelige informatie met derden, tenzij dit op grond van een schriftelijke overeenkomst met het UMCG vereist of toegestaan is. Alle inzage in persoonsgegevens zonder wettelijke grond is verboden en een schending van iemands privacy.
- Maak veilig gebruik van generatieve AI-taalmodellen. Hoe? Dat kun je lezen in de richtlijn 'Gebruik van generatieve AI in het UMCG' onder het kopje Verantwoordelijkheid bij meer lezen.



Vermoed je een datalek of zie je dat vertrouwelijke gegevens niet (voldoende) beveiligd zijn, meld dit dan zo snel mogelijk. Hoe? Kijk op de intranetpagina van Datalek melden.

Integer handelen

- Je neemt de privacy van anderen in acht.
- Je bent je er altijd van bewust dat je werkt met publieke middelen. Dat betekent dat je in werk en onderzoek zorgvuldig, onpartijdig en onafhankelijk bent.
- Je rapporten, verslagen, communicatie-uitingen, declaraties en facturen zijn volledig en 100% conform de realiteit.
- Jezelf of een ander opzettelijk oneerlijk bevoordelen is nooit toegestaan.
- Je gaat zorgvuldig om met facturen, administratie en declaraties.
- Alle inkopen worden conform UMCG-inkooprichtlijnen gedaan. Waar nodig wordt via Inkoop besteld.
- Je meldt het aan je leidinggevende als je betrokken bent in een juridische procedure die te maken heeft met je werk in het UMCG.

Vermoed je dat iemand fraudeert of diefstal pleegt? Meld dit dan direct aan je leidinggevende of de personeelsadviseur.

‘... terug bij mijn computer, stond er een vertrouwelijk document groot op het beeldscherm.’

Dit is een datalek dat je moet melden. Laat een laptop of andere gegevensdragers met organisatie-informatie nooit onbeheerd achter. Vergrendel altijd je computer als je je plek verlaat. Bij meer lezen onder het kopje Verantwoordelijkheid vind je de link naar de intranetpagina van Datalek melden.

Duurzaamheid

- **We willen onze negatieve invloed op het milieu zoveel mogelijk minimaliseren en dragen bij aan onze ambitie van een circulair en klimaatneutraal UMCG in 2035.**
- Je kiest bij dienstreizen waar mogelijk de trein als alternatief voor het vliegtuig of de auto.
- Je gaat lopend, met de fiets of het OV naar het UMCG als het kan.
- Je denkt na over de noodzaak voordat je iets nieuws besteld. Is hergebruik een optie?
- Je bespaart waar mogelijk water en energie.
- Je verspilt waar mogelijk geen materialen, voeding en medicatie.

‘Een bekende wordt in ons ziekenhuis behandeld. Uit nieuwsgierigheid opende ik het dossier.’

Het is NIET oké om in het dossier te kijken van een bekende. Alle inzage in persoonsgegevens zonder wettelijke grond is verboden en een schending van iemands privacy.

‘Is het echt zo erg om mijn privé-mail of WeTransfer te gebruiken voor het versturen van een bestand?’

Dit is niet toegestaan, omdat het meer gevolgen kan hebben dan je denkt. Er zijn e-learningmodules over Privacy en Informatiebescherming die je binnen het Kwaliteitspaspoort kunt volgen.

‘Ik plaats bronvermeldingen in mijn lesmateriaal/onderzoeksrapport/artikel’

Respecteer het werk van anderen en voorkom plagiaat of fraude. Schrijf ideeën en tekst toe aan de onderzoekers/schrijvers die je citeert of die jou hebben geïnspireerd.

‘De milieu-impact van behandelingen bespreken we met het team. We staan stil bij kosten en milieu-impact van materialen. Hebben we het echt nodig (refuse)? Kan het met minder (reduce)? Moet ik het nieuw bestellen of is hergebruik mogelijk (re-use)? En bij de keuze voor iets nieuws: kan het goed gerepareerd worden, gaat het lang mee, kan het gerecycled worden?’

In ons Duurzaamheidsbeleid staat hoe het UMCG de milieu-impact wil verlagen.



3. We gaan samen vooruit



Visie – Samenwerking – Vernieuwing

Van het UMCG wordt verwacht voorop te lopen in nieuwe ontwikkelingen. Dat verwachten we ook van jou. Jouw handelen draagt altijd bij aan interdisciplinaire samenwerking binnen het UMCG en met samenwerkingspartners in de regio, vernieuwing en innovatie van de zorg, onderzoek, onderwijs en opleiding en een veilige omgeving voor jezelf en anderen.

Samenwerken

- **Kennisdeling is een van onze belangrijkste maatschappelijke functies, zowel intern als extern. We dragen actief bij aan interdisciplinaire samenwerkingen. Samen met regionale, landelijke en internationale partners streven we naar vernieuwing en innovatie. Ideeën over het toekomstig zorglandschap stemmen we af met onze partners.**
- Je staat er nooit alleen voor.
- Je stelt je open voor feedback en geeft feedback aan anderen.
- Je realiseert je dat teamwork alleen kan worden geleverd als collega's respect hebben voor elkaars bijdragen aan het werk, waar mogelijk samenwerken en successen met elkaar delen.
- Je houdt je aan gemaakte afspraken en spreekt elkaar daarop aan.
- Je waardeert en benut de krachten en talenten van collega's.
- Je leert met en van elkaar door samenwerking.
- Je helpt elkaar om gezamenlijke doelen te bereiken.

Belangenverstrengeling

- **Zakelijke beslissingen nemen we objectief en transparant. Laat daarbij nooit persoonlijke belangen meespelen. Vermijd belangenverstrengeling en ook de schijn van belangenverstrengeling.**
- Je denkt zorgvuldig na over handelingen waar (mogelijk) sprake is van belangenverstrengeling en betreft je leidinggevende hierbij.
- Als jijzelf, een familielid, partner of vriend mogelijk een belang heeft bij een zaak waarover jij bij het UMCG meebeslist, dan geef je dit aan bij je leidinggevende en trek je je terug van het nemen van het besluit.
- Je neemt alleen geschenken en uitnodigingen aan als ze geen schade of gevaar opleveren voor jouw en onze reputatie. Biedt een relatie of externe partij verbonden met het UMCG een gift, cadeau of een ander gunstbetoon (uitnodigingen, sponsoring) ter waarde van meer dan 50 euro? Dan moet je deze weigeren. Geschenken onder de 50 euro mogen geaccepteerd worden.

‘Mijn nieuwe collega is de schoonzus van mijn manager.’

Privérelaties kunnen effect hebben op je werk. Bijvoorbeeld omdat je elkaars werk moet beoordelen of controleren. Dan is het belangrijk om dit bij jouw leidinggevende te melden en samen te bekijken of er afspraken nodig zijn. Zie ook Privérelaties op het werk.

‘Ik kwam thuis en haalde de cadeaukaart uit de envelop... 75 euro shoptegoed!’



Giften met een waarde van meer dan 50 euro moet je weigeren. Stel jezelf ook altijd deze vragen als je een cadeau of uitnodiging krijgt van iemand met een zakelijk belang: Welk belang dient het? Komt jouw onpartijdigheid in het gedrang? Is het accepteren mogelijk schadelijk voor het UMCG?

Netwerk en nevenwerkzaamheden

- Een nevenfunctie mag niet in strijd zijn (of lijken) met de belangen van het UMCG, tenzij hierover vooraf afspraken zijn gemaakt en toestemming is verkregen. Zie ook de CAO UMC en de regeling van het UMCG over nevenwerkzaamheden en nevenbelang.
- Je meldt je nevenactiviteiten, nevenwerk en/of nevenbelangen tijdig (voorafgaand aan indiensttreding of voorafgaand aan de start ervan).

‘Ik ben door een toeleverancier gevraagd of ik hen ook tegen betaling kan adviseren.’

Over een nevenactiviteit neem je altijd contact op met jouw leidinggevende.



Nevenactiviteiten



Nevenwerk



Nevenbelangen

4. We zijn wendbaar

Veilige werkvloer - Mentale en fysieke gezondheid - Oplossingsgerichtheid

Een wendbare organisatie heeft de basis op orde. Er is een duidelijke visie, maar de organisatie durft ook te reageren op de omgeving en (welooverwogen) beslissingen te nemen. Veiligheid en gezondheid staan voorop. We stimuleren persoonlijk leiderschap op elk niveau.

Veilige werkplek

- **In onze gebouwen en op onze werkplekken zorgen we voor een goede en veilige omgeving. Van onze medewerkers verwachten wij dat zij de geldende richtlijnen en protocollen volgen.**
- Je houdt je aan veiligheidsvoorschriften en draagt persoonlijke beschermingsmiddelen wanneer dat voorgeschreven wordt.
- Je houdt je aan de interne bedrijfsregels met betrekking tot kleding en hygiëne.
- Je werkt veilig. Komt de veiligheid of gezondheid van jouzelf en/of anderen in gevaar, dan leg je je werk neer. Je stelt je leidinggevende op de hoogte.
- Onveilig gedrag van of bij collega's maak je bespreekbaar met elkaar, je leidinggevende en/of een vertrouwenspersoon.

Wat doe je als je met agressie te maken krijgt?

Van agressie en geweld is sprake wanneer je verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Dit kan veroorzaakt worden door mensen binnen de organisatie (collega's, leidinggevenden), maar ook door derden (klanten, cliënten, patiënten). Voor beide situaties geldt dat we maatregelen treffen om ze te voorkomen. Meld agressie of geweld altijd bij je leidinggevende of stagebegeleider en/of vertrouwenspersoon of studieadviseur. Zorgincidenten meld je via het Incident Meld Systeem, de link vind je bij meer lezen onder het kopje Verantwoordelijkheid.



Gezonde werkomgeving

- Gezondheid staat bij ons hoog in het vaandel. We stimuleren een goede psychische en fysieke gezondheid ook op de werkplek. Onder invloed zijn van alcohol, drugs of andere middelen op je werk zijn, wordt niet getolereerd. We zijn een rookvrije omgeving.

Persoonlijk leiderschap

- Van ons wordt verwacht dat wij vooroplopen in nieuwe ontwikkelingen. We halen daarom het beste uit onszelf en geven het goede voorbeeld. We stimuleren medewerkers om zichzelf te blijven ontwikkelen (een leven lang leren). We vinden het belangrijk dat je regelmatig een gesprek hebt met je leidinggevende. Bijvoorbeeld in een jaargesprek (het Samen beter-gesprek).
- Je denkt actief mee in het verbeteren van processen.
- Je neemt anderen mee in veranderingen.
- Je neemt zelf ook de regie in je persoonlijke ontwikkeling.
- Je draagt actief bij aan verandering en ontwikkeling in de organisatie en belangrijke transities om in de toekomst duurzame zorg, onderwijs en onderzoek te kunnen blijven leveren.
- Je kijkt vanuit je vak naar wat er nu en in de toekomst nodig is voor patiënten en deelnemers aan onderzoeken, medewerkers, leveranciers en bezoekers en de organisatie.
- Als leidinggevende geef je duidelijk richting. Je motiveert de ander naar het hoogst haalbare. In de jaargesprekken met medewerkers leef je je in, en lever je een duidelijke boodschap. Een linkje naar de intranetpagina over het jaargesprek vind je bij meer lezen en leren.

‘We doen het al jaren zo, hoor ik dan. Maar dat kan toch écht makkelijker.’

Persoonlijk leiderschap is een combinatie van verantwoordelijk zijn voor jouw werk en dienstverlening, en initiatief nemen als het beter kan. Zie je problemen of verbeterpunten, ga dan in gesprek met je leidinggevende of de verantwoordelijke collega.

Een sigaret roken onder werktijd?



Onze gebouwen en terreinen zijn rookvrij. Er kan dus nergens worden gerookt. Of je moet het terrein af.

Meer lezen

- [Koers25](#)
- [KNMG Gedragscode voor artsen](#)
- Gender Equality Plan: [Diversiteit en inclusiviteit in het UMCG](#)
- [Duurzaamheidsbeleid UMCG](#)

De mens

- [Ontwikkelen op je werk](#)
- [Het jaargesprek](#)
- [Privérelaties op het werk](#)
- [Verminderde inzetbaarheid op je werk](#)

Verantwoordelijkheid

- [Researchcode](#)
- [Privacy Werkorganisatie](#)
- [Privacybeleid UMCG](#)
- [Mediacode UMCG](#)
- [Basishygiëne-richtlijnen UMCG](#)
- [AI-richtlijnen](#)
- [Declaratiebeleid](#)
- [Regeling nevenwerkzaamheden en -belangen](#)
- [AVG en Privacy Werkorganisatie](#)
- [Meld een datalek](#)
- [Student Service Centrum](#)
- [Incidenten melden in de zorg](#)
- [IT-gebruik](#)
- [Klachten en Klokkenluidersregeling](#)

Samen vooruit

- [CAO UMC](#)
- [Mobiliteitsbeleid](#)
- [Inkoopbeleid UMCG](#)
- [Nevenwerkzaamheden en nevenbelangen](#)

Wendbaar (veiligheid en gezondheid op de werkvloer)

- [Protocollen veilig werken](#)
- [Ziekteverzuim](#)
- [UMCG Grensoverschrijdend Gedrag Protocollen en documenten](#)
- [Het re-integratiebeleid UMCG](#)
- [Ondersteuning bij psychosociale klachten](#)
- [Intranetpagina Arbeid en gezondheid](#)
- [Healthy@Work](#)
- [PEER support \(onderdeel van nazorg\)](#)
- [Rookbeleid UMCG](#)
- De [vertrouwenspersoon](#) biedt een luisterend oor en ondersteuning

Meer leren

Trainingen en e-learning

- [Leiderschapsprogramma](#)
- [Omgaan met ongewenst / grensoverschrijdend gedrag en agressie](#)
- [Active bystander-training](#)
- [Privacy en informatiebescherming](#)
- [Privacy in Research](#)
- [Duurzaamheid](#)
- [Kwaliteitspaspoort](#)

'Ik zie mezelf in de toekomst meer doen.'

Laat jezelf horen. Maak het bijvoorbeeld kenbaar in je jaargesprek. Maar ook daarbuiten kun je je ambities bespreken en om begeleiding vragen bij je leidinggevende of de personeelsadviseur. We investeren namelijk graag in jouw professionele en persoonlijke ontwikkeling.